

บทเรียน จากความจริง



ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

บทเรียนจากความจริง

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันเสาร์ ที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2561, 02.00 น.

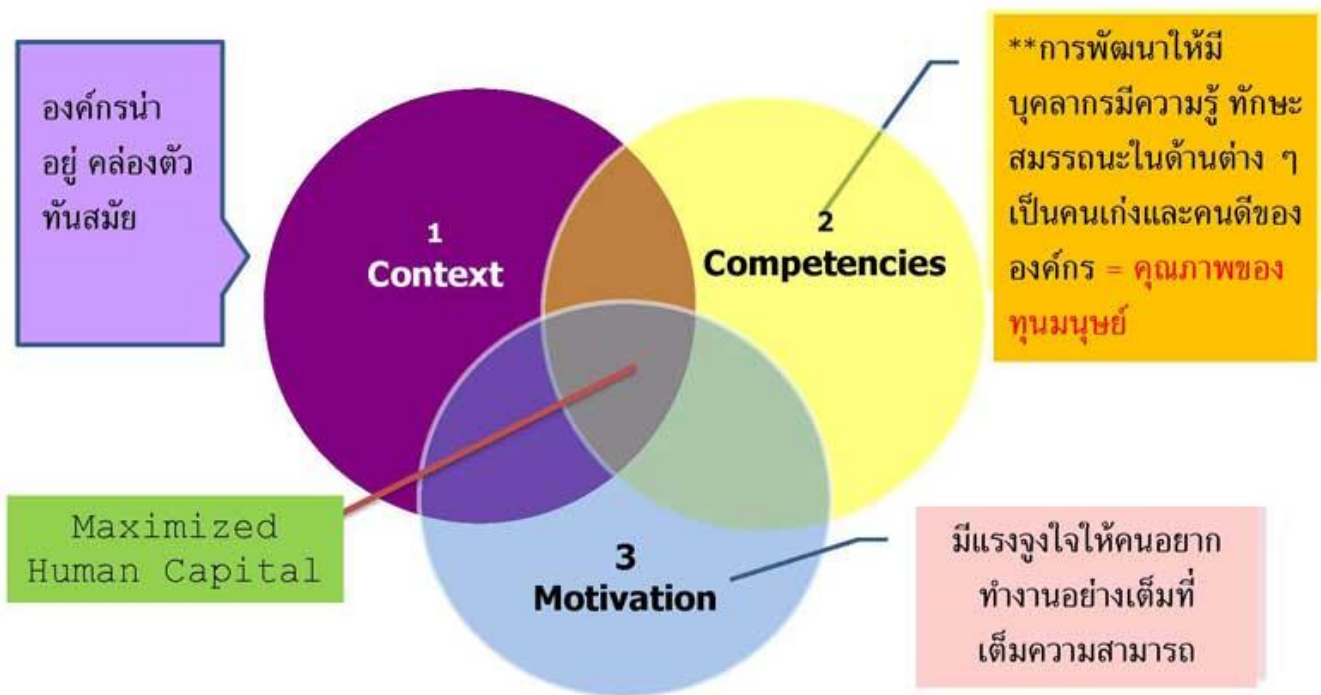
จากกรณีศึกษาเรื่อง 'คน' ที่ มธ. และ ม.อ.

ดูทั้งหมด



ทฤษฎี 3 วงกลม

เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ



ลิขสิทธิ์ของศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

สัปดาห์ที่แล้วผมยกตัวอย่างเรื่องการเลือกตั้งในไทยและในอเมริกาคือ พรรคที่อยากเลือกตั้งมากๆ และชนะเลือกตั้งทุกครั้ง แต่มีปัญหาในการบริหารประเทศไทย มีคิดมากมาย ถ้าการเลือกตั้งครั้งนี้ยังไม่เปลี่ยนแปลง ความคิดของผู้ลงคะแนนการเมืองหลังการเลือกตั้งคราวใหม่นี้ ก็จะมีปัญหาอีกแน่นอน ถ้าฐานการเมืองของพรรคที่เคยชนะมาตลอดในภาคอีสานและภาคเหนือยังคงเหมือนเดิมก็คงจะมีปัญหาอีกต่อไป

สัปดาห์นี้ ผมขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาเรื่อง "คน" ให้ท่านนำไปพิจารณา เพราะเรื่อง "คน" ต้องทำให้ได้ผลให้สำเร็จ

จากประสบการณ์กว่า 40 ปี ตั้งแต่อยู่ธรรมศาสตร์จนถึงทุกวันนี้ ถ้ามีโอกาส ผมจะพยายามทำให้ได้ผลดีที่สุด เช่น เมื่อวันอาทิตย์ที่ผ่านมา ผมและทีมงานได้ไปช่วยสอนโครงการปริญญาเอกของคณะนิติศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์ ปีนี้เป็นปีที่ 4 แล้ว เรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการยุติธรรม

ผู้เรียนรุ่นนี้ มีทหารรัฐธรรมนูญ ตำรวจ และอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งรุ่นที่แล้วมีผู้พิพากษาหลายคน ปริญญาเอกของคณะนิติศาสตร์ พยายามมองกว้าง ไม่มุ่งด้านกฎหมายอย่างเดียว แต่เน้นการบริหารจัดการด้วย ซึ่งมีประโยชน์ต่อกระบวนการตุลาการเพราะเชี่ยวชาญกฎหมายโดยไม่รู้เรื่องอื่นอาจทำการทํางานไม่สำเร็จ ใช้เวลาการสอนทั้งหมด 5 ชั่วโมง ตั้งแต่ 9 โมงเช้าถึงบ่าย 2 โมงขอบคุณ คุณพิชญ์ภีร์ พึ่งสำราญและทีมงานที่ไปร่วมงานด้วย

ผมให้ความสำคัญ 4 เรื่องด้วยกันคือ

1. เรื่องคน อย่ามองระดับ Micro อย่างเดียว ควรจะมองภาพใหญ่ Macro ด้วย
 2. เน้นการปลูก หรือพัฒนาคนในกระบวนการตุลาการ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพใหญ่มากกว่าภาพเล็กระดับองค์กรและรู้มากกว่ากฎหมาย
 3. เน้นเรื่องบริหารจัดการ ซึ่งผมเรียกว่าเป็นระบบการเก็บเกี่ยว
 4. ถ้ามีอุปสรรค ทํานโยบายยังไม่ได้ผล ก็ต้องเอาชนะให้ได้
- หลังจากนั้นให้ทำ Workshop 2 กลุ่ม น่าสนใจมาก

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



กลุ่มแรก ให้เห็นคนว่าต้องมีด้านอื่นๆ เข้ามาช่วย เช่น คดีแพ่งมีจำนวนมาก ทำให้ศาลรับไม่ไหว ยกตัวอย่างว่าเรื่องคดีต่างๆ นี้ น่าจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยก่อนไปถึงศาล เช่น ระดับชุมชน ก็ใช้ยุติธรรมชุมชนไปช่วยให้มีการตกลงกันก่อนถึงศาล น่าจะเป็นเรื่องที่จะช่วยได้สำคัญอย่างหนึ่ง

วิธีการเช่นนี้ ก็น่าจะนำมาใช้ในคดีแพ่งอื่นๆ เช่น คดีกู้เงินจากธนาคาร แทนที่จะจ้างบริษัททนายความฟ้องผู้กู้อย่างเดียวมีการประนีประนอมนอกศาล บริษัททนายก็คงจะทำหน้าที่ช่วยไกล่เกลี่ยด้วย ไม่จำเป็นต้องฟ้องทุกคดี

ส่วนในกลุ่มที่ 2 น่าสนใจเพราะเขาหยิบยกเอาทฤษฎี 3 วงกลมของมมาพิจารณา



ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ บรรยายเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับองค์กรด้านกระบวนการยุติธรรมสำหรับนักศึกษาปริญญาเอกคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2561 ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การพัฒนาและบริหารคนในกระบวนการยุติธรรม ไม่ค่อยแยกกันทำ ควรจะทำพร้อมๆ กันใน 3 หน่วยงาน คือ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพราะถ้าทำจุดใดจุดหนึ่งอาจไม่สำเร็จในทฤษฎี 3 วงกลม แทนที่จะวิเคราะห์แต่ละหน่วยงาน ก็วิเคราะห์ให้ครบทั้งตำรวจ อัยการ ศาล บังคับคดี และราชทัณฑ์ด้วย ซึ่งแปลว่าการพัฒนาคนและบริหารในยุคต่อไปควรจะทำให้ครบวงจร ถ้าองค์กรต่างคนต่างทำก็ไม่สำเร็จคือวงกลมที่ 1 (Context) หรือบริบท ต้องรวมหน่วยงานให้ครบ ซึ่งผมคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ และกลุ่ม 2 ยังหยิบยกเอาแนวคิดของ Peter Sengeมาใช้

ซึ่งถ้ากระบวนการยุติธรรมในไทยเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จริง จะเป็นประโยชน์มากๆ

ส่วนที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผมได้กล่าวไปบ้างแล้วว่า ทีมของ Chira Academy อันประกอบด้วยผมและทีม 5-6 คน ได้ไปช่วยทำงานในโครงการศูนย์อาเซียนศึกษา ม.อ.โครงการ 5 จังหวัดแดนใต้ ภายใต้โครงการการศึกษาพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดชายแดนใต้เพื่อเพิ่มนักท่องเที่ยวจากอินโดนีเซียและอาเซียนใต้ ให้รองรับการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทั้งในประเทศและอาเซียนใต้ หมายถึงมาเลเซียและอินโดนีเซียเป็นหลัก

ที่น่าสนใจมากๆ คือ เราได้ให้ผู้เข้ารับอบรมที่มาจากกลุ่ม 5 จังหวัดประกอบด้วย 4 กลุ่มคือ

1. ชุมชน
2. วิชาการ มี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และสถาบันการศึกษาอื่นๆ ใน 5 จังหวัด
3. มีธุรกิจทั้งใหญ่และเล็ก
4. ภาครัฐ

ได้สรุปเรื่องการเตรียมทุนมนุษย์ให้รองรับการท่องเที่ยวใน 5 จังหวัดภาคใต้ได้อย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ 4 เรื่อง

1. Where are we? วิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง)
2. Where do we want to go? เป้าหมายที่จะเดินไปในอนาคต
3. How to get there? วิธีการในการเดินทางไปสู่เป้าหมายได้อย่างไร
4. How to overcome difficulty? การเอาชนะอุปสรรคระหว่างทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย



**ภาพหมู่การประชุมเชิงปฏิบัติการพิจารณายุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการท่องเที่ยวจังหวัดภาคใต้ชายแดนสู่อาเซียน
วันที่ 6 กันยายน 2561 ณ ห้องภูผาเพชร โรงแรมทีอาร์ริอคฮิลล์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา**

ศึกษาหลักสูตรของวิธีการสอนของทั้ง 5 จังหวัดในเรื่องการเตรียมบุคลากรว่าจะสามารถรองรับการท่องเที่ยวได้หรือไม่ เช่น ถ้าใน 3 จังหวัดภาคใต้มีโรงเรียนศาสนาออกไปก็ต้องเสริมวิชาการเพื่อให้มีความรู้ออกมาทำงานได้

อีกประเด็นคือ ต้องสำรวจการศึกษาของ 5 จังหวัดภาคใต้ทุกๆ ระดับตั้งแต่มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ถึงขั้นมหาวิทยาลัยว่าจะปรับหลักสูตร วิธีการเรียนให้มีคุณภาพอย่างไรในการสร้าง

บุคลากรทำงานเรื่องท่องเที่ยว

ทุกคนที่มาประชุมอยากให้ 5 จังหวัดภาคใต้พัฒนาหลักสูตรร่วมกันโดยเน้นการสอนที่มีคุณภาพ เช่น สอนภาษาอังกฤษ ให้คน 5 จังหวัดภาคใต้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ในอาชีพ

ผมภูมิใจมากที่คนในภาคใต้เริ่มคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าเรื่องปริมาณ ถ้าได้ทำต่อไปผมก็อยากให้ 5 จังหวัดภาคใต้มีหลักสูตรและวิธีการสอน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้จบแล้วทำงานได้

ประเทศอื่นๆ ปัจจุบัน เช่น สปป.ลาว หรืออินโดนีเซียมีการสอนภาษาอังกฤษที่ทำให้คนของเขาไปใช้ได้ ในขณะที่ของเราสอนให้สอบผ่าน แต่พูดไม่เป็น นำมาใช้ไม่ได้ เศร้ามาก แล้วจะพัฒนาท่องเที่ยวให้เป็นเลิศได้อย่างไร

มีเรื่องพัฒนาคนยังมีอีกหลายเรื่อง แต่ที่น่าสนใจคือ เขาอยากได้หลักสูตรเรื่อง

1. Digital Smart Phone เทคโนโลยีดิจิทัลผ่านมือถือ
2. เรื่องภาวะผู้ประกอบการ

และอยากให้มีการเชื่อมโยงกันในระหว่างคน 5 จังหวัดภาคใต้กับประเทศอินโดนีเซีย โดยเฉพาะอยากให้มีการนำนักท่องเที่ยวจากอินโดนีเซียมาภาคใต้มากขึ้น โดยจะอำนวยความสะดวกในเรื่องคมนาคมเช่น มีเครื่องบินสามารถบินตรงมาหาดใหญ่ได้เลย มากขึ้น

จีระ หงส์ลดารมภ์

dr.chira@hotmail.com