



แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์กรด้านกระบวนการยุติธรรม

โดย.. ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

และประธาน Chira Academy

9 กันยายน 2561

WWW.ChiraAcademy.com

1.Quotations



*“The world is
changing very fast
and unpredictable”*

Michael Hammer

1. Quotations

“Comparative advantage of countries or economies depend on the quality of human resources.”



Michael Porter



1.Quotations

**“Low labor
productivity prevents
Thailand’s strong
competitiveness”**

Michael Porter



1. Quotations

“คน คือ ทรัพย์ากร
มนุษย์ที่มีค่ามาก
ที่สุดขององค์กร”



พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา



จีระ หงส์ลดารมภ์

1.Quotations

**“ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด
ในปัจจุบัน ไม่ใช่เงิน
สิ่งของหรือเครื่องจักร
แต่เป็นคน เช่น สิงคโปร์
หรืออิสราเอล”**

1. Quotations

***“People have
unlimited
Potential”***



Antony Robbins



1. Quotations



His philosophy of work is “curiosity and thirst for learning.”



Chira Hongladarom

1. Quotations

“Cultivation is necessary but harvesting is more important”



1. Quotations

ปลูกพืชล้มลุก.. 3-4 เดือน

ปลูกพืชยืนต้น.. 3-4 ปี

พัฒนาคน.. ทั้งชีวิต

สุภาษิตจีน

1. Quotations

“การมองภาพทรัพยากรมนุษย์
จาก *Macro* สู่ *Micro*”

จีระ หงส์ลดารมภ์





1. Quotations

***“If we don’t
change,
we perish”***

Peter Drucker

1.Quotations

***“Change before
you are forced
to change”***



Jack Welch



2. Learning how to learn : Chira's Way

- ❑ 4L's
- ❑ 2R's
- ❑ 2I's
- ❑ 3V's
- ❑ 3L's
- ❑ C & E
- ❑ C – U – V
- ❑ 8K's+5K's
- ❑ 3 Circles
- ❑ HRDS
- ❑ **Learn – Share – Care**

4 L's

- **Learning Methodology**

มีวิธีการเรียนรู้ที่ดี

- **Learning Environment**

สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

- **Learning Opportunities**

สร้าง/เกิดโอกาสจากการเรียนรู้

- **Learning Communities**

สร้าง/เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้



be happy

2 R's

Reality - มองความจริง

Relevance - ตรงประเด็น



2 i's

- **Inspiration** – จุดประกาย
- **Imagination** – สร้างแรงบันดาลใจ



ทฤษฎี 3 V

- Value Added
สร้างมูลค่าเพิ่ม
- Value Creation
สร้างคุณค่าใหม่
- Value Diversity
สร้างคุณค่าจากความหลากหลาย





3 L's

✓ Learning from pain

เรียนรู้จากความเจ็บปวด

✓ Learning from experiences

เรียนรู้จากประสบการณ์

✓ Learning from listening

เรียนรู้จากการรับฟัง

C & E Theory

- **Connecting**
- **Engaging**



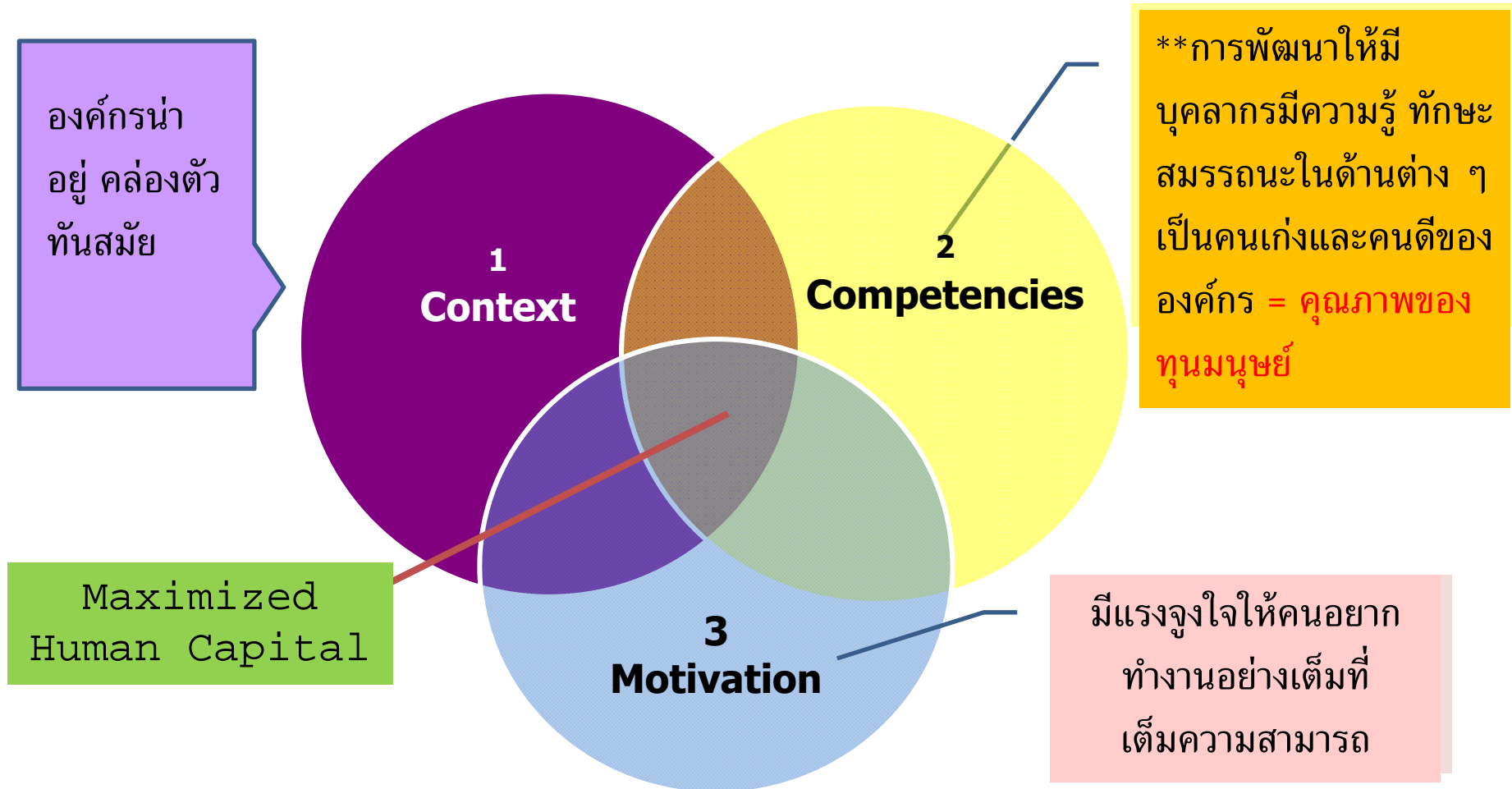
C - U - V

- **Copy**
- **Understanding**
- **Value Creation/Value added**



ทฤษฎี 3 วงกลม

เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ





ทฤษฎี HRDS

- **H**appiness
- **R**espect
- **D**ignity
- **S**ustainability

ทฤษฎี 3 ต.

ต่อเนื่อง

ต่อเนื่อง

ต่อเนื่อง



ทฤษฎี 3 ต. (ใหม่)

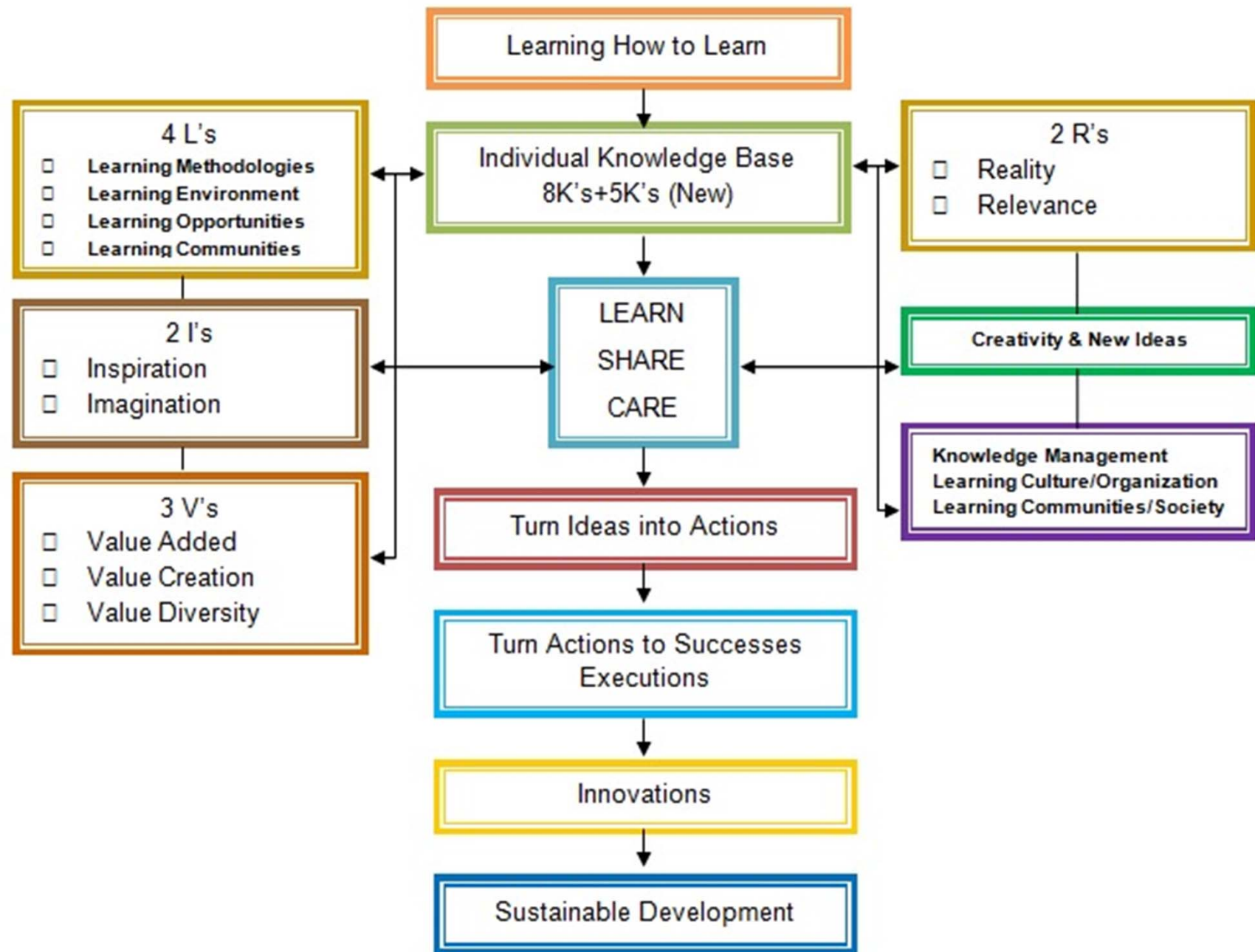
แตกต่างกัน

ติดตาม

ต่อเนื่อง



Learning How to Learn.. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญของ ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์





3.HR ในวงการตุลาการ

กำลังปรับจาก Routine

Personnel มาเป็น

ยุทธศาสตร์เพื่อเพิ่ม

Performance

และ 3V's

HR & ROUTINE

4. งาน Routine ก็คือ

- กองการเจ้าหน้าที่
- กองฝึกอบรม

ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักทำงาน เช่น

- รับคน (Recruitment)
- Training
- เงินเดือน ค่าตอบแทน
- การเข้าสู่ตำแหน่ง- การเลื่อนตำแหน่ง
- วินัย
- ร้องทุกข์
- อื่น ๆ

ซึ่งปัจจุบันคงจะต้องปรับงานเหล่านี้ให้ทันกับ
การเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

ตารางเปรียบเทียบบทบาทของ HR (เก่า - ใหม่)

Old HR	New HR
Routine	Strategic
HR Department	CEO + Other Departments
Training	Learning
Expense	Investment
Static	Change Management
Information	Knowledge
Stand alone	Partnership
Efficiency	Effectiveness
Value	Value Added
Command & Control	Respect & Dignity
Micro	Macro to Micro
Red Ocean	Blue Ocean
Liability	Assets

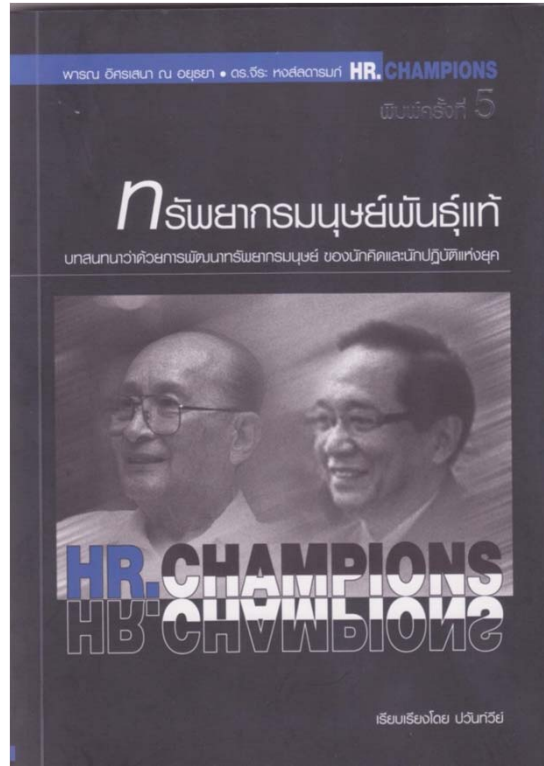


5.สถาบันทรัพยากรมนุษย์ที่
ธรรมศาสตร์ ผมเป็นผู้ร่วมก่อตั้ง
และเป็นผู้อำนวยการคนแรก
ผมมีอาชีพเป็นนักเศรษฐศาสตร์
จึงยกระดับความสำคัญของคน
ให้เป็นปัจจัยหลักของประเทศ
และระดับองค์กร



6. ในวันนี้จึงขอนำเสนอแนวคิดและ
ประสบการณ์ของผมกว่า 35 ปีมาให้
กระบวนการยุติธรรมได้พิจารณาเพื่อนำไป
เป็นพื้นฐานในการต่อยอดในอนาคต และ
อาจจะเป็นจุดเริ่มต้นของผู้เรียน Ph.D. ที่นี้
ว่า.. นอกจากเรื่องกฎหมายและ
กระบวนการยุติธรรมแล้ว เรื่องบริหารคนก็
น่าสนใจที่จะนำมาพัฒนาในหลาย ๆ มิติ
โดยเฉพาะ อัยการ ตำรวจ ศาล และ
หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม

7.ในวันนี้ ผมจึงเลือกแนวทางของ Chira's Way ที่มองคนในระดับองค์กร เช่น ตำรวจ/อัยการ หรือกระทรวงยุติธรรมที่จะทำงานตอบสนองประเทศไทยในยุคปฏิรูป และนำเอา Guru อีก 3 ท่านมาเสริมแนว ของผมและเอามาคิดร่วมกันว่า นักเรียนปริญญาเอกทั้ง 9 ท่าน จะทำอะไรต่อไป



8. แนวเจี๊ยะ - ผมงกับคุณพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา เน้นประสบการณ์ที่ปูนซิเมนต์ไทยและที่ธรรมศาสตร์

เรื่องทุนมนุษย์ หรือ คน .. ต้องมีปรัชญาและความเชื่อเสียก่อน
ว่า.. คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร





8K's+5K's

ทุนมนุษย์ของคนไทย
รองรับประชาคมอาเซียน

จิระ หงส์ลदारมภ์

เรียบเรียงโดย วราพร ชูศักดิ์ และ เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป

www.ChiraAcademy.com

ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ของ
ศ.ดร.จิระ หงส์ลदारมภ์
“8 K's + 5 K's (ใหม่)”

หนังสือของผมซึ่งเขียนร่วมกับ
พระอาจารย์ ว. วชิรเมธี ชื่อ
“พลังแห่งคุณธรรม จริยธรรม”

ยกตัวอย่าง 4 ผู้นำของ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



**4 คนไทยกิมแบบ
แห่งคุณธรรม จริยธรรม**

ผู้เป็นที่เลื่อมใส จริยธรรม
ถนอมถนอม และถนอมถนอม
ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



"ในทางการเมือง การใช้ชีวิตตามระบอบประชาธิปไตย
คือหัวใจโดยความบริสุทธิ์ใจ
มุ่งหวังผลเพื่อส่วนรวมจริงๆ ไม่ใช่มุ่งหวังส่วนตัว
หรือมีความเสี่ยงจะร้ายแรงเป็นอยู่ฐาน
จากความเห็นแก่ตัว แต่ใจดีจริง ความสามัคคีธรรม
หรือระบอบประชาธิปไตยอันแท้จริง จึงจำเป็นไปได้"
...ศาสตราจารย์ ดร.ปวีร์ พนมมาสี



"การดำเนินชีวิตโดยใช้ชีวิตอย่างเรียบง่ายไม่
เพียงพอ... ต้องอาศัยหลักศีลธรรม จรรยาบรรณช่วย
หากขาดความซื่อสัตย์หรือความดีไปใช้ในทางมิชอบ
ผิดๆ ก็ถือว่าเป็นบุคคลที่เป็นอันตรายต่อสังคม"
ศาสตราจารย์ พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอฯ
กรมหมื่นวชิรญาณวชิรมงคล



"ความซื่อสัตย์ทำให้มีความทุกข์หรือบ่นว่า
เป็นทุกข์นั้น ถึงขนาดทำให้มิตรกลายเป็นอริ
ไปได้เสีย ถ้าเราจะระบับความซื่อสัตย์ได้
เราจะดีขึ้นใหม่ สบายใจขึ้นใหม่
ขอให้ท่านสอนเราเองเถิด"
...ศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์



"ความซื่อสัตย์ของทางจริยธรรม
เป็นความจำเป็นของการพัฒนาประเทศ"
ศาสตราจารย์ ดร.ปวีร์ ชิงกาทรมณ์



ผู้ทรงธรรมนั้นแหละคือผู้ทรงเกียรติ
ผู้มีความดีนั้นแหละคือผู้มีทรัพย์
ผู้รู้จักพอนั้นแหละคือมหาเศรษฐี
พระมหาฤทธิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี)



การทำความดีนั้นแม้จะทำยากแต่ก็ทำได้ แต่มีสิ่งหนึ่งซึ่งยากกว่า
ก็คือ การรักษาความดีที่ทำให้อยู่กับผู้ที่ทำตลอดไป และมีคนรำลึกถึง
คุณงามความดีของเรา ที่เราประพฤติและปฏิบัติเป็นตัวอย่าง
...หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นแนวทางให้แก่ท่านผู้อ่าน
ได้นำไป ปรับใช้ พัฒนา และร่วมสร้างพลังแห่งคุณธรรมจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่
ให้แก่สังคมของเรา

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์
ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ



สังคมไทยในยุคหลังการปฏิรูปจำเป็นต้องใช้ทุนทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องนำทางของคนในชาติ
คนไทยต้องเรียนรู้บทเรียนและคุณงามความดีของคนในยุคก่อน ๆ เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต
คนไทยต้องยกย่องเชิดชูคนดีมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
สังคมไทยจึงจะเกิดพลังแห่งความดีงาม อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุก ๆ มิติ
และเป็นทางออกของปัญหาทุก ๆ ปัญหาได้อย่างแท้จริง

ศาสตราจารย์ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์



หลัก ๆ ผมเน้นการมองทูลมนุษย์เป็น
Resources และเป็นการลงทุน

แต่ไม่ได้มองว่า ไม่มีหัวใจหรือจิต



วิญญาณ ก็ยัง Treat มนุษย์เป็น

มนุษย์อยู่ มีแต่อยากจะทำสร้าง

มูลค่าเพิ่มจึงได้เป็นที่มาของ

ทฤษฎี HR Architecture

ในระดับประเทศ

HR Architecture

Supply Side

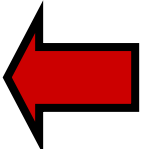
ประชากรเกิด



กำลังแรงงานและประชาชน



- Education
- Health
- Nutrition
- Family
- Media



มีคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็น วิเคราะห์ เป็น คิดแบบวิทยาศาสตร์ คิดแบบ Creativity Innovation สังคมการเรียนรู้ จิตสาธารณะ

Agriculture, Industry, Service, Government, Self Employment



Demand side



- การแข่งขัน
- ประชาธิปไตย
- ความยากจน
- Peace
- สิ่งแวดล้อม Global warming
- โลกาภิวัตน์
- คุณธรรม
- ไม่มีคอร์รัปชัน

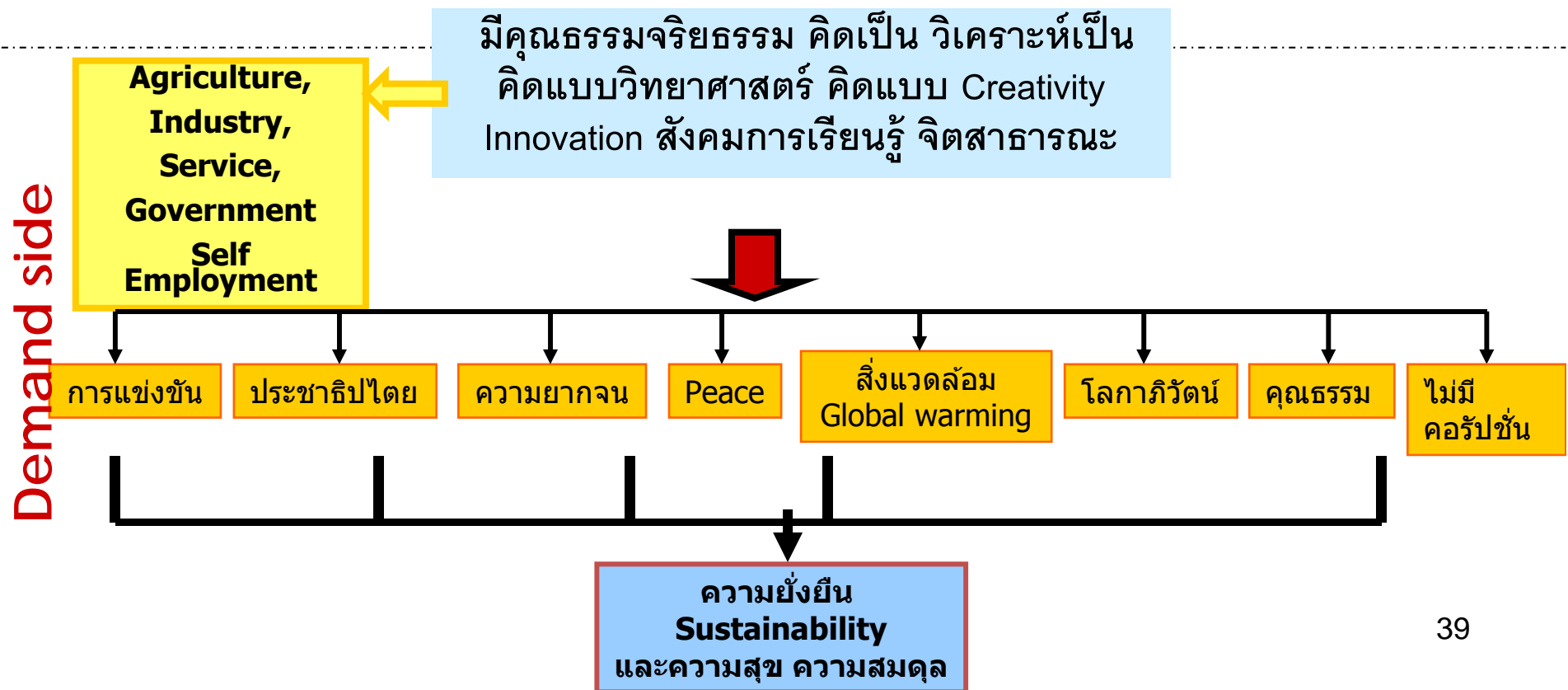


ความยั่งยืน Sustainability และความสุข ความสมดุล

หากพิจารณาด้าน Demand Side

ในช่วงอายุ 25 - 60

เมื่ออยู่ในวัยทำงาน..เราจะต้องสร้างให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง



และถ้าทำสำเร็จ เราก็อาจจะได้
คุณสมบัติของทุนมนุษย์
เรียกว่า 8K's+5K's



8 K's : ทฤษฎีทุน 8 ประเภท

พื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Human Capital	ทุนมนุษย์
Intellectual Capital	ทุนทางปัญญา
Ethical Capital	ทุนทางจริยธรรม
Happiness Capital	ทุนแห่งความสุข
Social Capital	ทุนทางสังคม
Sustainability Capital	ทุนแห่งความยั่งยืน
Digital Capital	ทุนทาง IT
Talented Capital	ทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

**5 K's (ใหม่) : ทฤษฎีทุนใหม่ 5 ประการ
เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์**

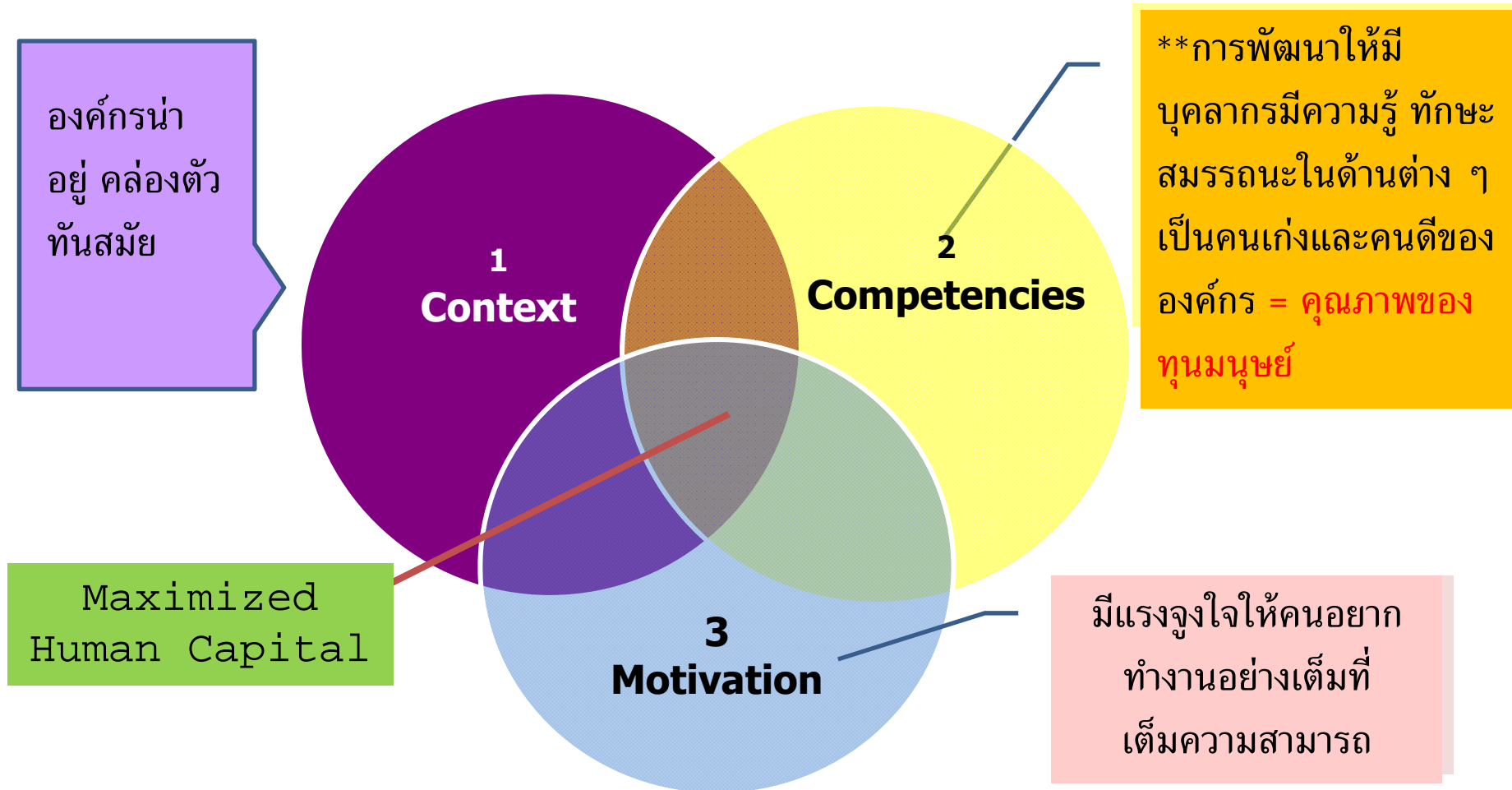
Creativity Capital	ทุนแห่งการสร้างสรรค์
Knowledge Capital	ทุนทางความรู้
Innovation Capital	ทุนทางนวัตกรรม
Emotional Capital	ทุนทางอารมณ์
Cultural Capital	ทุนทางวัฒนธรรม



แต่ 8K's+5K's คือ การปลูก
และเก็บเกี่ยว ก็คือ ต้องสร้างแรงจูงใจ
ให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่า

ทฤษฎี 3 วงกลม

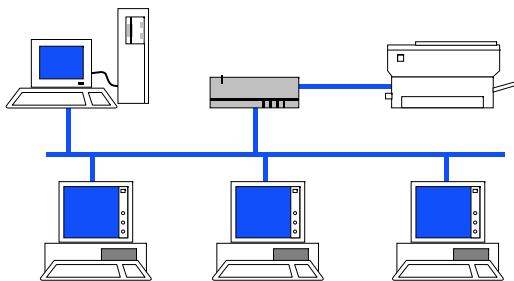
เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ



วงกลมที่ 1

ดู context ในองค์กรว่าเอื้ออำนวยหรือเปล่า

- จะเอา IT มาใช้
- ระบบองค์กรที่คล่องตัว
- process ของงาน
- การนำ data และ knowledge มาสร้างมูลค่าเพิ่ม



วงกลมที่ 2



มองดูคุณภาพจาก gap analysis
ว่ามี **skills** และ **competencies** อะไร
และขาดอะไร แล้วพยายามลดช่องว่าง
Competencies ที่ผมได้เกริ่นไว้ในตอนต้น
ประกอบด้วย 5 เรื่องที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. Functional Competency

คือ ความรู้ที่เราต้อง
เพิ่มเติมเกี่ยวกับการ
ทำงาน เช่น วิศวกร
ต้องฝึกเรื่องช่าง บัญชีก็
ต้องฝึกเรื่องบัญชี





2. Organizational

Competency

เน้นเรื่องความรู้ที่มี
ประโยชน์ให้องค์กร มี
การศึกษาเรื่อง

Reengineering, Six
Sigma, การปรับองค์กร,
TQM, วัฒนธรรมองค์กร,
การทำงานเป็นทีม, การ
สร้างองค์กรแห่งการ
เรียนรู้

3. Leadership

Competency

- เน้นเรื่อง People Skill
- เน้นเรื่อง Vision
- เน้นเรื่องการสร้าง

Trust



4. Entrepreneurial Competency

- (1.) มีความคิดริเริ่ม
- (2.) มีความคิดในเชิงผู้บริหาร
- (3.) เผชิญหน้ากับความล้มเหลว
- (4.) บริหารความเสี่ยง



5. Macro and Global Competency

(1.) รู้ทันเหตุการณ์ว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่ทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก

(2.) แสวงหาโอกาส และหลีกเลี่ยงความเสี่ยง



ผมว่าคนไทยยังไม่มี...

- ✓ การแสวงหาความรู้ (Learning Culture)
 - ✓ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ✓ ภาวะผู้นำ
 - ✓ การมองโลกทัศน์ที่กว้างและกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดี
 - ✓ Innovation
 - ✓ การบริหารเวลา (Time Management)
 - ✓ Creativity
 - ✓ การมีทัศนคติเป็นบวก (Positive Thinking)
 - ✓ ทำงานเป็นทีม
 - ✓ การบริหารความรู้ (Knowledge Management)
 - ✓ Change management
 - ✓ การกระจายอำนาจให้ได้ผล
 - ✓ ความสามารถในการตัดสินใจ
 - ✓ ความสามารถในการรับฟังและยอมรับความจริง
- เป็นต้น





วงกลมที่ 3

**จะทำอย่างไร
ให้การ motivation
มีประสิทธิภาพ
และเกิดผลจริงกับงาน**

MOTIVATION

- โครงสร้างเงินเดือน
- การมีส่วนร่วม
- การทำงานที่ท้าทาย
- การทำงานเป็นทีม
- การให้รางวัลพิเศษ
- การไปเพิ่มพูนความรู้
- ค่าตอบแทนที่เป็นไปได้ เช่น โบนัส
- วัฒนธรรมองค์กร
- การประเมินผลอย่างโปร่งใส
- ความเป็นธรรม
- Style การบริหาร
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- Empowerment
- อื่นๆ





ทฤษฎี HRDS

- **H**appiness
- **R**espect
- **D**ignity
- **S**ustainability

Execution

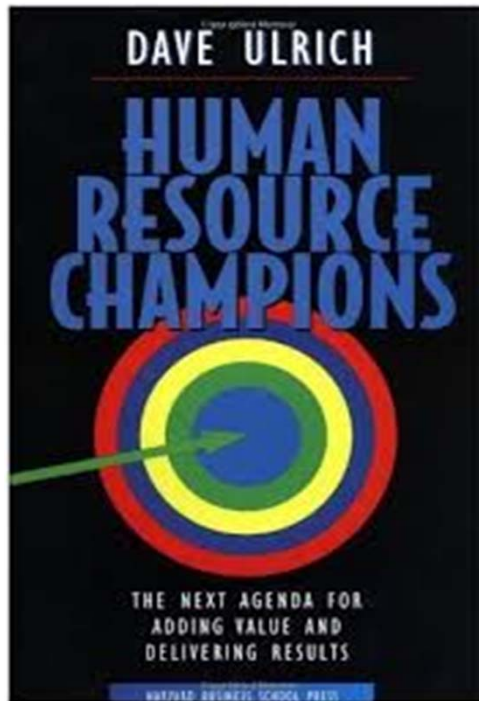
Get things done

Networking

Leadership

Teamwork

9.และสุดท้าย..สำเร็จได้..ต้องเอาชนะ
อุปสรรคให้ได้ ผมเรียกว่า
HR Execution คือ หลักๆก็คือ ต้อง
ทำงานต่อเนื่อง, Networking และ
ภาวะผู้นำ ทำงานเป็นทีม ก็จะประสบ
ความสำเร็จได้



10. Dave Ulrich กล่าวว่า HR ยุคใหม่ต้องทำ 4 อย่าง

(1) HR ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ได้ คือต้องบริหารการเปลี่ยนแปลง

(2) อย่าทำงานคนเดียว ต้องเป็น Strategic Partners กับคนในองค์กร เช่น CEO หรืออธิบดีหรือคนในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ซึ่งเรียกว่า Non-HR

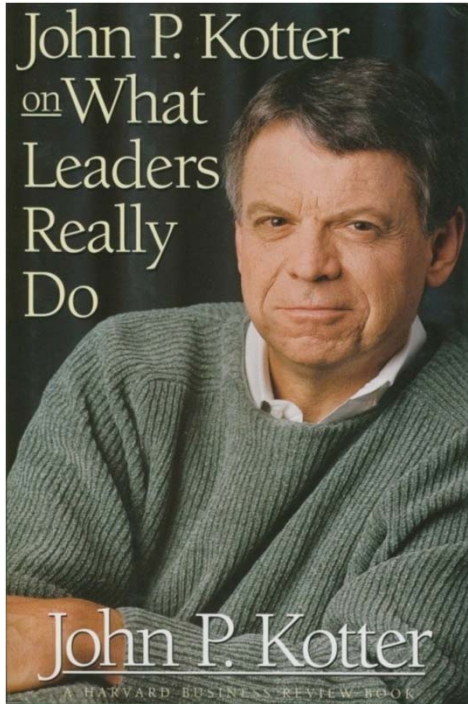
(3) ต้องเน้นคุณค่าของคน คือ เป็น Employee Champion

(4) ต้องมีระบบการบริหารจัดการ HR ที่ทันสมัย คิดเป็นยุทธศาสตร์ คือ อย่าใช้กฎระเบียบแบบราชการ ต้องให้มีเสรีภาพมากขึ้น หรือ มีการมอบอำนาจ คือ Empowerment

ส่วน Guru คนที่ 2 คือ
Peter Senge ก็เน้น
องค์กรแห่งการเรียนรู้
มี 5 เรื่อง คือ

1. Personal Mastery รู้อะไร รู้ให้จริง
2. Mental Models มีแบบอย่างทางความคิด
3. Shared Vision มีเป้าหมายร่วมกัน
4. Team Learning เรียนรู้เป็นทีม ช่วยเหลือกัน
5. Systems Thinking มีระบบการคิด มีเหตุมีผล





ส่วน Guru คนสุดท้าย ผมชอบ
แนวคิดของ John P.Kotter
ผู้เขียนหนังสือเรื่อง Leading
Change จะเน้นจุดที่มากดดัน
เรียกว่า “Sense of Urgency”



AN ACTION PLAN FROM THE WORLD'S
FOREMOST EXPERT ON BUSINESS LEADERSHIP

Leading Change



John P. Kotter

HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS

John Kotter ผู้เขียนหนังสือเรื่อง Leading Change พูดถึง กลยุทธ์ในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน โดยถือเป็นภาระของผู้นำที่จะต้องกระตุ้นองค์กรให้เปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. สร้างความรู้สึกถึงตระหนักถึงความจำเป็น สร้างความรู้สึกกระตือรือร้น และเร่งด่วนที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร (Establishing a sense of urgency)
2. การรวมกลุ่มที่มีพลังมากพอที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Forming a powerful guiding coalition)
3. สร้างวิสัยทัศน์ (Creating a vision)
4. การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Communicating the vision)



AN ACTION PLAN FROM THE WORLD'S
FOREMOST EXPERT ON BUSINESS LEADERSHIP

Leading Change



John P. Kotter

HARVARD BUSINESS SCHOOL PRESS

5. การให้อำนาจ และทำให้คนในองค์กร
ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ (Empowering
others to act on the vision)
6. การวางแผนเพื่อให้เกิดความสำเร็จใน
ระยะสั้น (Planning for and creating
short-term wins)
7. ประมวลการปรับปรุงเหล่านี้ให้
ครบถ้วน (Consolidating
Improvements and Producing Still
More Change)
8. ปลุกฝังวิธีใหม่ในองค์กรให้คงอยู่
(Institutionalizing new approaches)

ทั้งหมดนี้จะให้เห็นว่า HR ยุคใหม่
คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ในระบบยุติธรรม
คำถามจะทำอย่างไร ?



วันนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะคิดและจะทำ
ต่อไปเพื่อไปสู่การปฏิรูปที่แท้จริง

WORKSHOP

- (1) อุปสรรคในการปรับ HR Personnel
มาเป็น HR แบบใหม่ 3 เรื่อง
ในกระบวนการยุติธรรมคืออะไร
ทางออกที่เหมาะสมคืออะไร
ยกตัวอย่างที่สำเร็จ 3 เรื่อง
- (2) แนว Chira's Way, Ulrich และ
Peter Senge และ Kotter จะผสมกันอย่างไร
เหมาะกับระบบยุติธรรมในเมืองไทยหรือไม่อย่างไร
จุดแข็ง จุดอ่อนของ 4 ท่าน คือ อะไร อธิบาย
จะนำไปใช้กับ Reality ของระบบยุติธรรมไทยอย่างไร



Thank You



Chira Academy

Tel: 0-2433-5414

Fax: 0-2433-5415

Email : dr.chira@hotmail.com

www.chiraacademy.com

<https://www.facebook.com/Asia-Pacific-Consultant-Ltd-160477847991389/>



มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ

Tel: 0-2433-5414

Fax: 0-2433-5415

<https://www.gotoknow.org/posts/422648>

<https://www.facebook.com/FIHRD-1502176983364381/>





โปรดติดตามชม.. รายการโทรทัศน์

(1) “สู่ประเทศไทย 4.0”

ออกอากาศทาง NBT (ช่อง11)

ทุกวันจันทร์สัปดาห์ที่ 1 ของเดือน

เวลา 14.00-14.30 น.

[https://www.youtube.com/
channel/
UCKyulC3wra76rasO-TmdjdA](https://www.youtube.com/channel/UCKyulC3wra76rasO-TmdjdA)



(2) คิดเป็น ก้าวเป็น กับ ดร.จีระ

ทางสถานีโทรทัศน์TGN

ทุกวันเสาร์

เวลา 21.00-21.25 น.

[https://www.facebook.com/
KidPenKaoPen/](https://www.facebook.com/KidPenKaoPen/)





โปรดติดตาม

- รายการวิทยุ

Human Talk

- ทุกวันอาทิตย์ทางโมเดิร์น เรดิโอ
(คลื่นความคิด) F.M. 96.5 MHz.
เวลา 06.00 – 06.30 น.

<https://www.thinkingradio.net/program/4ffa9957e3c3566aacd8d289>





ติดตามอ่านบทความ

“บทเรียนจากความจริง”

ทาง นสพ. แนวหน้า ฉบับทุกวันเสาร์
(หน้า 5)

<http://www.naewna.com/columnist/1226>

https://www.facebook.com/ChiraHongladarom/media_set?set=a.2108406102518168.1073741953.100000463969628&type=1&l=5e4e5c4000



Chira Academy กับ 13 หลักสูตรที่ได้รับความนิยมสูงสุด

หลักสูตรพัฒนาผู้นำและผู้บริหารมืออาชีพ (Senior Executive Development Program)

การจัดทัศนศึกษาดูงาน ณ มหาวิทยาลัยและองค์กรชั้นนำต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ(Study Tour)

หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร(Leadership & Management Development Program)

หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development Program)

หลักสูตรยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRD – HRM and Strategy Program)

หลักสูตร HR for Non – HR

หลักสูตรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

(HR – Creativity and Innovation Development Program)

หลักสูตรการสร้างและบริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Team Building)

หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพของมนุษย์ (Personality Development Program)

หลักสูตรการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง (Conflict Management and Negotiation Program)

หลักสูตรการสร้างทุนแห่งความสุขเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(Happiness Capital Development Program)

หลักสูตรพัฒนาทุนทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

(Talented Capital Development Program)

หลักสูตรพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Development)

สนใจสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ : 0-2433-5414

ติดตามชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ (Blog)

ของผมที่

www.chiraacademy.com หรือ

www.gotoknow.org/blog/chiraacademy

Facebook Fanpage:

<https://www.facebook.com/dr.chirahongladarom?ref=hl>