



วันที่ 1-15 กรกฎาคม 2559

มั่นคง ตรงไป ตรงมา
แนวหน้า

แนวหน้าย้อนหลัง

ผมไม่ได้สอนผู้นำ ผมสร้างและผลิตผู้นำ

ไม่น่าเชื่อว่า Xi Jinping พูดไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงมี 3 เรื่อง

-เร็ว

-ไม่แน่นอน

-คาดคะเนไม่ถูก

การลงประชามติเรื่อง BREXIT ก็ออกมาแบบคาดไม่ถึงว่า คนของสหราชอาณาจักรลงคะแนนให้ออกจาก EU ด้วยคะแนน 51.9% ถึงจะไม่มาก แต่ก็คาดไม่ถึงเพราะเป็นเรื่องที่ผิดคาด

ดังนั้น เราอยู่ในโลกปัจจุบันต้องปรับตัวให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจะพร้อมจัดการงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ซึ่งเมื่อวันจันทร์ที่ผ่านมา ผมได้รับเชิญให้ไปบรรยายเรื่องทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง ที่มหาวิทยาลัยธนบุรี เรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องเน้นไปที่การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงแนว Ulrich และแนวทางของผมที่ว่าทุนมนุษย์ต้องช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเพื่อการปรับตัวให้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะ

-มองอนาคตให้ออก

-มีวิธีการเรียนรู้

และอยู่กับสิ่งที่คาดไม่ถึงและรวดเร็ว

สัปดาห์ที่แล้ว ผมภูมิใจมากได้ทราบจากคณะแพทย์ว่า หลักสูตรผู้นำ 3 รุ่นกว่า 150 คนของผมซึ่งได้รับการสนับสนุนจากอดีตคณบดี รศ.นพ. สุธรรม ปิ่นเจริญ ให้ดำเนินการ 3 รุ่นติดกัน 3 รุ่น 9 ท่าน ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดีของคณะแพทยศาสตร์ มอ.

1. ผศ.นพ.ประสิทธิ์ วุฒิสุทธิเมธาวิ ผช.คณบดีฝ่ายการ โรงพยาบาล ม.อ.
2. อ.นพ.ชนนัท ทองกมล ผช.คณบดีฝ่ายโรงพยาบาล ม.อ.
3. อ.พญ.ภาสุรี แสงสุกวานิช ผช.คณบดีฝ่ายวิจัย
4. ผศ.ดร.สุรพงษ์ชาติพันธุ์ ผช.คณบดีฝ่ายนวัตกรรม
5. ผศ.นพ.อนุพงศ์ นิตีเรืองจรัส รองคณบดีฝ่ายโครงสร้างกายภาพและสิ่งแวดล้อม
6. อ.พญ.สุมิตรา ประเทศ ผช.คณบดีฝ่ายวิศกรรมศาสตร์
7. ผศ.นพ.วรวิทย์ วาณิชย์สุวรรณ ผช.คณบดีฝ่ายองค์กรสัมพันธ์และกิจกรรมพิเศษ
8. อ.นพ.ธีรวิทย์ หงส์นภารักษ์ ผช.คณบดีฝ่ายแพทยศาสตร์ศึกษา
9. ผศ.ดร.กัญญ์นัช กนกวิรุฬห์ ผช.คณบดีฝ่ายแพทยศาสตร์ศึกษา

ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์หรือสร้างผู้นำคือการทำให้

-แต่ละคนค้นหาตัวเอง

-รู้ว่าอะไรสำคัญกับการดำรงชีวิตและงาน

-สร้าง Network ทั้งในและนอกคณะ

-มีความสุขในการทำงาน Happiness Capital

-และมี Knowledge+Process

Process คือกระบวนการ

ที่สำคัญที่สุดคือหาความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้แบบปะทะกันทางปัญญาหรือ Peter Senge เรียกว่า

team learning และ Chira Way คือ

-Learn

-Share

-Care

นำเอาสิ่งที่มีความแตกต่างไปสู่ Value Diversity คือช่วยให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

นอกจากที่คณะแพทย์แล้ว ผมภูมิใจมากที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตได้ทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มาแล้วกว่า 10 กว่าปี ใครที่ผ่านหลักสูตรนี้ก็จะไปสู่ความเป็นผู้นำและผู้บริหารระดับสูงของกฟผ. ซึ่งตัวอย่างก็คือรุ่นที่ 1 มี 17 คน แต่ได้เป็นรองผู้ว่ากว่า 10 คน ยกตัวอย่างเช่น

1.นายวิวัฒน์ เสนีย์มโนมัย อดีตรองผู้ว่าการพัฒนาระบบ กฟผ.

2.นายวิรัช กาญจนพิบูลย์ อดีตรองผู้ว่าการกิจการสังคมและสิ่งแวดล้อมและรองผู้ว่าการบริหาร กฟผ.

3.นายสมบูรณ์ อารยะสกุล อดีตรองผู้ว่าการพัฒนา กฟผ. และรักษาการกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท กฟผ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

4.นายณพพล มิลินทางกูร อติครองผู้ว่าการอาวุโส กฟผ.

และรุ่น 2 มีรองผู้ว่าหลายคน น่าภูมิใจที่สุดก็คือ ประธานของรุ่นชื่อท่านสุทัศน์ ปัทมสิริวัฒน์ ได้ขึ้นไปเป็นผู้ว่า ท่านสุทัศน์ ผมภูมิใจที่สร้างผู้นำอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ได้บอกผมว่า สิ่งที่ดีในตัวท่านไปตลอดคือ ทฤษฎี 2R's ของผมคือทำอะไร ให้เน้น Reality ความจริงและหาทางออกแก้ไขให้ตรงประเด็นคือ Relevance จึงขอแบ่งปันมาให้ทราบ



เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2559 ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้รับเกียรติจาก รศ.นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ อติคณบดี คณะแพทยศาสตร์ ม.อ. คุณอัมพาและคุณอุษณีย์ คณะทำงานด้าน HR ของคณะแพทยฯ ร่วมรับประทานอาหารและแสดงความยินดีกับลูกศิษย์คณะแพทยศาสตร์ ม.อ. ทั้ง 3 รุ่น (แถวยืน) เนื่องในโอกาสที่ได้รับตำแหน่งเป็นคณะผู้บริหาร



รศ.นพ. สุวรรณ ปิ่นเจริญ
อดีตคณบดี คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



นายสุทัศน์ ปัทมสิริวัฒน์
อดีตผู้ว่าการ
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย



เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2559 ศ.ดร.จีระ หงส์दारมภ์ได้รับเกียรติจากมหาวิทยาลัยนวัตกรรมกรุงเทพ ให้เป็น keynote speaker ในหัวข้อ ทุนมนุษย์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ศ.ดร.จีระ หงส์दारมภ์

ที่มา: คอลัมน์บทเรียนจากความจริงกับดร.จีระ แนวหน้า. วันเสาร์ที่ 2 กรกฎาคม 2559 หน้า 5



รายการวิทยุ Human Talk

รายการวิทยุ Human Talk ออกอากาศวันอาทิตย์ที่ 26 มิถุนายน 2559

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์กล่าวว่า ขณะที่ยันที่กรายการวิทยุตอนนี้ประชุมสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ทำให้ทราบว่า สถานิติบัญญัติได้อนุมัติให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ออกนอกระบบ กลายเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการหารือเกี่ยวกับการปรับตัวของมหาวิทยาลัย ในอดีตเคยเป็นอาจารย์ ข้าราชการ แล้วจะกลายเป็นพนักงานราชการ ภาระเบียบต่างๆก็จะอยู่ที่สภามหาวิทยาลัยที่ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์เป็นกรรมการอยู่ จึงเป็นการหารือกันเพื่อปรับพฤติกรรมจากที่เคยชินกับระบบราชการมาสู่กึ่งเอกชน เพราะการปรับพฤติกรรมและ Mindset ต้องใช้เวลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้มอบให้ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์จัดหลักสูตรผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำหรับระดับรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี 2 รุ่น ทำให้ทราบว่าเมื่อผู้ใหญ่มีบรรยากาศการเรียนที่ได้อ่านหนังสือ คิด ถกเถียงกัน และแก้ปัญหาาร่วมกันก็เป็นการเรียนที่คุ้มค่า หลักสูตรนี้เป็นการทำงานอย่างต่อเนื่องมา การลงทุนพัฒนาคนต้องทำอย่างจริงจัง

วันที่รายการวิทยุตอนนี้ออกอากาศเป็นวันสำคัญเพราะเป็นการต้อนรับอิสรภาพของสหราชอาณาจักร ต้องยอมรับว่า โลกมีการเปลี่ยนแปลงมหาศาสตร์ แนวโน้มของโลกที่มีการรวมกลุ่มประเทศ ไม่ควรคิดว่าการเปิดเสรีจะเกิดผลดีทุกด้าน ตอนที่ประเทศไทยเข้าสู่อาเซียนก็ต้องดูผลกระทบ ไม่ควรคิดว่าจะมีแต่ผลดี ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ได้เคยเขียนบทความเรื่องนี้ มีคนกล่าวไว้ว่า ระหว่างไทยกับลาว สินค้าเกษตรของลาวแม้คุณภาพด้อยกว่าแต่ก็เข้ามาสู่ประเทศไทยด้วยปริมาณที่มาก บางครั้งก็มาตีตลาด ดังนั้นก็ต้องดูผลกระทบในทางบวกและทางลบ จากผลประชาคมติ ทำให้เห็นว่า กลุ่มที่ต้องการให้อังกฤษออกจากสหภาพยุโรปคือกลุ่มประชากรสูงอายุเพราะคิดว่าแต่เดิมก็ได้อยู่แล้ว ต่อมาก็มึนนักการเมืองอยู่ที่บริษัชเซลออกกฎหมายบางอย่างที่เป็นปัญหา ปรากฏว่าการรวมกลุ่มประเทศเป็น Bureaucracy ยกกำลังห้า มีกฎระเบียบมาก ก็ต้องมาดูตัวอย่างกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยว่า เมื่อไทยเข้าไปแล้ว นอกจากเตรียมตัวให้ดี ก็ต้องศึกษาผลกระทบทางลบตลอดเวลา ปัญหาคือคนไทยตื่นตัวในระยะสั้น แล้วกระแสดังกล่าวก็จางหายไป อีกประเด็นหนึ่งคือสปิริตของคาเมรูน คาเมรูนก็ต้องลาออกเลย เพื่ออนุรักษ์ของคาเมรูนคือบอริส จอห์นสันก็เป็นเพื่อนรักกับนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะตอนนี้ก็คงจะเจียมตัว ผู้นำอังกฤษเมื่อแพ้ ก็ลาออก ครั้งนี้สก็อตแลนด์ไม่ออก 100% ถ้าสก็อตแลนด์ออกก็จะไปร่วมกับสหภาพยุโรป ไอร์แลนด์ก็ออก แล้วอังกฤษก็เล็กลง รศ.ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์กล่าวว่า ถ้าอังกฤษยังคงอยู่ในสหภาพยุโรปก็จะมีความเสี่ยงน้อยกว่า ถ้าออกจากสหภาพยุโรปก็จะเป็นปัญหาความเสี่ยงมาก นี่เป็นเรื่องที่คนไทยต้องตื่นตัว

ที่การประชุมสภามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็หาหรือเรื่องอนาคตของมหาวิทยาลัย และ สถานการณ์ภายนอกซึ่งมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ประชากรหนุ่มสาวมีจำนวนน้อยลง คุณภาพการศึกษาแย่ลง ภาวะโลกร้อน ก็ต้องให้ความสนใจติดตามเหตุการณ์ต่างๆอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ไม่ใช่รู้แค่ที่ว่า Robot กำลังจะมา จะเป็น Internet of Things เมื่อรู้แล้วก็ต้องติดตาม แต่ปัญหาคือคนไทยไม่ติดตาม ถ้าหาหรือเรื่องเหล่านี้กันในมหาวิทยาลัย ก็จะทำให้การศึกษาเหมือนกับการกินผักมันต้องสด การศึกษาไทยล้ำสมัยเพราะนำของเก่ามาขาย เมื่อมีการติดตามเหตุการณ์อย่างใกล้ชิด ก็จะทราบถึงการเปลี่ยนแปลง

นายวิจิตร ณะรอง ซึ่งเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยและเป็นเจ้าของโรงแรมที่ภูเก็ตพูดไว้ดีมากว่า การมองโลกไปในอนาคต 20 ปี จะมองยาวได้ แต่อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อถึงเวลานั้น

ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์กล่าวว่า จากประสบการณ์การพัฒนาคนมา 40 ปี ทำให้เห็นว่าทุนมนุษย์กับ ภาวะผู้นำจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เพราะผู้นำเป็นมนุษย์ ผู้ตามก็เป็นมนุษย์ด้วยกันเพราะฉะนั้นคน กับผู้นำจะไปในทิศทางเดียวกัน แต่ก่อนเมื่อก่อนถึงพนักงานทรัพยากรบุคคล ก็ทำงานประจำ รับคนเข้าทำงาน จ่ายเงินเดือน ทำให้คนอยู่ในสาขานี้ถูกมองว่าเป็นคนไม่มีคุณภาพ จะทำเรื่องผู้นำก็ทำไม่ได้ วันนี้ ถ้าผู้บริหารคนในองค์กรไม่ทำเรื่องผู้นำกับ Talent Management คนพันธุ์พิเศษ ก็ไม่ควรจะเป็นผู้บริหาร ทฤษฎี 8K's และ 5 K's ที่ศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์ใช้มาเป็นเวลานาน K มาจากแคปิตอลภาษาเยอรมัน K แรกที่เน้นคือทุนทางจริยธรรม ถ้าผู้นำมีความอ่อนแอด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่นนักการเมืองก็เอาแต่โกง แล้วจะเป็นผู้นำอย่างสง่างามได้อย่างไร วันนี้ ผู้บริหารบางคนไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่นหรือระดับอธิบดี ถ้าไม่ซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่ที่เป็นผู้นำไม่ได้ นอกจากนี้ผู้นำต้องมีปัญญา แต่ในประเทศไทย ผู้นำมีปัญญามาก โดยเฉพาะคน ในมหาวิทยาลัยมีปัญญาเอกแต่มีปัญญาหรือไม่ ปัญญาไม่ใช่ปัญญา บางคนไม่ได้เรียนจบปัญญาเอกแต่ก็ มีปัญญาก็คือคิดเป็น วิเคราะห์เป็น แก้ปัญหาเป็น คนไทยยังมองอนาคตไม่ค่อยเป็นจึงไม่สามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วมีความจำเป็นต้องเข้าใจอนาคต ทุนทางปัญญาเหมือนทฤษฎี 4L's ของศ.ดร.จิระ หงส์ลดารมภ์หรือทฤษฎี Peter Senge ซึ่งเพิ่งได้เดินทางมาบรรยายที่ประเทศไทย Peter Senge เป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ MIT Peter Senge ได้ทำการศึกษาว่าคนจะเรียนรู้ได้ด้วยวิธีใด จึงมีสูตร 3-4 เรื่อง คือ

- 1.ถ้าจะเรียนอะไร อย่าท่องจำ แต่ต้องทำความเข้าใจ เรียกว่าเป็น Personal Mastery
- 2.ความคิดของคนยังมีส่วนที่ไม่ถูกต้อง บางคนไม่คิดนอกกรอบ
- 3.เรียนเป็นทีม ฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่ายและไม่ควรขัดแย้งกัน การบริหารคนคิดต่างคือ Talent Management แบบหนึ่ง
- 4.ทำอะไรต้องมีวิสัยทัศน์ที่ไปด้วยกัน ทีมมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตัวบุคคลไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง แต่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องออกนอกระบบ ก็ต้องทำงานมากขึ้น ต้องลงทุนการปรับ Mindset ปรับพฤติกรรม บริหารการเปลี่ยนแปลง
- 5.ทุกคนต้องคิดเป็นระบบร่วมกัน เป็นเหตุและผล

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์มีทฤษฎีการเรียนรู้ 4L's การเรียนต้องเรียนแบบกระตุ้น เวลาที่สอนก็จะให้ผู้เข้าร่วมนั่งในบรรยากาศที่สบาย มีดอกไม้ มีคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดจำลอง มีกาแฟที่ดื่มเมื่อใดก็ได้ เวลาหารือกันก็มีความสุข ถ้ามีโอกาส ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์จะจัดไปสัมมนาถ้าเห็น Blue Ocean ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ชอบให้คนปะทะกันทางปัญญา ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ให้มีการรวมกลุ่มกันแล้วมีประธานที่กระตุ้นให้ทุกคนพูดแลกเปลี่ยนความเห็นกัน สุดท้ายก็คือสร้างชุมชนการเรียนรู้ เรียนด้วยตนเองแม้จะจบหลักสูตรไปแล้ว

Peter Senge ก็เน้นทุนทางปัญญาและสังคมการเรียนรู้ ถ้าเน้นทุนมนุษย์กับภาวะผู้นำจะทำให้ผู้นำเหล่านั้นมีปัญหามากขึ้นเพื่อที่จะจัดการในสิ่งที่ไม่แน่นอน

สรุปแล้ว การพัฒนาทุนมนุษย์ ต้องปลูกฝังให้คนกล้าที่จะหาความรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะความรู้ต่างๆที่เกิดขึ้นมาล้าสมัยอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ดีต้องสร้างทุนมนุษย์เป็นสังคมการเรียนรู้



บทความพิเศษ

การพัฒนาทุนมนุษย์คือหัวใจในการปรับองค์กรรองรับการออกนอกกรอบของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ PSU 1 และ PSU 2

ผมขอแสดงความยินดีกับ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่กฎหมายผ่านสภา (สนอ.) และประกาศเป็นราชกิจจานุเบกษาเรียบร้อยแล้วเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างเต็มรูปแบบ

หลายคนสงสัยแปลว่าอะไร คือ ในอดีตมหาวิทยาลัยของรัฐคือมหาวิทยาลัยในระบบราชการ แต่มหาวิทยาลัยกำกับคือมหาวิทยาลัยที่มีระบบบริหารจัดการเป็นของตัวเอง ออกระเบียบต่าง ๆ ผ่านสภามหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องอิงระบบราชการ แต่ยังสามารถสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐลักษณะแบบเหมาจ่าย แต่ในอนาคตต้องหารายได้จากงานวิจัยและงานบริการทางวิชาการ

ซึ่งเป็นยุทธวิธีที่มหาวิทยาลัยสามารถทำได้แต่องค์กร มอ. ต้องคล่องแคล่วและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวในการแข่งขัน และสู้กับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงมากมายในอนาคตได้ ไม่ว่าจะเรื่อง

- 1.สังคมผู้สูงอายุ
- 2.การปรับให้เป็นเลิศเพื่อเทียบกับคู่แข่งใน Asean
- 3.การใช้ Digital Technology
- 4.และอื่น ๆ

ผมโชคดีได้รับการติดต่อจากผู้นำของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วยรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2 ท่าน คือ รองอธิการบดี นพ.บุญประสิทธิ์ กฤตย์ประชา และรองอธิการบดี พิชิต เรื่องแสวงพัฒนาและโดยความเห็นชอบจาก อธิการบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รศ.ดร.ชูศักดิ์ ลิ้มสกุล ได้ดำเนินการพัฒนาผู้นำเรียกว่า PSU Leadership 2 รุ่น พร้อมกัน โดยการแนะนำจากท่านอดีตกณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รศ.นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ ซึ่งผมทำคณะแพทย์ไปแล้ว 3 รุ่น

PSU1 คือระดับผู้บริหารระดับสูง ที่มีรองอธิการบดีและกณบดี PSU 2 คือระดับรองกณบดีและหัวหน้าข้าราชการสายบริหาร

PSU 1 และ PSU 2 จะใช้เวลาประมาณ 3 เดือนคู่ขนานกันไป ในปัจจุบันจึงอยากเล่าบรรยากาศของทั้งสองรุ่นให้ฟัง

รุ่นแรก PSU 1 เริ่มต้น ผมก็ใจไม่คึกเพราะท่านเป็นผู้ใหญ่และอาจจะไม่มีเวลาต้องทำการบ้าน ต้องทำงานหนักแต่พอผ่านไปได้แค่ ประมาณ 11 วัน พบว่าถ้าสร้างบรรยากาศเรียนให้สนุก สร้างการมีส่วนร่วมและเน้นการเรียนรู้ที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์มาก

ผมขอยกตัวอย่างที่น่าประทับใจมาก ๆ คือการไปดูงานที่กรุงเทพฯ แห่งแรกคือที่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อีกแห่งคือที่โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์ แต่ละแห่งใช้เวลากว่า 3 ชั่วโมง มีคำถามที่น่าสนใจมากมายได้ตอบกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นเป็นการสร้าง Networking และหาทางออกร่วมกัน เป็นวิธีการที่น่าสนใจ และเมื่อดูงานเสร็จยังคิดที่จะหาทางสร้างความร่วมมืออย่างต่อไป อาจจะหมายถึงการหาทุนในอนาคต

แต่ใน PSU 1 ผมประทับใจอีกเรื่องคือการอ่านหนังสือ นำมาวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันหนังสือเล่มแรกชื่อว่า The Power of Habit ซึ่งเป็นหนังสือที่อ่านยากมาก แต่ผู้นำของ PSU 1 ก็ดีใจที่แนะนำให้มาวิเคราะห์ได้ดี และนำมาใช้ใน PSU ในระดับบุคคลากรได้ว่าจะพัฒนา Habit ใหม่ ๆ ต้องมีตัวกระตุ้นให้มีการทำงานแบบใหม่และจะได้รับรางวัลที่คุ้มค่า หลุดจาก Comfort Zone ได้แน่นอนผมได้เรียนรู้จากลูกศิษย์ PSU 1 ว่าสามารถวิเคราะห์และนำมาประยุกต์กับ ม.อ. ได้ดี

สุดท้ายสำหรับ PSU 1 คือ มองโครงการที่เป็นเรื่องและมี Impact ต่อการสร้าง Brand ให้เป็นที่รู้จัก ซึ่งจะเน้นให้ 5 วิทยาเขตต้องทำงานร่วมกันเป็นโครงการที่มี Impact เพื่อดึง Diversity ต่าง ๆ มาเป็น Value Diversity

ส่วน PSU 2 ซึ่งผ่านไปได้แค่ 3 วัน แต่เป็น 3 วันที่มีค่ามาก เพราะระดับรองคณบดี หรือผู้นำในอนาคตของ มอ. มีศักยภาพมากมายที่คาดไม่ถึง อยากจะแบ่งปันให้ท่านผู้อ่านคือ ใน 3 วัน มี Theme หนึ่งที่น่าสนใจ ออกมาอย่างชัดเจน คืออยากให้มอง ม.อ. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องให้บุคคลของ ม.อ. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ หรือคล้ายๆ การสร้างบรรยากาศให้ Share ความรู้ไปยังบุคลากรของ ม.อ. ทั้งระบบ รวมทั้งนักเรียนด้วย กลายเป็นการสร้าง Learning Culture หรือวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งผมขอยกตาราง 4L's ของผม และ ของ Peter Senge มาเป็นตัวอย่างไปบวกกับวิธีการที่ทำอยู่คือ Action Learning ทำให้กระจายไปทุก ๆ จุดของ ม.อ.

Chira 4L's	กฎของ Peter Senge
1. Learning Methodology วิธีการเรียนรู้ที่ดี	1. Personal Mastery รู้อะไร รู้ให้จริง
2. Learning Environment สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้	2. Mental Models มีแบบอย่างทางความคิด
3. Learning Opportunities สร้าง / ปะทะทางปัญญา	3. Shared Vision มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. Learning Communities สร้าง / เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้	4. Team Learning เรียนรู้เป็นทีมช่วยเหลือกัน
	5. System Thinking มีระบบการคิด มีเหตุ มีผล

ผมคิดว่าการสร้างสังคมการเรียนรู้ให้ตัวละครทุก ๆ ฝ่ายใน ม.อ. ได้มีศักยภาพการเรียนรู้ช่วยแก้ปัญหาการออกนอกระบบได้ และกระจายไปยังนักศึกษาด้วยซึ่งถ้าใช้แนว 4 L's ของผม และใช้ของ Peter Sengeบวกกับ Action Learning ของ ม.อ. น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

PSU 2 น่าจะต่อยอดเรื่องแห่งการเรียนรู้ให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ม.อ. อย่างจริงจัง ในการทำงานของผมเกือบ 40 ปี ยังไม่เคยได้ปะทะกับผู้นำที่มีคุณภาพแบบของ ม.อ. ทั้ง 2 รุ่น จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผมต้องพัฒนาศักยภาพตัวเองตลอดเวลา เหลือแต่จะทำสิ่งที่เรียนไปทำให้ต่อเนื่อง ต่อเนื่อง และต่อเนื่อง และสร้าง 3 V ได้อย่างไร

จึงแบ่งปันมาให้ทราบ

			
รศ.ดร. ชุตักดิ์ ลิ้มสกุล อธิการบดี ม.อ.	อาจารย์ พิชิต เรืองแสงวัฒนา รองอธิการบดีม.อ.	นพ.บุญประสิทธิ์ กฤตย์ประชา รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล และประกันคุณภาพม.อ.	รศ.นพ. สุธรรม ปิ่นเจริญ อดีตคณบดี คณะแพทยศาสตร์ ม.อ.



หลักสูตร ผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 1 (PSU 1)






หลักสูตร ผู้นำนักบริหารเพื่ออนาคตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นที่ 2 (PSU 2)

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ที่มา: คอลัมน์บทเรียนจากความจริงกับดร.จีระ แนวนหน้า. วันเสาร์ที่ 25 มิถุนายน 2559 หน้า 5

ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้ และติดตามยุทธทางปัญญา 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 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