

สวัสดีชาว Blog และลูกศิษย์ทุกท่าน

วันนี้ (10/2/58) ช่วงบ่าย.. ผมและทีมงานได้รับเกียรติจาก [สำนักงาน ป.ป.ช.](#) โดยสถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัญญา ธรรมศักดิ์ ซึ่งจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ [อาเซียน](#) ให้เป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ "การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน" แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ สำนักงาน ป.ป.ช. ณ ห้องนนทบุรี 2 ชั้น 3 อาคาร 4 สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนนนทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ติดตามภาพบรรยากาศและสาระความรู้ของพวกเราได้ที่นี้เช่นเคยครับ

[จีระ หงส์ลดารมภ์](#)

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียน

โดย..ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

10 กุมภาพันธ์ 2558

ณ ห้องนนทบุรี 2 ชั้น 3 อาคาร 4 สำนักงาน ป.ป.ช. นนทบุรี

การเก็บเกี่ยว ทำอย่างไรถึงจะบริหารคนในปปช.ให้เป็นเลิศ เมื่อมีการ Benchmarking กับต่างประเทศ หรืออาเซียน ในการแก้ปัญหาคอร์รัปชั่น

หลักสูตรนี้ต้องต่อเนื่องและทำให้สำเร็จ ถ้าจะบอกว่าคืออะไรไม่มีประโยชน์

ในวันนี้จะกระตุ้นให้ทุกคนเป็นเลิศ

คุณพิชญ์ภูรี: อ.จีระ จะมีวิธีการบรรยายแบบ Learning how to learn

อ.จีระ: การพัฒนา เป็นการปลูกความรู้ คนต้องมีแรงจูงใจ

คุณพิชญ์ภูรี: ศักยภาพในการเรียนขึ้นอยู่กับตัวเอง

อ.จีระ: คุณ Satya Nadella กล่าวว่า การทำงานต้องอยากรู้ยากเห็น และต้องกระหายการเรียนรู้

ในบริบทของปปช.มีการอยากหาความรู้ด้วยตัวเองหรือไม่ และมีการlifelong learning หรือไม่

Michael Hammer กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงนอกจากรวดเร็วแล้วยังมีความคาดไม่ถึง และทำนายไม่ได้

พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา: คน คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร

อ.จีระ: ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในปัจจุบัน ไม่ใช่เงิน สิ่งของหรือเครื่องจักร แต่เป็นคน เช่น สิงคโปร์ หรืออิสราเอล

คุณภาพของคนในประเทศจีน ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมก่อน และเมื่อทำอะไรต้องทำอย่างมืออาชีพ

เป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างจริงจัง

ปริญญาในประเทศไทยมีมากมาย แต่คิดไม่เป็น

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนที่สำนักงาน ป.ป.ช..

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันอังคารที่ 30 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอังคารที่ 30 มิถุนายน 2015 เวลา 15:48 น.

การพัฒนาคนในสุภาชิตจีน กล่าวไว้ว่า ปลุกพีซลัมลุก.. 3-4 เดือน ปลุกพีซยืนต้น.. 3-4 ปี พัฒนาคคน.. ทั้งชีวิต

ต้องเริ่มต้นให้คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ต้องให้คนเป็นคนที่มีอาชีพ

Peter Drucker: ถ้าเราไม่เปลี่ยนแปลงเราก็อยู่ไม่รอด

วิธีการในการเรียนครั้งนี้ต้องจับประเด็นให้ได้

ทฤษฎี 4L's

- Learning Methodology มีวิธีการเรียนรู้ที่ดี

- Learning Environment สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

- Learning Opportunities สร้าง/เกิดโอกาสจากการเรียนรู้

- Learning Communities สร้าง/เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทฤษฎี 2R's เป็นทฤษฎีที่สำคัญที่สุดในการเรียนในวันนี้

Reality - มองความจริง

Relevance - ตรงประเด็น

ทฤษฎี 3V

SValue Added สร้างมูลค่าเพิ่ม

S Value Creation สร้างคุณค่าใหม่ ในการเข้าอาเซียนการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การใช้นวัตกรรมใหม่ๆให้เกิดขึ้น
รวมถึงต้องมีการใช้การเจรจาต่อรองการสื่อสารให้ดีขึ้น

S Value Diversity สร้างคุณค่าจากความหลากหลาย ต้องสามารถใช้ให้เป็นพลังในการปราบปรามคอร์รัปชันให้น้อยลงได้ ต้องมีการป้องกันคอร์รัปชัน

Chira way คือ การกระตุ้นให้ทุกท่านวิเคราะห์และคิด มากกว่าที่จะมาฟังอย่างเดียว

คุณพิชญ์ภูรี: ในการเรียนแบบ Learning how to learn คนเราต้องมี 8K 5K ก่อน เมื่อเรามีพื้นฐานแล้ว

เมื่อเรามีพื้นฐานแล้ว ทุกคนต้องมีการ Learn share care คือ ต้องเรียนรู้ร่วมกัน มีการแชร์ความรู้ และต้องมีการยอมรับเมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย

ประโยชน์ที่จะได้ตอนจบ ควรจะมีโครงการที่จะทำในนามปปช.ร่วมกับอาเซียน เมื่อเราจะประสบความสำเร็จต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทของอาเซียนด้วย

ข้อมูลในโลกนี้มีเยอะมาก ต้องสรุปประเด็นให้ได้

ความโลภในอาเซียนมีมากขึ้น ทำให้ทุนนิยมนั้นมีมากขึ้น ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของคอร์รัปชัน การมีเงินมากขึ้น คอร์รัปชันก็มากขึ้น ต้องศึกษาการลดภาษี และการลงทุน
ต้องคิดให้เป็นด้วย

1.ประชาคมอาเซียน

(ASEAN COMMUNITY: AC)

คือ ขอดตกลงร่วมมือกัน 3 สาขา

ใหญ่

เศรษฐกิจ และการค้า

การลงทุน

สังคมและวัฒนธรรม

ความมั่นคงทางการเมือง

การปราบปรามทุจริตคอร์รัปชันอยู่ทั้ง 3 เสา แต่อาจจะหนักทางด้านสังคมและวัฒนธรรม กฎหมายและความมั่นคง แต่ก็ต้องมองเรื่องเศรษฐกิจด้วย

2.ASEAN 2015 ไม่ใช่หยุดแค่ปี 2015 ต้องมองว่า 5 – 10 ปีข้างหน้า หรือ มากกว่านั้น จะต้องสร้างมาตรฐานของข้าราชการต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยเฉพาะการวางรากฐานจากเรื่องทุนมนุษย์หยุดไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน

3.ASEAN ไม่ใช่แค่ 10 ประเทศ ควรจะมอง ASEAN Plus ด้วย คือ Plus 6 เพราะจะทำให้มีพลังอย่างมหาศาล ซึ่งในอนาคตอาจจะขยายไป Plus 8 – 9 คือ EU, RUSSIA หรือ US เข้ามา

4. หัวข้อวันนี้ท้าทายผมและทีมงานมาก เพราะมองเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ภาครัฐในบริบทของอาเซียน - จะเน้นอะไรที่ทำให้ 3 ชั่วโมง มีประโยชน์ต่อท่าน

Impact ต่อตัวเราเอง ต้องค้นหาตัวเองก่อน จะเข้าไปอยู่ในอาเซียนจริงหรือไม่

Impact ต่อองค์กร

Impact ต่อประเทศ

อย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญที่สุด คือ ต่อเนื่อง ต่อเนื่อง และต่อเนื่อง ถึงจะประสบความสำเร็จ

5. ก่อนอื่น พื้นฐานเรื่องคน หรือ ทุนมนุษย์ ใน ป.ป.ช. ทำได้ในระดับหนึ่งแล้ว คือ

มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ลงทุนอย่างสม่ำเสมอ

มีผู้นำที่มีปรัชญาเรื่องคนอย่างท่านวิชา มหาคุณ และคณะกรรมการ ดูแลอย่างเป็นรูปธรรม

แต่การเข้าสู่อาเซียนอาจทำให้เราหลุดจาก Comfort Zone คือ รู้ว่าต้อง Benchmark กับประเทศ อื่น ๆ ในอาเซียน เช่น ตัวอย่างที่ดี คือ สิงคโปร์

การพัฒนาคนในภาพรวมของไทย อยู่ในอันดับท้ายๆ ในอาเซียน

แรงกดดันในการพัฒนามักจะเกิดขึ้นอยู่แล้ว ต้องฮึดสู้ หลุดจากความสบายของคนในสังคมไทย และที่สำคัญต้องไปเปรียบเทียบกับกันได้
บางเรื่องประเทศไทยดีกว่าประเทศอื่น เช่น เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง แต่เรื่องคอร์รัปชันยังมีปัญหามาก

6.ผมคิดว่าเรื่องอาเซียนน่าจะมีมุมมองว่า.. เราไม่พอ ต้องรู้เขา ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งที่เราอ่อน และการรู้เขาคงไม่ใช่แค่กฎหมาย หรือ ปัญหาคอร์รัปชัน อาจจะหมายถึงภาพใหญ่ คือ สังคม การเมือง วัฒนธรรม การรู้เขาไม่ใช่มี Fact ก็พอ ต้องมีแรงจูงใจ อย่างรู้อย่างเดียว ควรสนใจอย่างแท้จริง

การที่เป็นข้าราชการของปปช.แล้ว ขอให้รู้เรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประวัติศาสตร์ของประเทศต่างๆด้วย

ต้องอยู่บนความเข้าใจเสมอภาค อย่าทำตัวเป็นเศรษฐี

7.ผมคิดว่าการศึกษา ASEAN & Beyond จะเร่งให้การพัฒนาข้าราชการ ป.ป.ช. เน้นความสำเร็จมากขึ้น มากกว่าวัดปริมาณว่าปีหนึ่งเราได้กี่คน หลักสูตรมีอะไรบ้าง ผมหมายถึงการให้องค์กร ป.ป.ช. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยสร้างบรรยากาศให้ทุก ๆ คนมี Life Long Learning และมีการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้

8.อีกประเด็นที่สำคัญ คือ ใช้ ASEAN เพื่อให้เกิดการทำงานแบบ Value Diversity – ความหลากหลายของกฎหมาย วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ภาษา ฯลฯ ของแต่ละประเทศ ทำให้เราได้เรียนรู้ แต่ควรจะนำความหลากหลายเหล่านั้นมาเป็นพลังให้เกิดมูลค่าเพิ่มอย่างแท้จริง

9.เรื่องภาษา ผมคิดว่าน่าจะต้อย้าอีกที่ว่า ถ้าเรามีเพื่อนบ้านอีก 10 ประเทศ อย่างน้อยน่าจะเป็นแรงกระตุ้นให้มีการเรียนภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอาเซียน อย่างเป็นรูปธรรม วัดผลได้

10.เรื่องการจัดกิจกรรม หรือ ประชุมดูงานระหว่างอาเซียน ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งซึ่งผมเรียกว่า "People to People Diplomacy หรือ Connectivity" ที่น่าจะนำมาวางแผนประจำปี อย่างน้อยใน ป.ป.ช. ก็น่าจะมีโครงการ Study Tour หรือ Youth Camp หรือ ASEAN Workshop ที่เป็นประจำทุกปี ทำอย่างต่อเนื่อง – ทำอยู่แล้วแต่ควรวางแผนให้เป็นระบบ

- หลักสูตรที่ได้อบรมมา ควรมีเอกสารเป็นภาษาอังกฤษควบคู่ด้วย

11. ผมคิดว่า.. น่าจะจัดให้มีการวิจัยร่วมกันใน ASEAN และนำเอางานวิจัยเหล่านั้นมาพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรมในระดับ ASEAN ต่อไป

สรุป ผมคิดว่า.. ทุก ๆ ท่านในห้องนี้ ต้องการ 2 R's กับ 2 I's เพื่อให้การถกเถียงกันต่อไปว่าจะต่อยอดแนวคิดเหล่านี้ให้เป็นรูปธรรมอย่างไร บนพื้นฐานที่แข็งแกร่ง – จากการลงทุนอย่างต่อเนื่องของ ป.ป.ช. เมื่อแน่นแล้วก็ต้องกระเด็นหรือขยายไปสู่ ASEAN ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับภาครัฐอื่น ๆ ที่ผู้นำในองค์กรไม่ได้มองว่า "คน คือ ทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร"

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนที่สำนักงาน ป.ป.ช..

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันอังคารที่ 30 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอังคารที่ 30 มิถุนายน 2015 เวลา 15:48 น.

การเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในท้องถิ่น เป็นเรื่องสำคัญ และต้องมีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และบางครั้งเกิดจากการมีเพื่อนร่วมชาติหลายๆชาติ

จุดอ่อนคือไม่สามารถเอาความหลากหลายมาเป็นพลังของทุนมนุษย์อย่างแท้จริง ต้องใช้เวลาเพื่อเรียนรู้อาเซียนมากขึ้น

การพัฒนาคนในบริบทของ ป.ป.ช. และ ASEAN ต้อง..

1)เน้นคุณภาพ

2)เน้นความยั่งยืน

3)เน้นนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

4)เน้นภาษา

5)เน้น "รู้เขา" มากขึ้น

6)เน้นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7)เน้นการสร้างเครือข่าย (Networking)

8)เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน

9)เน้นการทำงานที่สมดุล

ผมและคณะยินดีจะเป็นแนวร่วมส่วน เล็ก ๆ ครับ

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วย 8K's + 5K's และการบริหารทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญของการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือ

๑Standard มีมาตรฐาน

๑Quality มีคุณภาพ

๑Excellence มีความเป็นเลิศ

๑Benchmarking เทียบเคียงกับคู่แข่งได้

๑Best Practice เป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุด

กรณีศึกษาที่สำคัญ

ตัวอย่างที่ดีของจีน ก็คือ ผู้นำ Xi Jinping เน้นสังคมที่มีธรรมาภิบาล

ตัวอย่างของอินโดนีเซีย ยุคของ Joko Widodo ประธานาธิบดีอินโดนีเซียคนที่ 7 และคนปัจจุบันของประเทศอินโดนีเซีย เน้นปราบคอร์รัปชัน

ตัวอย่างของฟิลิปปินส์ ยุคของประธานาธิบดี เบนิกโน อากีโนที่ 3 อยู่ได้เพราะปราบคอร์รัปชัน

คนในท้องถิ่นจะเอามาเป็นทุนพัฒนาสมรรถนะของคนในท้องถิ่นได้หรือไม่

เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำของ Peter Drucker & Dr.Chira Hongladarom

Dr.Chira Hongladarom

1.Crisis management การจัดการภาวะวิกฤต

2.Anticipate change การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง

3.Motivate others to be excellent การกระตุ้นผู้คนสู่ความยอดเยี่ยม

4.Conflict resolution การแก้ไขความขัดแย้ง

5.Explore opportunities การสร้างโอกาสแก่ผู้อื่น

6.Rhythm & Speed รู้จักใช้จังหวะและความ รวดเร็ว

7.Edge (Decisiveness) กล้าตัดสินใจ

8.Teamwork ทำงานเป็นทีม

9.การบริหารความไม่แน่นอน

Peter Drucker

1.Ask what needs to be done

2.Ask what's right for enterprise

3.Develop action plans มีความคิดแต่ต้องให้มีแผนปฏิบัติการ

4.Take responsibility for decision

5.Take responsibility for communicating

6.Focus on opportunities not problems มองโอกาสมากกว่ามองปัญหา

7.Run productive meetings

8.Think and say We not I

คุณพิชญ์ภูรี: ทฤษฎี 2 R's เป็นสิ่งที่ทำให้พัฒนาตนเองได้ดีมาก เวลาทำงานต้องหา Reality ให้เจอ เพราะเป็นประเด็นที่เข้าใจตรงกันตั้งแต่แรก ผลลัพธ์ที่ได้จะตรงประเด็น

บริบทของอาเซียน มี 3 อย่าง คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ผู้นำจีน คนเดิม เต็งเสี่ยวผิง จะไม่เกี่ยวข้องการที่ทำให้ประเทศไต้หวัน แต่ยุคนี้ สี จิ้นผิง บอกว่าคุณภาพคนต้องมีคุณธรรมจริยธรรม และต้องเป็นคนที่เป็นมืออาชีพ

อ.จีระ: ถ้าเราจะเข้าอาเซียน ต้องมีโลกทัศน์ที่เปิดถึงจะเปลี่ยน เน้นคุณภาพ

คุณพิชญ์ภูรี: สิ่งที่ต้องปลูกฝังในองค์กร คือ LO เพราะมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การกระตุ้นที่ทำให้สำเร็จ ต้องมีความต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ถามตอบ

1. ขอถามว่า จุดยืนของประเทศไทยในอาเซียนคืออะไร ต้องการเป็นหนึ่ง หรือเป็นประเทศที่เน้นความสุข

อ.จีระ: เริ่มจากการรวมตัวด้วยต้องการความมั่นคง เมื่อถึงจุดหนึ่งเปลี่ยนเป็นประเทศสังคมนิยม เรารวมเพื่อต้องการอำนาจต่อรอง อาเซียน คือ การทำให้มีพลังร่วมกันมากขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ ที่เหลือเป็นสังคมที่มีประวัติศาสตร์ที่ใกล้เคียงกัน

2. เรื่องกระบวนการเรียนรู้ หรือ การหาตัวเองให้เจอ ต้องรู้ว่าจุดยืนของตัวเองเป็นอย่างไร แต่จุดอ่อน ของคนไทยคือ ความรู้ ในแง่ของความรู้ คนไทยยังตีบทของการมีองค์ความรู้ที่ยังไม่ครบมิติ มิติระดับของการเรียนรู้ มีแค่รู้จำ เข้าใจ ส่วนการรู้แบบรวบยอด มองแบบองค์รวม มีปัญหา และการประยุกต์ใช้ไม่มีการนำส่วนนี้ไปใช้เพื่อการสร้างองค์ความรู้ที่แท้จริง และประเด็นที่ 4 คือ การวิเคราะห์ ประเด็นที่ 5 คือ การสังเคราะห์

ขอฝากว่า ขอขยายผลเรื่องนี้ และความรู้ในมิติที่ 6 อ.ต้องขยายผลเข้าไปใน 6 มิติ นี้ให้ได้

อ.จีระ: บางครั้งการเรียนรู้ไม่ไปสะท้อนความจริง

3. การพัฒนาคนระหว่างภาครัฐ และภาคเอกชน แตกต่างอย่างไร ควรจะพัฒนาไปในรูปแบบใด

อ.จีระ: เจื่อนไขของราชการ และของภาคธุรกิจแตกต่างกัน ภาคธุรกิจ จะกล้าลงทุน แต่ราชการมักจะถูกตัดเรื่องงบประมาณ

เรื่องคนนั้น อย่าไปเอาคนที่ศักยภาพอ่อนมาสอนที่ปปช. ที่ไม่รู้บริบทของปปช.ที่แท้จริงมาสอน

เอกชน ดีที่มีการใช้เงินอย่างคุ้มค่า

ข้าราชการ นอกจากจัดไม่เป็น ยังได้คนที่ไม่จริงมาสอน ทำให้บุคลากรของคนอ่อนแอ

การศึกษาของไทยล้มเหลวเพราะยังเป็นระบบราชการ และยังมีระบบอุปถัมภ์

เอกชน อยู่ที่ Bottom line และแรงกดดันจะมีมากกว่าทางราชการ
คุณพิชญ์ภูรี: ราชการเน้นองค์ความรู้เป็นส่วนใหญ่

ส่วนเอกชน เน้นเรื่อง Process ไม่มีข้อจำกัด

ต้อง คิดเป็น วิเคราะห์เป็น ต้องสังเคราะห์ออกมาได้

อ.จีระ: จริยธรรม ของคนไทยอ่อนแอ สังคมไทยเป็นสังคมที่อ่อนแอในเรื่องของความรู้ ต้องหันกลับมาสร้างสังคมให้มีการคิดเป็นระบบ มีการนำศาสตร์ต่างๆมารวมตัวกัน

คุณพิชญ์ภูรี: ภาคราชการ มีเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มองเรื่องความยั่งยืน

แต่ภาคเอกชน ต้องจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับความสำเร็จแบบเดิมๆ ต้องเน้นเรื่อง 2R's การเรียนแบบ learn share care

Workshop

กลุ่ม 1

(1) จากการวิจัยของธรรมศาสตร์ หน่วยราชการต้องปรับปรุง 3 เรื่อง รองรับ ASEAN วิเคราะห์ว่าทั้ง 3 เรื่อง ป.ป.ช. มีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ถ้ามีจุดอ่อนจะปรับปรุงอย่างไร

ü ปรับ Mindset

จุดอ่อน

- มีกรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด การเปิดรับ Mindset มีน้อย

ü ปรับการทำงานแบบมืออาชีพ

จุดอ่อน

- ขาดการทำงานเป็นทีม ไม่ถนัดเรื่องการประสานงาน

- การบูรณาการร่วมกันไม่ดี

- ขาดความเชี่ยวชาญของคนในระดับ ขาดมือรองในการรับช่วงต่อ

ü ปรับการทำงานแบบสากล (International)

จุดอ่อน

-ป.ป.ช. มีจุดอ่อนเรื่องภาษาอังกฤษ รวมถึงภาษาอาเซียน

-ป.ป.ช. เป็นองค์กรอิสระ บทบาทยังไม่ได้ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ทำให้เหมือนอยู่คนเดียว

การปรับปรุง

-การกำหนดแนวทางบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานที่เป็นองค์กรอิสระด้วยกันก่อน หลังจากนั้นบูรณาการกับกระทรวงต่างประเทศ

โครงการ

- สร้างความร่วมมือ เมืองคู่ขนานชายแดน เพื่อทำงานร่วมกัน

(2) นอกจากการวิจัยของธรรมศาสตร์ จากประสบการณ์ของผมพบว่า.. ถ้าผู้นำในราชการ และ ป.ป.ช. มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ ในบริบทของอาเซียนก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น ลองวิเคราะห์ว่า..ผู้นำใน ป.ป.ช. ควรมีคุณลักษณะอย่างไรในบริบทของอาเซียน (3 ข้อใหญ่ ๆ) และควรจะพัฒนาอย่างไรที่เป็นรูปธรรม

- ต้องมีวิสัยทัศน์

- มีความรู้

- กล้าตัดสินใจ

กลุ่ม 2

(1) จากการวิจัยของธรรมศาสตร์ หน่วยงานการต้องปรับปรุง 3 เรื่อง รองรับ ASEAN ได้แก่

ü ปรับ Mindset

จุดอ่อน

-หน่วยงานแบ่งเป็นส่วนๆ ทุกคนทำหน้าที่ของตัวเอง แต่ขาดการมองความคิดริเริ่มว่าหน่วยงานการปช.ต้องปราบปรามทุจริต ทุกคนมีความสำคัญเหมือนกันหมด แต่มองว่ายังขาดเรื่องนี้อยู่

จุดแข็ง

-ความซื่อสัตย์

ü ปรับการทำงานแบบมืออาชีพ

จุดอ่อน

-ทำงานล่าช้า

-หน่วยงานเริ่มขยายตัว ความเชี่ยวชาญยังขาด องค์ความรู้ขาดหายไป

ü ปรับการทำงานแบบสากล (International)

จุดอ่อน

-อ่อนเรื่องภาษา ลำบากเรื่องการประสานงาน

-การอบรมระหว่างประเทศในระดับปฏิบัติงานยังน้อยอยู่

จุดแข็ง

-เจ้าหน้าที่มีความไม่รู้อะไรเรื่องระบบงาน

-ทำ MOU กับต่างประเทศ

วิเคราะห์ทั้ง 3 เรื่อง ป.ป.ช. มีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ถ้ามีจุดอ่อนจะปรับปรุงอย่างไร

(2) นอกจากการวิจัยของธรรมศาสตร์ จากประสบการณ์ของผมพบว่า.. ถ้าผู้นำในราชการ และ ป.ป.ช. มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ ในบริบทของอาเซียนก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น ลองวิเคราะห์ว่า..ผู้นำใน ป.ป.ช. ควรมีคุณลักษณะอย่างไรในบริบทของอาเซียน (3 ข้อใหญ่ ๆ) และควรพัฒนาอย่างไรที่เป็นรูปธรรม

- การจัดการความขัดแย้ง ทั้งภายในและภายนอก

- การเรียนรู้ด้านภาษาต่างๆ

- เทคโนโลยีที่ต้องตามให้ทัน

กลุ่ม 3

(1) จากการวิจัยของธรรมศาสตร์ หน่วยราชการต้องปรับปรุง 3 เรื่อง รองรับ ASEAN ได้แก่

ü ปรับ Mindset

จุดอ่อน

-ระบบราชการไทย มีmindset ที่เกิดจากช่วงอายุของคนที่แตกต่างกัน ทำอย่างไรให้คนทั้ง 2 รุ่นทำงานอย่างลงตัว รุ่นผู้ใหญ่ เป็นกลุ่มที่ค่อนข้าง Conservative วิธีแก้ไข ต้องมีวิธีการพูดคุย หรือจัดกิจกรรมให้ทุกคนสามารถคุยได้อย่างเปิดอก

จุดแข็ง

-ความซื่อสัตย์

-การตั้งใจทำงานอย่างสำเร็จ

ü ปรับการทำงานแบบมืออาชีพ

จุดอ่อน

-ความล่าช้าในการทำงาน เพราะต้องผ่านกระบวนการขั้นตอนต่างๆมากมาย

จุดแข็ง

-ข้อมูลที่ออกมาชัดเจน

ü ปรับการทำงานแบบสากล (International)

จุดอ่อน

-ข้าราชการในองค์กรทำงานมองเนื้องานของตัวเอง ไม่มองถึงประเทศอื่นๆว่าทำงานกันอย่างไร ควรจะมีเสียงตามสายขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น

-ภาษาอังกฤษยังเป็นจุดอ่อน

จุดแข็ง

-มีธรรมาภิบาลในการทำงาน

โครงการ

- ต้องพัฒนาภาษา มีการกำหนดให้ข้าราชการมีวันพูดภาษาอังกฤษ

(2) นอกจากการวิจัยของธรรมศาสตร์ จากประสบการณ์ของผมพบว่า.. ถ้าผู้นำในราชการ และ ป.ป.ช. มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ ในบริบทของอาเซียนก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น ลองวิเคราะห์ว่า..ผู้นำใน ป.ป.ช. ควรมีคุณลักษณะอย่างไรในบริบทของอาเซียน (3 ข้อใหญ่ ๆ)

และควรจะพัฒนาอย่างไรที่เป็นรูปธรรม

- เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีการวางยุทธศาสตร์ที่ถูกต้องชัดเจน

- รู้เขารู้เรา มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นในประเทศต่างๆ

ผู้นำต้องพัฒนาความคิด ให้คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ พัฒนาข้อมูลได้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการเป็นผู้นำ ที่มี Role model ให้บุคลากรได้

กลุ่ม 4

(1) จากการวิจัยของธรรมศาสตร์ หน่วยราชการต้องปรับปรุง 3 เรื่อง รองรับ ASEAN ได้แก้

ü ปรับ Mindset

จุดอ่อน

-ปรับเปลี่ยน มุมมองยาก ยึดมั่นความคิดตัวเอง

จุดแข็ง

-ซื่อสัตย์ สุจริต

ü ปรับการทำงานแบบมืออาชีพ

จุดแข็ง

-ซื่อสัตย์เป็นธรรม

จุดอ่อน

-ไม่ได้มีการทำงานแบบมืออาชีพจริงๆ

ü ปรับการทำงานแบบสากล (International)

จุดแข็ง

-มีสำนักต่างประเทศ

จุดอ่อน

-บุคลากรขาดความเตรียมพร้อม โดยเฉพาะด้านภาษา อย่างเช่น ภาษามลายู

วิเคราะห์ทั้ง 3 เรื่อง ป.ป.ช. มีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ถ้ามีจุดอ่อนจะปรับปรุงอย่างไร

(2) นอกจากการวิจัยของธรรมศาสตร์ จากประสบการณ์ของผมพบว่า.. ถ้าผู้นำในราชการ และ ป.ป.ช. มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ ในบริบทของอาเซียนก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น ลองวิเคราะห์ว่า..ผู้นำใน ป.ป.ช. ควรมีคุณลักษณะอย่างไรในบริบทของอาเซียน (3 ข้อใหญ่ ๆ) และควรพัฒนาอย่างไรที่เป็นรูปธรรม

- ต้องมีภาวะผู้นำ และเป็นที่ยอมรับ เคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชา

- ความรอบรู้ในหน่วยงานของปปช. และอาเซียน

- นำความรู้ความสามารถของผู้นำให้พ่วงครเป็นที่ยอมรับของประเทศและต่างประเทศ

ต้องมีความเข้าใจทั้งด้านความมั่นคง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม

อ.จีระ: ผู้นำต้องได้รับการศรัทธา จากผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และรองรับอาเซียนได้

ผู้นำแบบรับใช้ เป็นคนที่ทำให้คนอื่นดี ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะนิยมมากในอนาคต

ผู้นำแบบ Command control ใช้ไม่ได้แล้ว

Social trust และ International trust เป็นสิ่งที่ปปช.ต้องทำให้ได้

กลุ่ม 5

(1) จากการวิจัยของธรรมศาสตร์ หน่วยงานการต้องปรับปรุง 3 เรื่อง รองรับ ASEAN ได้แก้

ü ปรับ Mindset

จุดแข็ง

-ความซื่อสัตย์

จุดอ่อน

-ปัญหาคือ เมื่อองค์กรใหญ่ขึ้น ยังยึดมั่นการทำงานในรูปแบบเดิม ทำให้เกิดการล่าช้า

อ.จีระ: ป.ป.ช. ต้องมี Partnership กับภายในองค์กรและนอกองค์กร หน่วยงานต่างเช่น NGO ทั้งไทยและต่างประเทศ มหาวิทยาลัย ต้องยกย่องกัน และมีความเสมอภาคกัน

ü ปรับการทำงานแบบมืออาชีพ

จุดแข็ง

-ระเบียบข้อกฎหมาย แม่นมาก

-ภาคเอกชนตระหนักเรื่องcorruption ทำให้เกิดการร่วมมือกัน

จุดอ่อน

-ยังไม่มีความพร้อมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพราะตั้งรับเป็นส่วนใหญ่

-ต้องเตรียมคนให้พร้อม องค์ความรู้ต่างๆมีความสำคัญมาก

ü ปรับการทำงานแบบสากล (International)

วิเคราะห์ว่าทั้ง 3 เรื่อง ป.ป.ช. มีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร ถ้ามีจุดอ่อนจะปรับปรุงอย่างไร

(2) นอกจากการวิจัยของธรรมศาสตร์ จากประสบการณ์ของผมพบว่า.. ถ้าผู้นำในราชการ และ ป.ป.ช. มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านต่าง ๆ ในบริบทของอาเซียนก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้น ลองวิเคราะห์ว่า..ผู้นำใน ป.ป.ช. ควรมีคุณลักษณะอย่างไรในบริบทของอาเซียน (3 ข้อใหญ่ ๆ) และควรจะพัฒนาอย่างไรที่เป็นรูปธรรม

ทุกท่านต้องเป็นผู้นำของตัวเอง ซึ่งไม่ได้ขึ้นกับตำแหน่ง

ต้องเปลี่ยนมุมมองให้กว้างขึ้นไม่มุ่งเฉพาะงานที่ทำเท่านั้น

เรื่องภาษา คิดว่าองค์กรสามารถช่วยได้

คุณพิชญ์ภูรี:

กลุ่ม 1 เห็นความแตกต่างของแต่ละกลุ่มได้ เป็นการนำเสนอที่มีลำดับการนำเสนอดี บางกลุ่มเสนอว่าขาด Networking กับหน่วยงานอื่น แต่โครงการแสดงวิสัยทัศน์สูงมากในการสร้างเมืองคู่ขนานชายแดน

เรื่องการกระบวนกรยุติธรรม เป็นประเด็นที่ชัด แต่ยังอยู่ในความระมัดระวัง

กลุ่ม 2 บอกความแตกต่างเรื่องGeneration ต้องดูคนรุ่นใหม่ ว่ามีความสามารถจริงๆ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการยังได้โอกาสไปอบรมในระดับนานาชาติน้อย

กลุ่ม 3 วิธินำเสนอ่าย และมีการแบ่งปันกัน เรื่องความเป็นมืออาชีพต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทอาเซียนที่สำนักงาน ป.ป.ช..

เขียนโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

วันอังคารที่ 30 มิถุนายน 2015 เวลา 00:00 น. - แก้ไขล่าสุด วันอังคารที่ 30 มิถุนายน 2015 เวลา 15:48 น.

การสื่อสารในองค์กรที่ขาดไป

โครงการเรื่องภาษา มีแนวทางที่ดีในการสนทนากันเองในองค์กร

เรื่องภาวะผู้นำที่ต้องมีการเปิดโอกาส

กลุ่ม4 ดีมาก มองว่าปชช.มีภารกิจหลายด้าน และมีหลายหน้าที่ มีสำนักงานต่างประเทศ มีการขาดความเตรียมพร้อม และความแตกต่างเรื่องวัยต่างๆ

มีการพูดเรื่อง role model

กลุ่ม 5 สามารถดึงความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับเรื่อง change และพูดถึงความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นๆ และต้องมีความเป็นมืออาชีพที่สุด

เวลาทำงาน ต้องตั้งใจอย่าให้แตก ต้องแบ่งเวลาให้ได้ ต้อง Learn share care ทุกคนในกลุ่ม และประเด็นที่ต้องนำเสนอ

สรุปว่าต้องนำไปคิดต่อให้ได้

คัดลอกจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/585687>