



วันที่ 14-29 มิถุนายน 2559

มั่นคง ตรงไป ตรงมา
แนวหน้า

แนวหน้าย้อนหลัง

แนวคิดคลื่นลูกที่ 3 (Third Wave) มี 2 แนว อย่าสับสน

หนังสือ Third Wave เล่มแรกน่าจะออกมากกว่า 20 ปีแล้ว คนเขียนชื่อ Alvin Toffler ซึ่งเคยมาเมืองไทย เชิญโดย ดร.อานวย วีรวรรณ ผมมีโอกาสได้เป็น Moderator เป็นงานใหญ่มาก เป็นหนังสือที่ Classic มากเพราะมองไปถึงอนาคตของโลกว่า

คลื่นลูกที่ 1 คือภาคเกษตร

คลื่นลูกที่ 2 คือภาคอุตสาหกรรม

คลื่นลูกที่ 3 คือ IT

ตอนหลังก็มีการพูดถึงคลื่นลูกที่ 4 ว่าคืออะไร บ้างก็ว่าเป็นเรื่อง Biotech บ้าง ก็ว่าเป็นเรื่อง Logistics ส่วนผมเน้นว่า เป็นเรื่อง Creativity, Innovation และ Sustainability มากกว่าเป็น sectors

มาวันหนึ่ง ผมไปที่ร้าน Kinokuniya เห็นหนังสือเขียนโดย Steve Case ซึ่งเป็นนักธุรกิจผู้ประกอบการ เจ้าของ AOL (American Online) ซึ่งขยายบทบาทของอินเทอร์เน็ตไปสู่พลเมืองของโลกอย่างมากและมี Impact ต่อโลก เขียนหนังสือเล่มใหม่ชื่อว่า “The Third Wave” เหมือนกัน

แรกๆ ผมไม่ได้สนใจนัก เพราะถ้าเป็นแนว IT แบบของ Toffler แต่เปิดไปอ่านจริงๆก็พบว่า คลื่นลูกที่ 3 คือ เป็นเรื่องของ IT ทั้งหมดในตารางจะบอกว่า

คลื่นลูกที่ 1 ของ IT คือช่วงปี 1985-1999

คลื่นลูกที่ 2 คือช่วงปี 2005-2016

คลื่นลูกที่ 3 กำลังจะมาตั้งแต่ปี 2016

THE THREE WAVES OF THE INTERNET

FIRST WAVE

1985 → ≈1999

BUILDING THE INTERNET

Laying the foundation for the online world

DRIVEN BY

PEOPLE

PRODUCTS

PLATFORMS

PARTNERSHIPS

POLICY

PERSEVERANCE

CISCO

IBM



VeriSign

Sprint

Sun

SECOND WAVE

2000 → ≈2015

APP ECONOMY AND MOBILE REVOLUTION

Search, social, and ecommerce startups grow on top of the Internet

DRIVEN BY

PEOPLE

PRODUCTS

PLATFORMS

amazon

waze



facebook

Google



THIRD WAVE

2016 →

INTERNET OF EVERYTHING

Ubiquitous connectivity allows entrepreneurs to transform major, real-world sectors

DRIVEN BY

PEOPLE

PRODUCTS

PLATFORMS

PARTNERSHIPS

POLICY

PERSEVERANCE



ช่วงแรกก็คือช่วงที่ Internet เริ่มใหม่ๆ ยังไม่ขยายตัวมากนัก แต่พอหลังปี 2000 ก็มี Product IT ใหม่ ๆ เช่น Search Engine, Google, Yahoo หรือ Facebook ขยายใหญ่มากขึ้น

แต่คลื่นลูกที่ 3 ของ Steve Case คือ Internet of Things บทบาทของ Internet จะขยายไปสู่ประชาชนอย่างกว้างขวาง Internet จะเกิดขึ้นทุกๆจุดที่เป็นวัตถุ และสามารถเชื่อมโยงได้อย่างมากมาย ซึ่งต่อไปนี้หุ่นยนต์ Robots คือ Things แต่จะมี Internet หรือ Software ที่มีความสามารถทำอะไรได้มากมาย รวมทั้งคิดเป็นและมีอารมณ์ มีความฉลาดคล้ายๆมนุษย์ ซึ่งบางที คลื่นลูกที่ 3 ของ Internet ถูกเรียกว่า fourth Industrial Revolution หรือปฏิวัติอุตสาหกรรมขั้นที่ 4

จึงขอเล่าให้ผู้อ่านได้ทราบว่า Steve Case มองว่า Internet ขยายตัวอย่างมากมาย จากปี 1986 จนถึงปัจจุบัน และมีบทบาทมากมายในการทำงานให้สังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา สาธารณสุขหรือแม้กระทั่งการแก้ปัญหาการก่อการร้ายเรื่องแก้ปัญหาโลกร้อนและแก้ปัญหาความยากจน

ผู้อ่านคงต้องเตรียมตัวเข้าใจสิ่งเหล่านี้ โดยเฉพาะบทบาทของการศึกษาและเราจะผลิตทุนมนุษย์แบบไหนที่เหมาะสมกับคลื่นลูกที่ 3 ของ Internet

สุดท้ายผมขอขอบคุณและแสดงความยินดีกับสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่เปิดตัวหนังสือชื่อ “เคล็ด (ไม่) ลับ สำหรับ นักบริหาร คน ใน CLMV” ซึ่งเป็นหนังสือที่มีคุณค่าในระดับนานาชาติ ได้สรุปเรื่องการบริหารทุนมนุษย์ ในประเทศ CLMV และประเทศอื่นด้วย ทั้ง 4 ประเทศ เป็นประเทศในอาเซียน แต่มีสัมพันธ์ที่ดีกับไทยจึงจะต้องเข้าใจ โครงสร้างทุนมนุษย์และกฎระเบียบต่างๆเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ผมได้รับเกียรติร่วมวิเคราะห์หนังสือนี้ด้วย ถือเป็นหนังสือที่มีค่าระดับอาเซียนอีกเล่มหนึ่ง

สุดท้ายขอขอบคุณ คุณสุขุม เลาวัณย์ศิริ นายกสมาคมส่งเสริมการค้าอาเซียน และท่านองคมนตรี อำนวย เสนาณรงค์ที่ให้เกียรติมอบรางวัล ASEAN APPRECIATION AWARD ให้ผมเมื่อวันพฤหัสบดีที่ผ่านมา รางวัลดังกล่าวก็คือการทำหน้าที่ที่ผมสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ในอดีต สถาบันทรัพยากรมนุษย์ในยุคผมได้ริเริ่มทำงานในระดับอาเซียนอย่างต่อเนื่องกว่า 30 ปีแล้ว ดีใจที่ผู้บริหารชุดปัจจุบันได้ต่อยอดทำระดับนานาชาติต่อไป

	
<p>หนังสือ Third Wave โดย Alvin Toffler</p>	<p>หนังสือ The Third Wave โดย Steve Case</p>



เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2559 ศ.ดร.จิระ หงส์คารมภ์ เลขธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศได้รับรางวัล ASEAN APPRECIATION AWARD จาก ฯพณฯรองกมนตรีอำพล เสนาณรงค์ สำหรับการจัดงาน ASEAN EXCELLENCE AWARD ประจำปี 2016 จัดโดยสมาคมส่งเสริมการค้าอาเซียน



เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2559 ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ เลขานุการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศและผู้อำนวยการคนแรกของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (กลาง) ถ่ายรูปร่วมกับคณะวิทยากรและผู้จัดงาน (จากซ้าย) ผศ.ดร.ธัญลักษณ์ วีระสมบัติ รองผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข ผู้อำนวยการสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดร.สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ นักวิจัยอาวุโส สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ดร.นิธินาด สินธุเดชะ เตลantan CEO & Founder at Beryl8 Plus และ Managing Director บริษัท NABLE PLUS ผศ.ดร.กิริยา กุลกลการ บรรณาธิการฯ และรองคณบดีฝ่ายการนักศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ รศ.ดร.ไทรรัตน์ โภคพลารมภ์ ผู้อำนวยการคนปัจจุบันของสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในโอกาสที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ ชวนรู้ ชวนคิด เรื่อง บทบาทนัก HR ในยุคอาเซียนนิยม ในงานเปิดตัวหนังสือชื่อ “เคล็ด (ไม่) ลับ สำหรับ นักบริหาร คน ใน CLMV” จัดโดย สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ณ ห้องริมน้ำ 107 อาคารริมน้ำ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ที่มา: คอลัมน์บทเรียนจากความจริงกับดร.จีระ แนวหน้า. วันเสาร์ที่ 4 มิถุนายน 2559 หน้า 5



รายการวิทยุ Human Talk

รายการวิทยุ Human Talk ออกอากาศวันอาทิตย์ที่ 12 มิถุนายน 2559

ศ.ดร.จิระ หงส์दारมภ์ได้กล่าวว่า ชาวใน โลกสุดดีในหลวง ทรงเป็นกษัตริย์ที่ทรงครองราชย์มาจนถึง 70 ปีซึ่งทุกวันนี้เหลืออยู่เพียงองค์เดียวและได้รับการจารึกไว้ในสถิติโลก

ศ.ดร.จิระ หงส์दारมภ์ได้มีโอกาสต้อนรับคณะจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในช่วงที่ผ่านมา ทางคณะได้ใส่เสื้อเหลืองเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อในหลวง

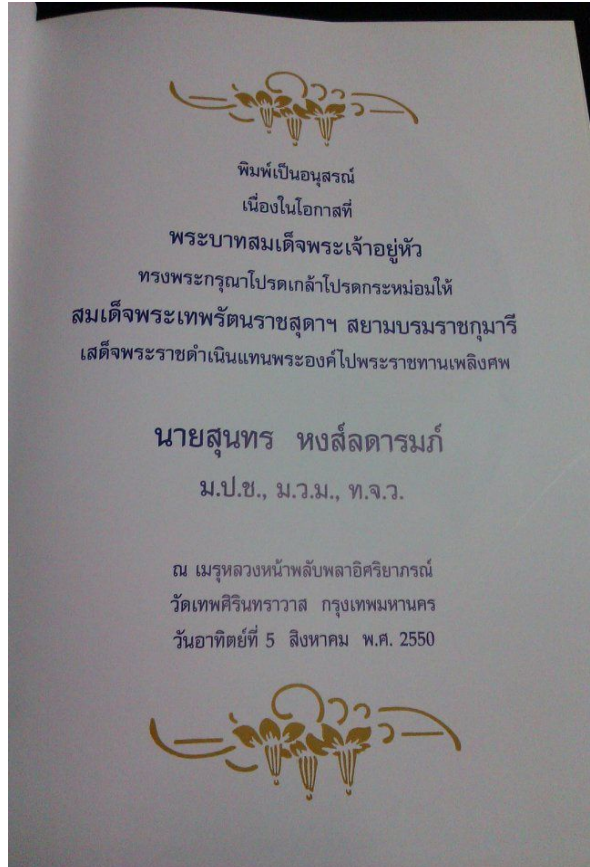


เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2559 คณะผู้เข้าร่วมหลักสูตรผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1416768978348554&set=pcb.1416773178348134&type=1&heater>

อยากให้คนไทยได้สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน ขอพระองค์ทรงมีพระพลานามัย
สมบูรณ์แข็งแรง เป็นช่วงที่คนไทยได้รำลึกถึงท่าน แต่คนไทยยังไม่เข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงอยู่อีกมาก

ตอนที่ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ทำหนังสืองานศพบิดาคือนายสุนทร หงส์ลดารมภ์ ได้ทำรายการ
โทรทัศน์ร่วมกับดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยาเพื่อนำเสนอว่า เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่แค่เรื่องเกษตร หรือใส่
เสื้อม่อฮ่อม



ที่มา: [https://th-th.facebook.com/tbbooks/photos/a.195896963826927.48646.114817521934872/
195897110493579/?type=3&theater](https://th-th.facebook.com/tbbooks/photos/a.195896963826927.48646.114817521934872/195897110493579/?type=3&theater)



ดร.จिरायู อิศรางกูร ณ อยุธยา

<http://council.nida.ac.th/2015/index.php/council-members/jirayu>



ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล

<http://www.truelookpanya.com/truelittlemonk/season3/about/advisor>

ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ก็กล่าวว่า คนมักเข้าใจว่า เศรษฐกิจพอเพียงต้องยากจน ในหลวงทรงเน้นว่า ถ้ามีความพร้อม ก็ก้าวไปข้างหน้า แต่อย่าเสี่ยงเท่านั้น

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์กล่าวถึงเรื่องคุณภาพครู โดยยกตัวอย่างสี่จังหวัด ประธานาธิบดีจีน มีคนไปถามเขาว่า เรื่องทุนมนุษย์ในประเทศจีน มีหลักคืออะไร

1. ต้องการให้คนในประเทศจีนมีคุณธรรม จริยธรรม
2. ไม่ว่าจะทำอะไร ขอให้ เป็นมืออาชีพ



สีจิ้นผิง

<http://chinalawandpolicy.com/tag/xi-jinping/>

การศึกษาเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของไทยยังอ่อนแอ ในจำนวนครูทั้งหมด ก็ต้องมีครูดีไม่ต่ำกว่า 20% แต่ครูดีก็ต้องเก่งด้วย บางครั้งครูดีเหล่านั้นก็ไม่สามารถใช้ความดีให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาได้ เพราะยังมีครูที่ไม่ดีอยู่ในองค์กร และบางครั้งในองค์กรก็มีเจ้านายอาจจะเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียน

ผู้อำนวยการเขต วันก่อนหน้าที่ออกอากาศรายการวิทยุตอนนี้ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ได้ไปสอนที่วัดไร่จิง ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาผู้นำ ก็เห็นว่า ถ้าได้รับการปลูกฝังที่ดีและรวมตัวกัน ก็จะไม่มีปัญหาอะไร

เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2559 ศ.ดร. จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้เดินทางไปสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ บรรยายหัวข้อ ผู้นำกับการคิดนอกกรอบ กว่า 50 ท่าน โดยเสริมในเรื่อง Entrepreneurship ทำให้เกิด Creativity ประสบความสำเร็จได้อย่างไร และ Imagination สำคัญอย่างไรกับ Creativity



<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1412576592101126&set=pcb.1412577482101037&type=3&theater>

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1412577102101075&set=pcb.1412577482101037&type=3&theater>

คุณธรรม จริยธรรมของประเทศไทยได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมของครู คือ เศรษฐกิจไม่พร้อม ความไม่ยุติธรรมของเจ้านาย การเมืองเข้ามามีบทบาท ถ้าประเทศไทยอยากได้ครูที่อยากเป็นครู และไม่ใช่คนที่เข้าทำงานที่ไหนไม่ได้ ก็ต้องไปแสวงหาคนที่มียุคสมัย เมื่อศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ได้เข้าไปเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็มีความสุข จึงอยากอยู่ต่อและทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปัญหาที่สองคือเรื่องความเป็นมืออาชีพ หมายถึง ต้องทำงานในอาชีพของตนให้ดีที่สุด ทั้งเชิงลึกและวงกว้าง โรงเรียนที่ต่างจังหวัดมีมืออาชีพส่วนหนึ่ง คือ ู้วิชาใด ก็สอนวิชานั้น จะไม่ข้ามวิชาใดซึ่งกันและกัน อย่างครูพลก็ไม่เคยนำเรื่องการทำงานเป็นทีมมาช่วย ส่วนครูฟิสิกส์ก็บ่่าคลังสอนฟิสิกส์ ถือว่าเป็นมืออาชีพแบบมูมแคบ เพราะไม่ได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ เรียกว่าไม่ได้สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน เพราะนักเรียนในปัจจุบันนี้ที่ตั้งใจเรียนในห้องอาจจะมีประมาณ 40% แล้วเรียนหนังสือดี แต่ 60% อาจจะไม่เก่ง แต่เรียนไม่เก่งเพราะครูไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้เขาได้ เพราะฉะนั้นครูต้องสร้างบรรยากาศการเรียนที่ทำให้นักเรียนชอบเรียน ควรจะช่วยกันแก้ปัญหาเรื่องครู

ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักได้ให้ข้อเสนอแนะ 2 ข้อคือ

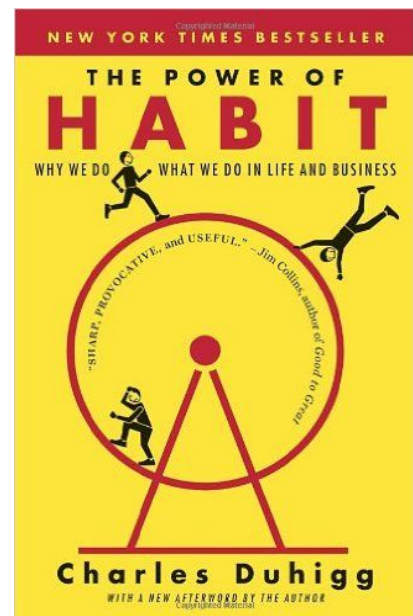
1.ถึงเวลาแล้วที่ต้องดูแลครูผู้ใหญ่ที่เกษียณอายุแล้ว ที่โรงเรียนเทพศิรินทร์มีครูคนหนึ่งชื่อ ครูโสภิต จบคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นคนสอนภาษาอังกฤษที่ดีที่สุด สอนอยู่เป็นเวลา 40 ปี คนที่เรียนภาษาอังกฤษกับครูโสภิตก็พูดถึงท่าน เมื่อมีอายุ 60 ปี ครูโสภิตก็เกษียณทันที เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในปัจจุบัน เช่น อัยการยังทำงานต่อได้อีก 10 ปี ระดับมหาวิทยาลัยก็ต่อได้ วันนี้คนที่เป็นคร.ขึ้นไป ถ้าอยากจะอยู่ต่อ ก็สามารถอยู่ต่อได้จนถึงอายุ 65 ปี แต่ในประเทศไทย ครูภาษาอังกฤษ ครูฟิสิกส์ ครูวิทยาศาสตร์ ครูศิลปะ พอมีอายุ 60 ปีก็เกษียณทันที อยากขอให้พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี พิจารณาเรื่องนี้ วันนี้ ครูที่สอนฟิสิกส์เก่งก็ยังไม่อยากสอน ในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ก็คงจะมีครูที่เก่งที่อยากต่ออายุ

2.ครูในยุคต่อไปไม่จำเป็นต้องเป็นครูของกระทรวงศึกษาธิการ ใครก็เป็นครูได้ ยกตัวอย่าง โรงเรียนเล็กๆในบุรีรัมย์ และในชุมชนนั้นมีปราชญ์ชาวบ้าน อาจจะมีซีพีเซเว่นอีเลฟเว่นซึ่งเก่งการใช้ไอที ในการควบคุมคุณภาพสินค้า ครูเหล่านั้นก็ควรเชิญบุคคลหรือองค์กรเหล่านี้มาบรรยาย แต่ครูของไทยมีโลกทัศน์แคบ บางทีเงินไม่พอ ก็ขายตรง เมื่อเจ้านายมาก็ไปรับเงินสนามบิน ควรจะเลิกระบบการไปรับสนามบินได้แล้ว ผู้น้อยเหนื่อยในการรับ โดยเฉพาะผู้ใหญ่ที่มากมีจำนวนมาก คนที่เป็นผู้นำยุคใหม่ควรสมถะ

ศิษย์เก่าก็ต้องนึกถึงบุญคุณที่ครูหรือโรงเรียนเหล่านั้น ยิ่งในต่างจังหวัด ยกตัวอย่างภาคอีสาน มีโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษามากมายที่คนเก่งจบออกมาแล้วกลับไปรับใช้โรงเรียนบ้าง ศิษย์เก่าอาจจะไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนที่โรงเรียน เรื่องนี้โรงเรียนเทพศิรินทร์ก็ทำอยู่แล้ว

ควรจะทำให้ครูอยู่ได้ในด้านเศรษฐกิจและสังคมคือมีศักดิ์ศรีและเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและสังคมทั่วไป ตอนนี้อายได้ของครูบางแห่งสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว เขามีรายได้พิเศษ อาจจะมีค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับครู

สิ่งสำคัญคือต้องมีความใฝ่รู้ ล่าสุดศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักได้ให้ผมปรึกษารองอธิการบดีที่เข้าร่วมหลักสูตรผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 อ่านหนังสือเรื่อง The Power of Habits แล้วนำเสนอ ซึ่งมีประเด็นสำคัญคือ นิสัย ถ้าไม่คิดอะไรแล้วทำไปเรื่อยๆ เป็นนิสัยที่ไม่ดี เช่น สูบบุหรี่ ดิ้นสาย ไม่ออกกำลังกาย ไม่อ่านหนังสือ แล้วก็จะเกิด Reward ในทางลบ แต่วันหนึ่งถ้าคิดขึ้นมาได้ ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักมีอิทธิพลต่อลูกศิษย์ตอนที่เรียน ซึ่งมีการถกเถียงกัน ปะทะกันทางปัญญาและไม่โกรธกัน แต่ยกย่องซึ่งกันและกันเมื่อความคิดแตกต่างกัน ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักเรียกว่าเป็น ทฤษฎี 3V's ตัว V คือ Value หรือคุณค่าที่เกิดขึ้น V ที่สำคัญที่สุดคือ



Value Diversity มาจากคำว่า พลังของความหลากหลาย เช่น ในองค์กร เด็กรุ่นใหม่อายุ 30 ปีเกิดอาจจะแสดงความคิดเห็นต่อนาย ซึ่งนายบางคนก็มีอีโก้ (Ego) สูง ไม่ให้เกียรติเด็กแล้วตำหนิว่าความคิดไม่ดีและห้ามแสดงความคิดเห็น วันหนึ่ง เด็กพวกนี้ก็จะไม่แสดงความคิดเห็น ถ้านายคนนั้นมีความสามารถในการฟังความคิดเห็นแล้วให้อภัยลูกน้องซึ่งอาจจะมีการแสดงความคิดเห็นด้วยความรุนแรงบ้าง อย่างในกฟผ. นายเรียกตัวเองว่า พี่บอกว่า น้อง นี่เป็นความคิดที่ดีแต่บางครั้งอาจจะไม่เหมาะสม บางครั้งเด็กก็อาจจะมีกำลังใจ แต่นายส่วนใหญ่คิดว่า การที่ลูกน้องพูดอะไรเป็นการที่ท้าทายนาย นายก็ต้องอดทน ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องคิดว่าตนเองไม่ใช่เจ้านายอีกต่อไป มีครูอายุน้อยบางคนซึ่งเป็นคนยุคดิจิทัลไปเปิดอินเทอร์เน็ตเน็ตจึงมีความคิดใหม่ๆ แต่อาจจะไม่มีมารยาท ในการเรียนการสอนระดับมหาวิทยาลัย มีนักศึกษาลุกขึ้นมาตำราว่าสอนผิด เมื่อมีความขัดแย้งทางสังคมแบบนี้ จะทำอย่างไร

วันนี้ คณะบดีและรองคณะบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ถ้าไม่ได้มาเรียนในหลักสูตรผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 ก็มีความเป็นเลิศอยู่แล้ว แต่ยังไม่ได้แบ่งปันให้คนอื่น วิทยาเขตทั้ง 5 แห่งของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์บางที่ก็ยังไม่ได้ทำงานร่วมกัน นี่เป็นการแก่จุดประกาย โดยมีเวทีให้พวกเขา



คณะผู้เข้าร่วมหลักสูตรผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1416880461670739&set=pcb.1416880645004054&type=3&heater>



บทความพิเศษ

กฟผ. องค์กรแห่งความเป็นเลิศและธรรมาภิบาล



เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2559 คณะผู้เข้าร่วมหลักสูตรผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 ได้เดินทางไปศึกษาดูงานเรียนรู้กรณีศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร ธรรมาภิบาลสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)



ในการศึกษาดูงานครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก นายสิบพงษ์ บุรณศิริ วั รองผู้อำนวยการ กฟผ.

กล่าวต้อนรับด้วยความรู้สึกยินดีและเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้ให้เกียรติกฟผ. ได้ให้ความสนใจที่จะมาศึกษาดูงาน นอกจากจะเป็น โอกาสที่กฟผ. ได้นำเสนอสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องการแล้ว ยังเป็นโอกาสที่ทีมงานกฟผ. จะ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย เพราะความสามารถท่านผู้บริหารที่อยู่ในที่นี้เป็นความสามารถที่อยู่ในระดับที่ทุกคนต้องให้ความสนใจ

พร้อมทั้ง ได้ขอบคุณศ.ดร.จิระ หงส์दारมภ์ที่เป็นอาจารย์ของผู้บริหารระดับสูงของกฟผ. ทุกคน ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหาที่เปรียบได้ยาก อาจารย์จิระน่าจะ ได้เลือกเฟ้นแล้วให้มาเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้

กฟผ. ก่อตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี 2512 จนถึงวันนี้มีอายุครบรอบ 47 ปี มีการทำงานด้วยความมุ่งมั่นมาโดยตลอดเพราะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ว่าการกฟผ. ท่านแรก ท่านเกษม จาติกวณิช ก็ได้ปลูกฝังคนกฟผ. ซึ่งก็ได้ทุ่มเทบนความรับผิดชอบที่มีอยู่ต่อสังคมมาโดยตลอด

ในขณะนั้นคงยังไม่มีมุมมองเรื่อง CSR ตอนนั้นต้องยอมรับว่าประเทศไทยอยู่ในช่วงกำลังพัฒนา และก็มีประเด็นสำคัญต่างๆที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้เศรษฐกิจเดินไปข้างหน้าได้ ไฟฟ้าในตอนนั้นไม่เพียงพอ รัฐบาลตั้งกฟผ. ขึ้นมาเพื่อมุ่งมั่นให้กฟผ. ทำให้มีไฟฟ้าที่เพียงพอ สมัยตอนเด็ก ไฟก็มีติดและดับ แม้กระทั่งโรงพยาบาลก็มีไฟไม่เพียงพอ โรงพยาบาลก็ต้องหาไฟสำรอง เรื่องของเลือดและการเก็บอุปกรณ์การแพทย์ หลายๆส่วนและยาต้องเก็บในที่ที่ต้องใช้ไฟฟ้าอยู่

ในช่วงต้นที่รุ่นพี่สร้างไว้ สืบทอดมายังรุ่นปัจจุบัน การพัฒนาทำได้ลำบากเพราะประเทศไทยในช่วงนั้นไม่ได้พัฒนาแบบนี้ ในปัจจุบันนี้ ประเด็นปัญหาเปลี่ยนไป มีความเจริญและสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีมากขึ้น แต่สิ่งที่กฟผ. ต้องดูแลมากขึ้น ก็คือประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

กฟผ. บนความรับผิดชอบต่อพยายามดูแลให้มีไฟฟ้าบนแนวคิด 4 เรื่อง

1.เพียงพอ เพราะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ

2.มีคุณภาพ จึงจะใช้ได้

3.ทำให้มีความมั่นคงเชื่อถือได้ ตอนนี ประเทศไทยมองเรื่องไฟฟ้าเป็นเรื่องของความมั่นคง ส่วนในเรื่องความเชื่อถือได้ ในเรื่องของไฟฟ้า มีความถี่และแรงดันเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องจัดให้ความถี่และแรงดันอยู่ในระดับมาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อวงจรไฟฟ้าหรือระบบได้

4.ราคาเหมาะสม ราคาไฟฟ้าต่างๆ ถูกกำกับโดยนโยบายของรัฐบาล มีสูตรคำนวณในภาพใหญ่แล้วให้ Regulator กำกับในรายละเอียด

กฟผ. ทำทุกด้านทั้งหมด ทั้งในเชิงนโยบาย เรื่องของการกำกับ เรื่องของการดูแล เรื่องการผลิต

ตอนนี้โครงสร้างไฟฟ้าของประเทศได้เปลี่ยนไป ตอนนี้ ในเชิงนโยบาย ออกโดยรัฐบาลผ่านกระทรวงพลังงาน มีคณะกรรมการคณะหนึ่งชื่อว่า กพข. (คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ) ออกนโยบายมาจะต้องมีหน่วยที่นำไปทำ กฟผ. เป็นหน่วยงานของรัฐที่ดูแลเรื่องการผลิตทำให้มีพลังงานไฟฟ้า

ในขณะที่เดียวกันประเทศไทยก็ไม่ได้มีแค่ผู้ประกอบการเฉพาะกฟผ. ตอนนี้ มีผู้ประกอบการเอกชน IPP, SPP ก็ต้องกำกับให้มีสัดส่วนเหมาะสม ซึ่งกำกับโดยนโยบาย

นอกจากนี้ มี Regulator มากำกับ มีหน้าที่กำหนดกติกาและราคาค่าไฟที่ควรจะเป็น กฟผ. ในฐานะที่มีกำลังการผลิตอยู่มากก็พยายามดูแลให้ค่าไฟอยู่ในราคาเหมาะสมเพื่อสังคมอยู่ได้ และเศรษฐกิจแข่งขันได้

กฟผ. ต้องใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม อาจมีบางประเด็นที่เห็นเหมือนและต่างกัน เช่น ตอนนี้มีการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานฟอสซิล ถูกตั้งคำถามว่า ทำไมไม่ใช้ Renewable Energy (พลังงานหมุนเวียน) กฟผ. จะต่อต้านเรื่องนั้นหรือไม่ ในความเป็นจริงแล้ว กฟผ. สนับสนุนให้ใช้ Renewable Energy แต่ไม่ได้ใช้ผลิตทั้งหมด แต่ต้องใช้ในสัดส่วนที่ก่อให้เกิดความสมดุล ไม่เป็นภาระต่อประเทศชาติและสังคมและต้องส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาขึ้นไปเพื่ออนาคตของชาติและโลกที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

สิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นสำคัญที่คนกฟผ. ตระหนักและพูดถึง และมีการศึกษามาตั้งแต่อดีต จากรุ่นสู่รุ่น

เมื่อกำหนดเป็นประเด็นนโยบายของประเทศ คนกฟผ. ถูกปลูกฝังให้ทำงานให้สำเร็จและทำให้ดี เพราะกว่าจะพัฒนาขึ้น ได้โรงไฟฟ้า พัฒนาเหมืองแม่เมาะซึ่งมีหลายประเทศมาดูงาน ซึ่งวันนี้ก็มีการพัฒนาโดยลำดับ แสดงถึงความมุ่งมั่นของคนกฟผ. ที่ต้องทำให้สำเร็จและดี ก็เกิดจากแบบแผนที่รุ่นพี่ทำไว้ ตั้งแต่อดีต จากรุ่นสู่รุ่น

ด้วยวิสัยทัศน์กฟผ. มุ่งเป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากล เพราะทุกวันนี้ต้องออกไปสู่โลกภายนอกมากขึ้น หาแหล่งพลังงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านมาช่วยประเทศไทย ดังนั้นจึงต้องเทียบกับระดับโลก โดยมุ่งหวังจะไปอยู่ใน Global Top Quartile คือ 25% ต้นๆของโลก

ด้วยความมุ่งมั่นของกฟผ. ต้องกำหนดตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ

ในการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ต่างๆ ต้องมองระบบและคน

ในเรื่องระบบ กฟผ. พยายามขับเคลื่อนด้วย TQM ซึ่งยังเดินไปได้ไม่ไกลนัก แต่มีระบบย่อยรองรับอยู่มากมาย ก็ประจวบเหมาะกับมีหน่วยงานกำกับกฟผ. คือ สคร. ดูแลเรื่องการประเมินกฟผ. โดยใช้ระบบ SEPA ที่มีรากมาจาก TQM ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นสิ่งที่กฟผ. กำลังพยายามขับเคลื่อนอยู่

ในเรื่องของคน กฟผ. มุ่งมั่นให้คนเก่ง ต้องเริ่มตั้งแต่รับสมัครคนแล้วพัฒนาไปในทางที่ดี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และต้องทำให้เป็นคนดีด้วย

ผู้นำกฟผ. ปลูกฝังความซื่อสัตย์และคุณธรรมมานานจนฝังมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรกฟผ. “รักองค์กร มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม”



ในด้านธรรมาภิบาล มีนางภาวนา อังคนานุวัฒน์ ผู้ช่วยผู้ว่าการทรัพยากรบุคคล กฟผ.เป็นประธาน คณะกรรมการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและคุณธรรม จริยธรรม ในขณะเดียวกัน ก็ดูแลเรื่องทรัพยากรมนุษย์ ด้วย โปรแกรมการพัฒนามีหลายโปรแกรม Succession Plan, Talent Pool, Coach ความยั่งยืนของกฟผ.คือ มุ่งมั่นพัฒนาโค้ชที่จะมาทำงานกับกฟผ.

นอกจากนี้ ในการพัฒนาคน กฟผ.ให้ความสำคัญ IDP (Individual Development Plan) ซึ่งมุ่งเน้น พัฒนาเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ จะต้องมีการสื่อสารกันอยู่เสมอ นำไปสู่ สิ่งที่ต้องพัฒนาส่งเสริมยิ่งขึ้นไป




ปัจจุบันนี้ ในหน่วยงานภาครัฐมีประเด็นน่าสนใจคือ

1.เรื่องคน เวลาขับเคลื่อนองค์กร ต้องดูแลเรื่องคน

2.กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นความท้าทายในปัจจุบันเพราะประเทศไทยไม่เคยมีกฎหมายกำกับการจัดซื้อจัดจ้างโดยเฉพาะ มีแต่พ.ร.บ.ที่มาจากแล้ว ให้ทำด้วยความโปร่งใส สุจริต ที่รู้จักกันดีคือพ.ร.บ.ฮั้วกฎหมายของปปช. ตอนนี้รัฐบาลเสนอพ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้างกำลังเสนอจะเข้าสู่สนช. จะทำให้มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นภาพเดียว กฟผ.ก็ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และกำลังติดตาม ศึกษาอยู่และได้มีการประสานกับ กรมบัญชีกลางที่เป็นหน่วยงานที่เสนอร่างกฎหมายเข้ามา และหารือกับกฤษฎีกาในเรื่องนี้ ประเด็นสำคัญคือ จะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูล กฟผ.มีการจัดซื้อจัดจ้างโรงไฟฟ้า ระบบส่ง มีเทคนิคซับซ้อน ทางกรมบัญชีกลางก็อาจจะขอออกกฎระเบียบเป็นรายละเอียด กฟผ.ที่ต้องเตรียมตัวไว้เพื่อ เวลาที่ขอออกกฎหมายลูกจะช่วยให้คนออกกฎหมายเข้าใจกฟผ. เลขานุการกรรมการกฤษฎีกาเป็นกรรมการกฟผ.จึงสนใจเรื่องนี้

ในการทำอะไร ต้องขับเคลื่อนผ่านคน กฟผ.วางเรื่องคนเป็นฐานทำให้คนมีพฤติกรรมความ สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรม ด้วยนโยบายต่างๆเป็นความมุ่งมั่นกฟผ.ที่จะนำพาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งความภาคภูมิใจของคนในชาติ ในโลกี้กฟผ. มี EGAT BEST “EGAT Building excellence for society and Thailand” และนี่เป็นมุมที่คนกฟผ.อยากจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจสำหรับคนในชาติ

ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้ และติดต่อหาทางปัญญา กับ Chira Academy's Medias

	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ คิดเป็น..ก้าวเป็น.. กับ ดร.ชีระ 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 รู้...ประชาคมอาเซียน ทาง NBT ออกอากาศวันจันทร์สัปดาห์ที่ 1 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