



วันที่ 6-20 ตุลาคม 2557



## รายงานข่าวกิจกรรม

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1

ในวันที่ 30 กันยายน 2557 ช่วงเช้า ได้รับเกียรติจาก ดร.สม โภชน์ นพคุณ มาร่วมเป็นวิทยากรร่วมกับ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์บรรยายเรื่อง องค์กรแห่งความสุขที่ทรงประสิทธิภาพที่คณะแพทยฯ มอ.



ในวันที่ 1 ตุลาคม 2557 ผู้เข้าร่วมโครงการนำเสนอโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์  
มอ. ของ รุ่นที่ 1



## พิธีมอบวุฒิบัตร



## พิธีปิดโครงการ



งานเลี้ยงอำลา ก่อนปิดโครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1  
อย่างเป็นทางการ การแสดงนำประทับใจมาก ทุกกลุ่มมีความตั้งใจดีมาก





## โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 2

ในวันที่ 2 ตุลาคม 2557 ได้รับเกียรติจากท่านคณบดี รศ.นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ ในการเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ และ ศาสตราจารย์ชานไกรฤทธิ์ บุญยเกียรติ ที่ให้เกียรติในการให้ความรู้บรรยายตลอดทั้งวัน



ในวันที่ 3 ตุลาคม 2557 ได้รับเกียรติจากอาจารย์ณภัทรวรรณ จิตลานนท์มาร่วมให้ความรู้ในหัวข้อ

“Personality and Social Skills Development

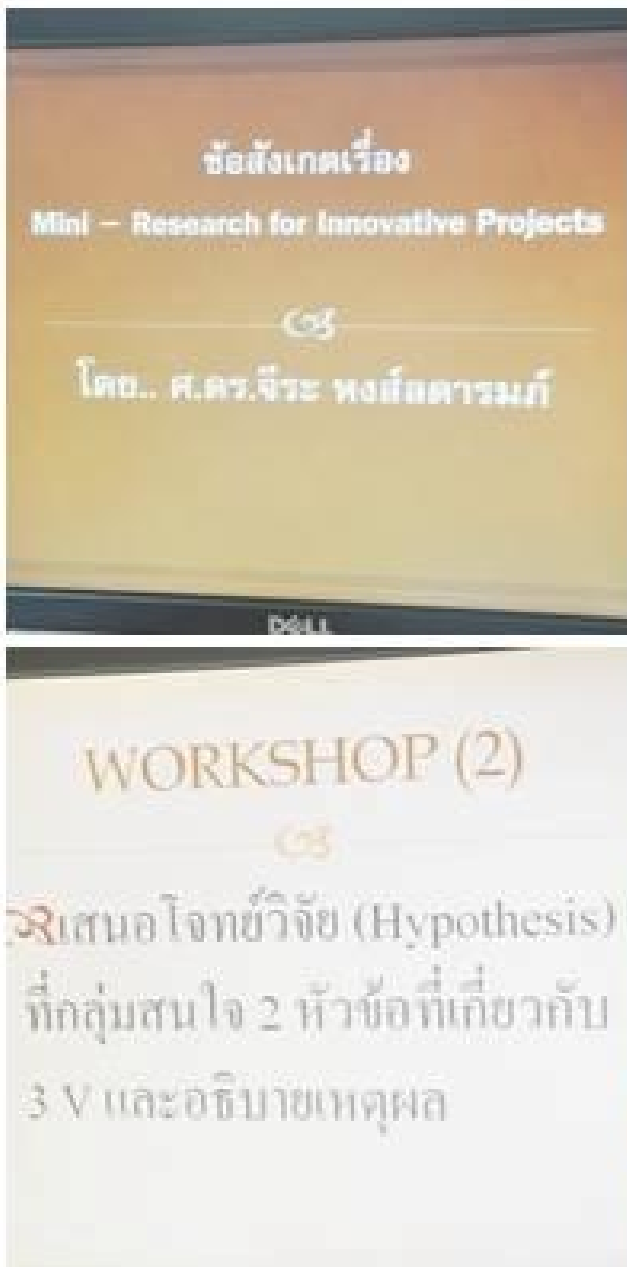


ในวันที่ 3 ตุลาคม 2557 ช่วงบ่าย ได้รับเกียรติ อ.อิทธิภัทร ภัทรเมฆานนท์ มาบรรยายหัวข้อ Managing Self Performance



ในวันที่ 4 ตุลาคม 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ดามรงค์ ทำหน้าที่เป็น Coach ใหญ่ในการเรียนรู้ เรื่อง Mini

Research for Innovative Projects



ในวันที่ 4 ตุลาคม 2557 ช่วงเช้าได้รับเกียรติจาก อ.ชเนษฐ วัลลภ ฅ บูมทอง บรรยายหัวข้อ การพัฒนาระบบ  
สุขภาพของไทยกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน



ในวันที่ 4 ตุลาคม 2557 ช่วงบ่าย ได้รับเกียรติจาก นท.นพ.จักรพงษ์ - พญ.ใจทิพย์ ไพบูลย์ รองประธาน กรรมการบริหาร บริษัท กิฟฟารีน สกายไลน์ ยูนิตี้ จำกัด นายวิระศักดิ์ ไม้วัฒนา ผู้อำนวยการสำนักสิทธิบัตร กรม ทรัพย์สินทางปัญญา และ อ.ชเนษฐ วัลลภ ณ ชุมทอง ให้เกียรติมาแลกเปลี่ยนความรู้ หัวข้อ กรณีศึกษาด้านการวิจัย และพัฒนา และการพัฒนางานของคณะแพทยศาสตร์ มอ. คุณพิชญ์ฎีร์ จันทรมล ให้เกียรติดำเนินการอภิปราย






ในวันที่ 28 กันยายน 2557 ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักมาสอนนักศึกษาปริญญาเอก นวัตกรรมจัดการ ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เป็นครั้งที่ 5 เป็นการทบทวนก่อนสอบสัมภาษณ์



ในวันที่ 5 ตุลาคม 2557 ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์บรรยายแก่นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ รุ่นที่ 8 หลังจากสอบกลางภาคในวิชา การจัดการทุนมนุษย์



ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้ และติดตามข่าวสารทางปัญญา กับ Chira Academy's Medias

	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ คิดเป็น..ก้าวเป็น.. กับ ดร.จีระ ทาง TGN ออกอากาศทุกวันพฤหัสบดี เวลา 21.00-21.25 น. สนใจ VCD รายการ (ตอนละ 120 บาทพร้อมค่าส่ง) โทร. 081-207-2255</p>
	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ <u>รู้ ประชาคมอาเซียน</u> ทาง NBT ออกอากาศวันศุกร์สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน เวลา 13.05-13.30 น.</p>
	<p><input type="checkbox"/> ติดตามฟังรายการวิทยุ Human Talk ทุกเช้าวันอาทิตย์ เวลา 06.00 – 07.00 น. ที่คลื่น 96.5 หรือทางอินเทอร์เน็ต</p>

ขอขอบคุณผู้สนับสนุนร่วมสร้างสรรค์รายการอย่างดียิ่งเสมอมา



# STOCK *Review*



## รายการวิทยุ Human Talk

### รายการ Human Talk ออกอากาศวันที่ 28 กันยายน 2557

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแบ่งแยกดินแดนว่ามีผลกระทบต่อด้านความมั่นคงของประเทศ เช่นถ้าบาร์เซโลน่าแยกออกมาจากสเปน ก็จะมีปัญหา โดยเฉพาะนักฟุตบอลที่เล่นในสโมสรอย่างเมสซี ส่วนทางตอนเหนือของสเปนก็มีแคว้นบาสก์ เช่น แอทเลติกบิลบาโอ เป็นเซนต์เซบาสเตียน เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับ 3 จังหวัดภาคใต้มาก ถ้าไม่ทำอะไรเลย ก็อาจจะถูกแบ่งแยกดินแดนออกไป ก็ต้องทำให้เขามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ คล้ายกับอาเจร์ห์ที่อินโดนีเซีย ถ้าทำสำเร็จ ก็จะไม่มีการแบ่งแยกดินแดน ต้องจัดการกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม วันนี้วิชา Human Resource มันไม่ได้เน้นแค่รับคนและบริหารคนเท่านั้น แต่มีเรื่องความหลากหลายเข้ามาเกี่ยวข้อง ความหลากหลายทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกัน มีทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง คุณธรรม จริยธรรม สังคมในอนาคต ที่ต้องระมัดระวังอีกประเทศหนึ่งคือ ประเทศจีน ตอนนี้เป็นประเทศเดียวได้ มีทิเบต มีกลุ่มอุยกูร์ ถ้าสุดนักวิชาการท่านหนึ่งถูกจำคุกตลอดชีวิต และมีเขตเศรษฐกิจเล็กๆ ชื่อว่า ฮ่อกง ทั้งฮ่อกงและไต้หวันน่าสนใจ สองเขตเศรษฐกิจเป็นของจีนก็จริง แต่เคยชินกับเสรีภาพ คนฮ่อกงปกครองโดยอังกฤษมานาน ที่ลืมไม่ได้คือมาเก๊าของโปรตุเกสก็กินไปเป็นอังกฤษ คนไทยควรสนใจติดตามเรื่องนี้และข่าวต่างประเทศจะได้อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ได้

ตอนนี้โอโบล่าก็ยังไม่หยุด สมัยที่ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์เรียนที่สหรัฐอเมริกา ก็มีข้อสอบว่า ปีหนึ่งมีโรคกาฬโรคระบาด ที่อังกฤษมีประชากร 5 ล้านคน แต่เป็นโรคนี้นี้ตายไป 1.5 ล้านคน คนตายเกือบ 1 ใน 3 ของประเทศ เป็นกรณีศึกษาที่ใช้สอบปริญญาเอกในทางเศรษฐศาสตร์ เพราะกระทบเรื่องทุน ค่าจ้าง ที่ดิน อย่างเรื่องที่ดินราคาตกแต่ค่าจ้างแพง เป็นการนำกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงมาวิเคราะห์เศรษฐกิจ ส่วน โรคอีโบล่าที่อยู่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีทั้งองค์การอนามัยโลก แพทย์ที่มีความเป็นเลิศ ก็ยังแก้ปัญหาโรคอีโบล่าไม่ได้ เพราะก็ค่อยๆขยาย ประเทศไทยมีจุดอ่อนเพราะมีการออก Visa-on-arrival มีชาวแอฟริกันมาเช่นจากประเทศเซียร์ราลีโอน ประเทศไลบีเรีย ก็มา ก็อยากให้เห็นคนจากประเทศเหล่านี้มาเพราะเป็นประเทศที่เป็นมิตรกับประเทศไทย

วันนี้คำว่า New World Order คือ ประเทศมหาอำนาจพยายามจะจัดระเบียบโลก ส่วนโลกาภิวัตน์ ทุกประเทศต้องเข้าไปสู่ระบบการแข่งขันเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงาน ทุน เงิน เทคโนโลยี พอมิเหตุการณ์เกิดขึ้นในโลก แม้เพียงนิดก็กระทบไปทั้งโลกเหมือนที่เราเรียกว่า World is flat แสดงให้เห็นว่าโลกาภิวัตน์กระทบทางลบด้วย เช่นคนไทยบ่่าคลังวัฒนธรรมเกาหลี ซึ่งไม่มีความจำเป็น เด็กรุ่นใหม่ต้องกินแมคโดนัลด์ เคนตักกี้ เกาหลีไม่ได้วางแผนขยายด้านวัฒนธรรม แต่ขยายสินค้าด้วย ร้านกาแฟแบล็กแคนยอน มีเจ้าของเป็นคนไทยก็ยิ่งไปได้ดี เวลาคุยเรื่อง New World Order หรือ World Disorder มันวุ่นวาย ตอนหลังโอบามาพบแล้วคิดเหมือนศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ว่า

“โลกวันนี้เป็นโลกของความวุ่นวายไปหมด ต้องจัดการกับ ISIS ซึ่งโหดร้าย ทารุณมาก” ส่วนอีโบล่าเป็นโลกาภิวัตน์ ไม่มีคนดูแลก็ขยายไปหมด เรื่องระหว่างประเทศมีคนสนใจ 50-60%

พอมิทีวีช่องดิจิตอลมากขึ้น แต่ Content ก็ยังไม่ดีเพราะมีละครส่วนมากเพราะหากินได้ตลอด และส่วนมากเป็นละครที่ตบตีกัน แย่งชิงสามีภรรยา มรดก

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้ฝากแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำ ซึ่งไปเกี่ยวข้องกับคณะคสช.และรัฐบาล คือใน 4 เดือนที่ผ่านมา ก็ต้องยอมรับว่า ก็ต้องให้กำลังใจ ช่วงนี้ก็มีวิกฤติบ้าง การเป็นผู้นำ ก็ต้องแก้วิกฤติให้ได้ วิกฤติแบบ PM ตัว P ก็มาแล้วมาอีก เรียกว่า Permanent Crisis ในชีวิตพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นับจากนี้ไปก็จะเจอกับวิกฤติแบบนี้ที่มาเป็นระลอก ตัว M มาจาก Multiple Crisis มาจากเศรษฐกิจ สังคม น้ำท่วม การเมือง หรือครั้งล่าสุดก็คือเรื่องวิชาการ ซึ่งก็ไม่น่าเกิดขึ้น ต้องเตรียมตัวจัดการกับมัน ส่วนอีกอันก็เป็นวิกฤติขมขื่น มาหลายแนวแต่ก่อนเราเป็นนักธุรกิจคิดว่ามาแนวการเงิน แต่มาพบปัญหาเสื้อแดง เสื้อเหลือง มีผลกระทบทางเศรษฐกิจด้วย สมัยนี้บริษัทประกันฉลาด ตั้งเงื่อนไขว่าประกันได้บางอย่าง เวลาที่มีอุบัติเหตุการศึกษานักท่องเที่ยวไม่มาเพราะถ้าเป็นอะไรไปก็ไม่ได้จากประกัน

ช่วงนี้พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาเจอ 3 เรื่อง

เรื่องแรก ไม่ให้นักวิชาการที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไปจัดที่รังสิต แต่คนจัดมาจากเชียงใหม่คือ ศ.ดร.นิธิ เอียวศรีวงศ์ เขาก็เชิญตัวไป ตอนหลังก็ไปจัดที่เชียงใหม่ และมีการออกข่าว พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่ได้พูดแต่มีทีมงานหรือผู้ใหญ่ของท่านพูดในลักษณะที่แรงเกินไป

นักวิชาการในประเทศไทยมี 3 กลุ่ม

กลุ่มใหญ่ที่สุดก็คือสอน วิจัย บริการทางวิชาการ เป็นผศ. รศ. เป็นอาจารย์ เข้าขึ้นมาก็ไปสอนหนังสือ ส่วนหนึ่งก็ทำวิจัย และก็อยู่ในมหาวิทยาลัย ไม่ออกมาแสดงจุดยืน 90% เป็นแบบนั้น

เวลาเราพูดถึงวิชาการ เห็นบางคนออกมาแสดงจุดยืน เราก็คิดว่านี่คือนักวิชาการตัวจริง แต่ที่จริงไม่ใช่ นักวิชาการก็ต้องผลิตทรัพยากรมนุษย์ออกไปจบปริญญาตรี ปริญญาโท ออกไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ควรเข้าใจว่าวิชาการไม่เกี่ยวกับการเมืองทุกครั้ง

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์เป็นนักวิชาการกลุ่มที่ 2 คือเป็นอาจารย์แต่ได้รับเกียรติมาออกความเห็นต่อภายนอกและที่รักษาติ เป็นกลาง อะไรดีก็พูด อะไรไม่ดีก็ไม่พูด ไม่รับเงินใคร ไม่ฝักใฝ่การเมือง นักวิชาการแบบนี้ในประเทศไทยมีไม่มาก แต่ก็ทุกแห่ง

กลุ่มที่ 3 บางคนก็เป็นนักวิชาการที่เก่ง บางคนก็มีอุดมการณ์เช่น ฝ่ายซ้าย อุดมการณ์เกี่ยวกับการต้องการให้ประเทศมีเสรีภาพ การมีประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ยอมรับได้แต่บางคนขายอุดมการณ์

เวลาที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาเจอวิกฤติแบบนี้ ท่านควรจะพูดเอง ไม่ควรให้ลูกน้องพูดแทนเพราะบางทีบอกว่านักวิชาการไม่ดี ก็กระทบนักวิชาการอีก 99% ถ้านักวิชาการจัดงานสัมมนาด้วยความปรารถนาดีต่อพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ก็ควรจะทำได้ ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์เคยจัดงานสัมมนามามากตอนอยู่ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยปราศจากการแทรกแซง เนื่องจากตอนนี้เป็นภาวะไม่ปกติ จึงมองนักวิชาการ

เหมือนกันไปหมด จึงทำให้คะแนนนิยมของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาตกลง ฐานทางวิชาการประเทศไทยดีกว่าหลายประเทศในโลก โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย ประเทศไทยมีอาจารย์ที่ทุ่มเทให้แก่ประเทศและเป็นอาจารย์ที่มีคุณภาพ และรักชาติ พร้อมทั้งจะเป็นแนวร่วมกับพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ถ้าไปเหมารวม ก็จะมีปัญหา

ดังนั้นภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดคือเห็นวิกฤติแล้วแก้ และแก้ด้วยอารมณ์ที่สุนทรีย์ เรียกว่า Emotional Intelligence หรือการควบคุมอารมณ์ การถกเถียงไม่มีแพ้ชนะเพราะความคิดแตกต่างกันได้ สิ่งหนึ่งที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาหรือทีมของท่านต้องระวังคือการใช้คำพูด ต้องหยุด แล้วนับ 1 ถึง 10 ไม่ให้ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ที่มันหลุด พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาต้องศึกษาจากหนังสือที่เขียนโดยทีมงานของ Stephen Covey ชื่อว่า “Crucial Conversation” หมายความว่า การพูดนั้นต้องฝึก พูดมากหรือน้อยเกินไปก็ได้ นักข่าวก็นำสิ่งที่ไม่ได้พูดไปพาดหัวข่าว ในเรื่องวิชาการ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาควรมอบให้อธิการบดีดูแล เพราะส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการที่ดี มีแค่ส่วนน้อยที่ไม่ดี

เวลามีวิกฤติ มันลุกลามไป ช่วงนี้ สื่อที่เป็นกลางก็โจมตีเรื่องการจัดการนักวิชาการ ซึ่งมากเกินไป ในเบื้องต้น มันเล็ดมาก ควรเน้นวิธีการจัดการมากกว่า สิ่งที่ไม่ได้ ก็ต้องเอาออกไป อย่ามองว่านักวิชาการต้องกอดคันธนูบาดหมาด นักวิชาการที่รักพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชามีมากมาย พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาก็ทำดี มาครั้งนี้ก็เพื่อประเทศ ทหารก็ต้องมีปัญหาบ้างเพราะฝึกมาแบบนั้น ต้องให้คนอื่นทำหน้าที่แทนบ้าง เช่นให้อธิการบดีดูแล ดีกว่าให้ทหารมาดูแลเรื่องสัมมนา เพราะมันไม่ถูก ขอให้กำลังใจพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ท่านควรมีผู้หวังดีมาช่วย



ทุกวันพฤหัสบดี  
ช่อง TGN เวลา 21.00-21.25 น.

คอลัมน์ รายการ คิดเป็น...ก้าวเป็น กับ “ดร.จิระ” จัดทำขึ้นเพื่อสรุปประเด็นที่น่าสนใจในรายการดังนี้ สำหรับวันพฤหัสบดีที่ 9 ตุลาคม 2557 จะนำเสนอตอน การเดินทางเพื่อการเรียนรู้กับการสร้างมูลค่าเพิ่มแบบ 3 V's: กรณีศึกษาท่องเที่ยวชุมชนที่สตูล ตอนที่ 2 ซึ่งต่อเนื่องจากรายการตอนที่แล้ว

ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักดิ์สนทนากับคุณพิชญ์ภูรี จันทกรมล กรรมการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ซึ่งเกี่ยวกับจังหวัดสตูลที่ต่อเนื่องจากรายการตอนที่แล้ว ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักดิ์ได้ไปพบผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล ซึ่งได้ให้ข้อมูลว่า จังหวัดสตูลมีประชากรนับถือศาสนาอิสลามถึง 74% และไม่มีความรุนแรงเกิดขึ้นในพื้นที่ สมควรที่จะนำเป็นตัวอย่างสำหรับพื้นที่อื่นๆ มีผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า เด็กมุสลิมที่สตูลก็เข้าเรียนตามปกติ แล้วเรียนจบออกมาเป็นหมอ วิศวกร สิ่งนี้เป็นจุดแข็งของการศึกษาในสตูล สตูลการศึกษายังธรรมดาอยู่ คุณกนก วงศ์ตระหง่าน ได้ไปสร้างโรงเรียนสาธิตให้ มอ.ปัตตานี เพราะคิดเหมือนศ.ดร.จิระ หงส์คารมภักดิ์ว่า ถ้าเด็ก 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่เรียนศาสนา ไม่ต้องสอนโดยครูปอนะหรือที่เรียกว่า อูสตาซ ก็สามารถมาเรียนในโรงเรียนธรรมดา ควรจะนำ Model ของจังหวัดสตูลซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความสงบสุขนำมาประยุกต์ใช้สร้างความสงบสุขให้กับ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้





## แนวคิดศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

### ทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ IT (Digital Capital)

บทความแนวคิดศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ครั้งนี้ขอเสนอทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ IT (Digital Capital) ซึ่งเป็นทุนที่สำคัญประการหนึ่งในทฤษฎี 8K's

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 ก็ได้ให้ความสำคัญต่อทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ IT (Digital Capital) โดยมีการนำผู้เข้าร่วมโครงการ ไปศึกษาดูงาน ณ สำนักงาน กสทช. ในหัวข้อ “กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมเพื่อเชื่อมโยงกับการทำงาน” ทำให้ทราบว่า ในด้านการแพทย์และสาธารณสุข มีทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ IT ดังนี้

- Tele medicine คือการรักษาทางไกลด้วย Tele conferenceมีการทำร่วมกับโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ และโรงพยาบาลที่ร้อยเอ็ด

- เทคโนโลยีเครือข่ายบรอดแบนด์ ไร้สาย

- การรักษาผู้ป่วย โดยความช่วยเหลือจากมูลนิธิกระจกเงา มีการให้คำปรึกษากับผู้ป่วยโรคจิตจำนวนมาก

- มีโครงการนำร่องเช่น สร้างบรอดแบนด์ สร้างเครือข่าย มีการวิเคราะห์ให้ชัดเจน มีการ Link กับ

โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ ในกทม.

- สร้างโครงข่ายสนับสนุนอุปกรณ์ทางคอมพิวเตอร์

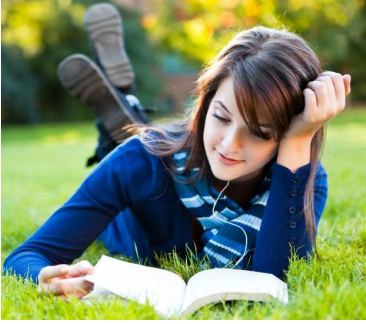
- ทางบอร์ดมีการขอเงินผ่านกองทุนมา และถ้าโครงการได้รับพิจารณาที่จะได้เงินไป

- ความร่วมมือกับศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ มีการสร้าง Wimax ขึ้นมา (เหมือนอินเทอร์เน็ต แต่มีหลายสาย) สามารถมีการทำ Conference มาที่ส่วนกลางได้

- มีส่วนกลางการใช้งานที่ใช้ Wireless มีการช่วยในการจองคิวหาหมอ อย่าง ศรีนครินทร์วิโรฒ ขอ Conference โดยการใช้ wifi

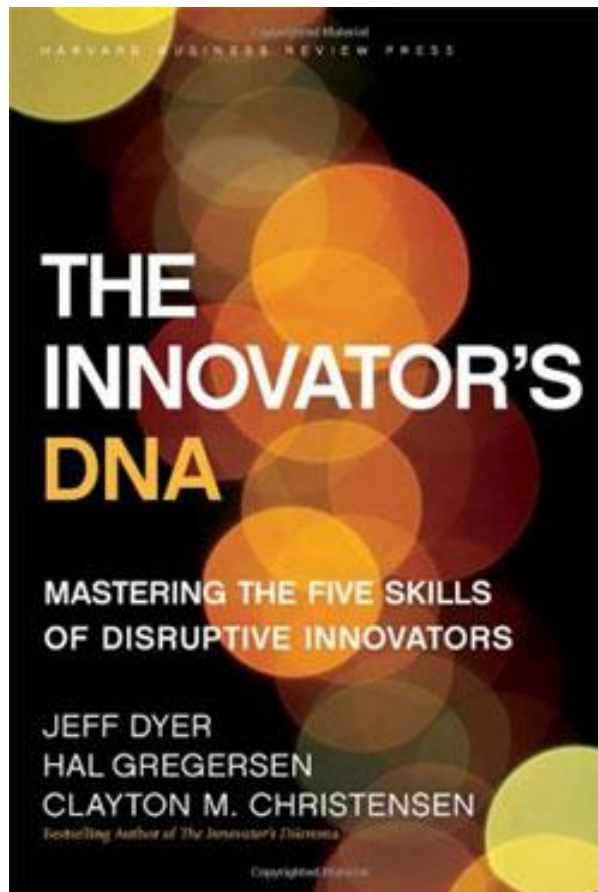
- มีการสนับสนุน Hardware ให้มีการเชื่อมโยงไปที่โรงพยาบาลเด็ก ศูนย์การแพทย์รามฯ มูลนิธิกระจกเงามีคนดูแลต่อเป็นผู้นัดเวลาส่งข่าวสารต่าง ๆ เป็นการสื่อสารแบบ Two way

สรุปแล้วเป็นเทคโนโลยีการสื่อสาร โทรคมนาคม สามารถอำนวยความสะดวกในการสื่อสารและการเข้าถึงทางการแพทย์เป็นการลดการเคลื่อนย้ายเข้ามาในเมือง



## แนะนำหนังสือ

### The Innovator's DNA



หนังสือ The Innovator's DNA โดย Jeffrey Dyer , Hal Gregersen และ Clayton M. Christensen มาจากการทำวิจัยกว่า 8 ปี โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และกรณีศึกษาบริษัทที่ทันสมัยด้านนวัตกรรมหลายร้อยแห่งพบว่า

บริษัทที่เป็นผู้สร้างนวัตกรรมจะไม่เพียงแต่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพ แต่เป็นผู้นำกระแสการเปลี่ยนแปลง ผู้เขียนได้แบ่งผู้สร้างนวัตกรรมออกเป็นสี่ประเภทคือ ผู้ประกอบการเริ่มต้น ผู้ประกอบการธุรกิจนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ ไม่ได้หมายความว่า ผู้ประกอบการทั้งหมดจะเป็นผู้ที่สร้างนวัตกรรม ผู้สร้างนวัตกรรมต้องมีความกล้าหาญที่จะท้าทายสภาพที่เป็นอยู่และเต็มใจที่จะเสี่ยง

ผู้สร้างนวัตกรรมต้องมีทักษะที่สำคัญคือ

1. ทักษะการคิดเชื่อมโยงหรือสังเคราะห์ความคิดที่แปลกใหม่โดยการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่มีความหลากหลายและสามารถพัฒนาให้แข็งแกร่งขึ้น ได้โดยทักษะทางพฤติกรรมอื่นคือ การตั้งคำถาม การสังเกต การสร้างเครือข่าย และการทดลอง
2. ทักษะการตั้งคำถาม สามารถพัฒนาได้โดยร่วมระดมสมองคำถาม ฝึกคิดตั้งคำถาม มีสมุดจดคำถาม
3. ทักษะการสังเกต สามารถพัฒนาได้โดยมองหาสิ่งที่น่าสนใจทางแก้ปัญหา สังเกตลูกค้าและบริษัทต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งหมดและเดินทางไปยังสถานที่ใหม่ๆ
4. ทักษะการสร้างเครือข่าย สามารถพัฒนาได้โดยพบปะผู้คนที่มีภูมิหลังที่แตกต่าง ใช้เวลาช่วงรับประทานอาหารสร้างเครือข่าย ไปร่วมประชุมเพื่อสร้างเครือข่ายความคิด ออกไปหาผู้เชี่ยวชาญและประชาชนทั่วไป
5. ทักษะการทดลอง สามารถพัฒนาได้โดยเดินทางไปยังประเทศใหม่ๆ เพื่อดูวัฒนธรรมและแนวโน้มของโลก หาความรู้เกี่ยวกับศาสตร์อื่น ๆ แยกส่วนและประกอบผลิตภัณฑ์ขึ้นมาใหม่ ทดสอบความคิดใหม่ แม้จะประสบความล้มเหลว ก็จะได้เรียนรู้จากปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ขนาดและอัตราความเร็วของศักยภาพการสร้างนวัตกรรมในองค์กรจะขึ้นอยู่กับผู้นำที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม โดยให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร การคัดเลือกบุคลากร กระบวนการ วัฒนธรรมและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ บริษัทที่สร้างนวัตกรรมต้องมีผู้จัดการที่มีทักษะการคิดค้นพบและการนำเสนอ

นอกจากนี้บริษัทที่สร้างนวัตกรรมต้องมี DNA ดังนี้

1. ในด้านคน พนักงานต้องมีส่วนร่วมสร้างนวัตกรรม มีความอยากรู้อยากเห็น รับบุคลากรที่มีทักษะแตกต่างกันแต่ทำงานร่วมกันได้ดี มีพี่เลี้ยงและผู้ฝึกให้การสนับสนุน ผู้บริหารระดับสูงต้องออกแบบและสร้างนวัตกรรม ดังเช่น บริษัทแอปเปิ้ลมีแนวคิดจ้างพนักงานใหม่ที่สามารถสร้างความประหลาดใจให้แก่บริษัทได้
2. ในด้านกระบวนการ มีกิจกรรมและพื้นที่สำหรับสร้างเครือข่าย โดยเฉพาะกับภายนอกบริษัท โดยร่วมมือกันคิดค้นนวัตกรรมใหม่
3. ในด้านอุดมการณ์ มีวัฒนธรรมส่งเสริมให้ทุกคนสร้างนวัตกรรม แม้จะเป็นชิ้นเล็กๆแต่ก็รวมกันแล้วเป็นผลงานด้านนวัตกรรมที่ยิ่งใหญ่ของบริษัทเพราะมีการประสานงานระหว่างทีมดำเนิน โครงการเล็กๆที่ได้รับการส่งเสริมให้เสี่ยงอย่างฉลาด เช่น P&G ขอให้พนักงานทุกคนส่งแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาให้ทางบริษัทไม่จำกัดแค่ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเท่านั้น

หนังสือเล่มนี้น่าจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนานักสร้างนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรมให้แก่บริษัท ถ้ามีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างแท้จริง



# บทความพิเศษ

## กรณีศึกษาการบริหารจัดการเชิงคุณภาพของโตโยต้า

มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้ร่วมกับคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จัดโครงการพัฒนาผู้นำเพื่ออนาคตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 โดยมีกิจกรรมสำคัญ กิจกรรมหนึ่งคือ ศึกษาดูงาน หัวข้อ “การบริหารจัดการเชิงคุณภาพ” และ “ไคเซน” ณ โรงงานประกอบรถยนต์โตโยต้า (เกดเวย์) บรรยายสรุปโดย คุณสุทิน เห็นประเสริฐ ผู้อำนวยการ Human Resources Development ของ Asia Pacific Global Production Center, TOYOTA มีสาระสำคัญคือ

การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบ Toyota มีแนวคิดคือ

- การเห็นความสำคัญของพนักงานเป็นอันดับแรก
- บทบาทที่คาดหวัง คนงานทำอะไรให้ KPI สำเร็จ มี Productivity สูง ๆ
- การบริหารงาน โตโยต้ามี

1. Toyota way
2. Toyota Business Practices (TBP)
3. Toyota Production System (TPS)
4. Hoshin Kanri

ซึ่งเป็น Management Tool ของผู้บริหารคือ เป้าหมาย และวิธีการสู่เป้าหมาย โตโยต้าจะใช้ PDCA ตลอดเวลา หมายถึงองค์กรจะต้องเป็นองค์กรที่ Dynamic ไม่นิ่ง ไม่เฉื่อย

อย่างไรก็ตามการบริหารต้องมี Off-the-job และ On-the-job ประกอบเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จ

1. Toyota Way

Toyota Way เป็นวิถีของโตโยต้าที่ให้พนักงานทุกคน Toyota Way จึงเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ ให้ทุกคนคิดร่วมกัน เป็น Corporate Culture เป็น Global Standard

Toyota Way ประกอบด้วย

1. Challenge

Zero Dent หมายถึงถ้ามีปัญหาเช่นสีนํ้า น้ำท่วมต่าง ๆ จะไม่ยอมแพ้ จะไม่ปรับ Target หรือ ยึดหยุ่นกับ Target เดิมที่ Set ไว้ หมายถึงจะไม่ยอมอะไรง่าย ๆ

## 2. Kaizen จะสร้างอย่างไรให้มี Kaizen mind

เริ่มต้นจากต้องมี Standard ก่อน ไม่เช่นนั้นจะกลับมาอยู่ที่เดิมที่สำคัญคือ Yokoten คือการถ่ายโอนความรู้ การสอน และ Share ให้อันได้เรียนรู้ ยิ่งเรียนรู้เร็ว ยิ่งดี ยิ่งรู้เร็ว รู้มากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ทำอย่างไรปรับปรุงการผลิตจาก 2 นาที เหลือ 1 นาที ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ความคิดดี ๆ ของพนักงาน สามารถลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่ม Productivity ได้มหาศาล ไม่ต้องคิดให้ใหญ่ แต่ให้คิดเล็ก ๆ ทำทีละเล็ก ทีละน้อย และจะดีเอง

## 3. Genchi Genbutsu

เวลามีปัญหา ทุกคนต้องไปหาปัญหา ต้องเห็นปัญหาร่วมกัน สามารถวิเคราะห์สาเหตุได้ ตัดสินใจได้ทันที ต้องไม่ให้ลูกน้องเสียกำลังใจ เพราะหัวหน้าเข้าไปช่วยคุณทันที

เริ่มต้นจากผู้บริหารสูงทำ และรองลงมาปฏิบัติตาม

ซึ่งทั้ง 3 อย่างจะทำได้ เพราะมี Respect and Teamwork

1. Respect การทำให้เกิด Mutual Trust เป็นเรื่องยาก Toyota จึงพยายามทำตรงนี้ให้เกิดขึ้น สิ่งนี้ได้มาจากความจริงใจในการสื่อสารสังเกตได้ว่า โตโยต้าจะให้เกียรติประธานสหภาพเท่ากับประธานบริษัท

2. Teamwork ให้อทุกคนมี Teamwork ได้เนื่องจากเชื่อมั่นและเห็นความสามารถของพนักงาน ต้องพัฒนาให้เขามีความรู้ตามที่พัฒนาได้

“Toyota Way จึงเสมือนเป็น Dream Way ถ้าคนทำงานแบบ Toyota Way ก็จะทำให้ทำงานได้ดี”

2. Toyota Business Practice (TBP) เป็นสายปฏิบัติ มี Toyota Way เป็น Base มี 8 ขั้นตอนในการทำ มีกระบวนการแก้ไขปัญหา ปัญหาของ Toyota มี 2 แบบ คือ ปัญหาที่เกิด Nearly Problem เช่น 100 ทำได้ 90 c และปัญหาที่เกิดจาก Challenge Project

สิ่งที่ควรทำคือ

1. ต้องลด Gap ให้ได้
2. ต้องมี Target Setting
3. ต้องมี Root Cause Analysis ถ้ามีปัญหา หรือทักษะจะแก้ได้เด็ดขาด ต้องไป Genchi คือไปดูหน้างาน
4. ต้องมีการตรวจสอบ
5. ต้องมี Standard

การทำงานของ Toyota ทุกคนต้องเขียน A3 Paper ให้เข้าใจอนุมัติโครงการได้ โดยในกระดาษ A3 ต้องมี Process ทุกอย่างครบถ้วน

3. Toyota Production System (TPS) เป็นเครื่องมือจัดการในโรงงานให้มี High Quality และ Low cost Analysis and Short Lead time จึงต้องมี JIT และ Jidoka เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ

#### 4. Hoshin Kanri เป็น Policy Management ดังนั้นวิธีการทำคือ

1. การทำแผนต้องมีทั้ง Top down และ Top up
2. การทำแผนต้องคุยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อน
3. การทำแผนมี Catch ball คือแผนจากบริษัทส่งมาระดับล่าง มา Discuss ใช้เวลา 4 เดือนในการทำ

#### Hoshin Kanri

เมื่อแผนได้รับจากสิ่งที่เขาเสนอ หรือความคิดเห็น จะทำให้เกิดการปฏิบัติที่ชัดเจน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมาย และรูปแบบต้องชัดเจน ต้องมีการกำหนด Toyota Way และมีการกำหนด Core Competency

1. Toyota มี Global Core Competency มีการกำหนด C B A S ระดับ S คือทักษะของการแก้ปัญหาได้ มีระบบการบริหาร การจัดการแบบผู้บริหาร มีการเข้า Program ที่ญี่ปุ่น มีเครือข่าย มีศูนย์การเรียนรู้ใน Regional การพัฒนาใช้หลัก Proper Trainer มีการ Qualify

#### 2. เป้าหมายที่ต้องการทำด้วยรูปแบบที่มีอยู่

- Global Content ใช้ทั่วโลก

- Regional Content ใช้ในภูมิภาคเรา

สิ่งที่ต้องการคือ

1) สอน แล้วต้องเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ มีความรู้ และทักษะไปปฏิบัติงานตามที่กำหนดหรือไม่

2) การมีวิดีโอจะช่วยให้การสอนไม่เพี้ยน สิ่งที่ต้องการคือ Trainer ต้องมีมาตรฐานเดียวกัน มีการแข่ง Skill

มีรูปแบบ Training ที่หลากหลาย

#### 3. การประเมินผล

การพัฒนาคนถ้าให้ประสบความสำเร็จ ต้อง Link กับระบบประเมินผล เช่นมี Performance Assessment มีการจ่ายโบนัสมีการ Feedback ผู้การพัฒนาแต่ละคน

กรณีศึกษาของโตโยต่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและบริหารจัดการสำหรับองค์กรอื่นๆ

เจมิกา ถึงแก้วธนกุล



## กิจกรรมมูลนิธิฯ ในความทรงจำ

### โครงการพม่า

มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้รับการก่อตั้ง โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่กลุ่มประเทศ GMS ได้แก่ กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม ไทย และจีน (มณฑลยูนนาน)

บทความในครั้งนี้อธิบายโครงการพม่าที่ทางมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้เคยทำไว้แล้วหลายโครงการดังนี้

#### โครงการที่ 1 Learning Forum “Tourism, Globalization and Sufficiency Economy in Myanmar”

ระหว่างวันที่ 21-23 กรกฎาคม 2547 ณ Sedona Hotel นครย่างกุ้ง ประเทศพม่า



โครงการนี้ได้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงได้พระราชทานไว้ เพื่อผู้เข้ารับการสัมมนานำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นของพม่าดำเนินไปด้วยดี มีความเข้มแข็งทุกระดับ สามารถเผชิญสถานการณ์และผลกระทบจากโลกาภิวัตน์ได้

## โครงการที่ 2 Learning Forum on "Sufficiency Economy and the New Agricultural Theory in Myanmar"

ณ Kandawkyi Palace Hotel นครย่างกุ้ง ประเทศพม่า เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550



โครงการนี้ เป็นการให้ความรู้แก่ภาคเกษตรพม่าเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์ โดยมีข้อเสนอแนะว่า พม่าควรจับตามองความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วซึ่งมีหลายรูปแบบได้แก่ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน การเปิดเสรีทางการเงิน การปฏิวัติทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไซเบอร์สเปซและซาร์ส การก่อการร้ายข้ามชาติ และควรลดทอนประโยชน์จากโลกาภิวัตน์โดยใช้ตลาดที่เปิดกว้างมากขึ้นเพื่อส่งออกมากขึ้น ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยเตือนพม่าไม่ให้ลงทุนและขยายตัวมากเกินไปจนกำลังเพราะทำให้คิดถึงเหตุและผล รู้จักบริหารความเสี่ยง โดยต้องมีความรู้และคุณธรรมประกอบด้วย และนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจแบบมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีการให้ความรู้เรื่องการนำเกษตรทฤษฎีใหม่มาประยุกต์ใช้กับพม่า และแนะนำการทำ Contract Farming ซึ่งถือเป็นตัวอย่างการประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียง เช่น การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ในราคาพอประมาณ การผลิตให้เหมาะสมกับความสามารถในการบริหารจัดการและความต้องการ การบริหารโดยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นการลดความเสี่ยง และปิดท้ายด้วยการเน้นถึงความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับพม่าด้านการพัฒนาการเกษตร

โครงการที่ 3 Study Visit on Tourism Education in Thailand for Delegation of professors from Mandalay, Yangon and Lashio Universities ระหว่างวันที่ 21-26 กุมภาพันธ์ 2555



กิจกรรมที่สำคัญคือการเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ สถานที่ต่างๆ ได้แก่ มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยศิลปากร โรงแรมแมนดาริน โอเรียนเต็ล วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) บริษัทซีโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) และวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์พัทยา

ในตอนท้ายของโครงการ ได้มีการลงนามบันทึกความเข้าใจร่วมกันด้านความร่วมมือทางการท่องเที่ยวในอนาคตโดย ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ เลขธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ และ Prof. Dr Daw Khin Sway Myint หัวหน้าคณะดูงานของพม่า โดยฝ่ายพม่าได้เสนอที่จะขอรับทุนการศึกษาจำนวน 15 ทุนเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกในสาขาด้านการท่องเที่ยวของมหาวิทยาลัยไทย ขอให้มหาวิทยาลัยตระระยะสันด้านการท่องเที่ยวสำหรับคณาจารย์ชาวพม่า มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยไทย

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์และมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้เสนอที่จะจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับประเทศพม่าด้านการศึกษาด้านการท่องเที่ยวด้วย

## โครงการที่ 4 EGATi for Education in Myanmar

### Seminar on " Cultural Conservation in Myanmar Cultural Heritage Sites and Culture as the Tourism Related"

ณ Asia Plaza Hotel นครย่างกุ้ง ประเทศพม่า ในระหว่างวันที่ 1-3 ตุลาคม 2555



โครงการนี้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในประเทศพม่า มีหัวข้อการบรรยายได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำสำหรับภาคการท่องเที่ยวพม่าด้วย 3V's มรดกทางวัฒนธรรมกลุ่มประเทศ CLMV และประเทศไทย การบริหารจัดการด้านวัฒนธรรมสำหรับการท่องเที่ยวในพม่า การบริหารและการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างมูลค่าเพิ่มให้การท่องเที่ยวด้วยวัฒนธรรมสำหรับประเทศพม่า และโครงการเชิงนวัตกรรมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจจากโครงการนี้ได้แก่ ภาคการท่องเที่ยวไทยและพม่าควรเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไทยควรเรียนรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมจากพม่า และพม่าควรเรียนรู้การทำตลาดด้านการท่องเที่ยวจากไทย โดยต้องสร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมและการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว สิ่งสำคัญก็คือต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าโดยพัฒนาคุณภาพการบริการ เน้น Service Mind

โครงการพม่าที่ได้กล่าวมาข้างต้นถือเป็นความภาคภูมิใจของมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ เพราะเป็นการส่งเสริมการทูตภาคประชาชนอย่างต่อเนื่องผ่านความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ไปพร้อมกัน

**เปรียบเทียบผู้นำประเทศจีน เต็งเสี่ยวผิง กับ สี จิ้นผิง และผู้นำไทย พลเอกประยุทธ์ กับ จอมพลสฤษดิ์**

ปีนี้ครบรอบ 110 ปีของเต็งเสี่ยวผิงทำให้คนจีนและคนใน โลกได้ระลึกถึง มีการเปรียบเทียบสี จิ้นผิงผู้นำจีนคนปัจจุบันที่มีแนวทางคล้ายเต็งเสี่ยวผิง ซึ่งจะนำพาประเทศจีนไปสู่ความเป็นเลิศ และยั่งยืนได้สง่างามในเวทีโลกได้

ดังนั้นการเปรียบเทียบผู้นำของจีนจึงเป็นจุดสำคัญที่ผู้อ่านจะเรียนรู้ และนำมาคิดปรับใช้กับเมืองไทย

เต็งเสี่ยวผิงเป็นผู้นำที่มีความลุ่มลึกมากเพราะถ้าไม่มีเต็งเสี่ยวผิงก็จะมีประเทศจีนยิ่งใหญ่แบบทุกวันนี้ จุดแข็งของเต็งเสี่ยวผิงเป็นคนที่

- คิดปฏิรูป ใฝ่รู้ ติดตามความรู้ตลอดเวลา
- หาจังหวะปฏิรูป
- คิดเสมอว่าอนาคตของจีนจะพัฒนาอย่างไร
- หาโอกาสที่จะทำ
- เป็นคนมีหลักการและพร้อมปรับตัวเสมอ
- นำเอาทฤษฎีการปฏิบัติมาใช้ด้วยกันอย่างพอดี

จุดสำคัญที่สุดที่เต็งเสี่ยวผิงประสบความสำเร็จ คือ การนำเอาระบบ 1 ประเทศ 2 ระบบ คือ

- ระบบการเมืองยังเป็นระบบคอมมิวนิสต์เหมือนเดิม คือมีพรรคการเมืองเดียว
- แต่ระบบคอมมิวนิสต์ทั้งการเมือง และระบบเศรษฐกิจในจีนจะขัดแย้งกันเพราะสร้างความ

ยากจน จึงเปิดระบบเศรษฐกิจเสรีให้เศรษฐกิจจีนคล้ายๆทุนนิยม โดยเปิดประเทศให้มีการลงทุนจากต่างประเทศ เน้นการส่งออก โดยใช้แรงงานราคาถูกในช่วงแรกๆ ทำให้เศรษฐกิจจีนโตเป็นอันดับ 2 ของโลกประเทศจีนถูกเรียกว่า เป็นโรงงานของโลก อาจจะแซงหน้าสหรัฐต่อไปในเวลาไม่นาน

- ผมคิดว่าแนวคิดของเติ้งเสี่ยวผิงคล้ายกับแนวคิดของผม 2R's  
Reality - มองความจริง คนจีนจะยากจนต่อไปคงไม่ได้ เพราะนักการเมืองจีนก็อยู่ไม่ได้  
Relevance – ต้องกระตุ้นเศรษฐกิจ ถ้าใช้ระบบคอมพิวเตอร์ด้านในเศรษฐกิจสินค้าไม่มีคุณภาพ จึงต้องกระตุ้นแบบทุนนิยม แต่ยังคงการเมืองแบบพรรคเดียวไว้ โดยพึ่งพาบริษัทข้ามชาติของโลกมาลงทุนในประเทศและส่งออก
- จะเปรียบเทียบกับสี จิ้นผิงอย่างไร  
สี จิ้นผิง เป็นนักการเมืองที่ต้องปฏิรูปทั้งการเมือง เศรษฐกิจ หากรอบใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
- สิ่งแรกคือ เศรษฐกิจจีน จะต้องไม่พึ่งการส่งออกและการลงทุนจากต่างประเทศเท่านั้นคงจะต้องเริ่มมองการบริโภคในประเทศมากขึ้น
- คุณภาพชีวิตของคนจีนกับการดูแลสิ่งแวดล้อมจำเป็นมากขึ้น
- ต้องดูแลพลังงานทดแทน เพราะมีปัญหาสิ่งแวดล้อม
- มีการวิจัยพัฒนา Brand ของจีนเอง
- กระจายความเจริญไม่ใช่กระจุกตัวเฉพาะชายฝั่งทะเลตะวันออก

สุดท้าย ต้องบริหารความหลากหลายคล้ายๆ Value diversity ของผม

- จะบริหารสังคม Social media อย่างไร
- จะให้เสรีภาพคนจีนรุ่นใหม่อย่างไร

บุคคล 2 ท่าน มีประวัติคล้ายๆกัน เติ้งเสี่ยวผิง โดมากับเหมาเจอตุง แต่ สี จิ้นผิง โดมากับคุณพ่อที่เคยทำงานกับเหมาเจอตุง

เติ้งเสี่ยวผิงนอกจากจะเป็นผู้นำการเมืองแล้วยังคุมทหารในประเทศจีนด้วย ขณะที่สี จิ้นผิงมีตำแหน่งทางการทหารและมีภรรยาเป็นนักร้องซึ่งเป็นทหารระดับนายพลด้วย จึงปฏิรูปได้ง่ายเพราะคุมอำนาจเบ็ดเสร็จ

- กลับมาดูแลเอกประยุทธ์ กับจอมพลสฤษดิ์ น่าจะมีอะไรคล้ายๆกัน
- จอมพลสฤษดิ์ อยู่ยาวนานถึงเกือบ 10 ปี
- สร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ดึงเอานักลงทุนจากต่างประเทศและสนับสนุนนโยบายการท่องเที่ยว

ของไทย

- สร้าง BOI และจัดตั้งททท. (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย)
- สร้างมหาวิทยาลัยชั้นนำ 3 แห่ง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ใช้คนเป็นคือใครเก่ง ไม่ต้องเป็นลูกน้องก็ทำงานให้ฉันได้
- ปรัชญาผู้ใหญ่ที่มี Wisdom และประสบการณ์ คือ เจ้าคุณศรีวิสารวาจา และหลวงวิจิตวาทการ

พลเอกประยุทธ์ มีศักยภาพสูง

- ใฝ่รู้ รู้จริง รอบรู้ จงรักภักดีกล้าหาญ
- ตรงประเด็น พร้อมปฏิรูป โปร่งใส
- มาในจังหวะที่ดี เพราะคนเมื่อการขัดแย้งและนักการเมืองขี้โกง จังหวะเวลาจึงสูงองมเรื่องปฏิรูป
- ควรดึงคนอยู่นอกวงการที่ไม่ใช่ข้าราชการและทหารมาร่วมงานมากขึ้น
- ใช้ความหลากหลายมากขึ้น (Value diversity)
- ปรีกษาผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์มากขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ต้องรอดูต่อไป แต่ที่แน่ๆคนมองว่าคุณประยุทธ์พึ่งทหาร และ ลูกน้องมากไป ต้องมองคนกลุ่มอื่นๆด้วย และอดทนต่อคำวิจารณ์มากขึ้นใจเย็นๆ



ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ที่มา: คอลัมน์นับทเรียนจากความจริงกับดร.จีระ แนวหน้า. วันเสาร์ที่ 30 สิงหาคม 2557 หน้า 5