
 ทักษะนี้ที่ คณะรัฐมนตรี และพวกพ้อง
 ปกครองซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักการของ
 และเมื่อตามคุณธรรม ตามความดี
 ทักษะนี้ ทักษะนี้ไม่สมควรที่จะให้
 ให้รัฐมนตรีปกครองอย่างนั้น ในตามของ
 ทักษะนี้มีความเต็มใจที่จะจะ
 ทักษะนี้อยู่แต่เดิมในแต่ราษฎรโดยทั่วไป
 ยินยอมยกอำนาจที่มอบให้ให้
 โดยพระ เพื่อใช้ต่อว่านั้นโดยวิธี
 เรื่องอื่นที่จึงของประเทราษฎร
 บิดที่ทักษะนี้ที่ความประสงค์ของ
 ราษฎรมีสิทธิออกเสียงในของของ
 ว่าเป็นของอันหนึ่ง และเมื่อทักษะนี้
 หมดหนทางที่ทักษะนี้จะไปแล้ว
 แต่ประเทศนี้ได้ต่อไปแล้ว ทักษะนี้
 และออกกตัญญูแห่งพระมหากษัตริย์
 ทักษะนี้ของสละสิทธิของทักษะนี้
 อยู่ในที่นี้ที่แห่งพระมหากษัตริย์
 สิทธิที่ไปอันหนึ่งของทักษะนี้แต่เดิม
 มาสมัยที่สิ่งอันนี้เองก็ ก่อนที่ทักษะนี้



วารสารการจัดการความรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Knowledge Management Journal : Secretariat of the House of Representatives

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๒) ISSN 1906-3906

Legislative Institutional Repository of Thailand

บทบรรณาธิการ



วารสารจัดการความรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับนี้เป็นวารสารฉบับที่ ๒ ซึ่งเป็นฉบับเดือนมกราคม-มีนาคม ๒๕๕๒ ในช่วงนี้ขอรำลึกเหตุการณ์ทางการเมืองการปกครองที่สำคัญเหตุการณ์หนึ่งของไทยคือการสละราชสมบัติของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๔๗๗

วารสารการจัดการความรู้ฉบับนี้ ส่วนหนึ่งเป็นการนำเสนอ การดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (KM) ซึ่งได้เสนอแนวทางการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะการจัดงานวัน LO การสนับสนุนให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ และการสร้างเครือข่าย สำหรับฉบับนี้ ในส่วนของคอลัมน์ **การเปิดวิสัยทัศน์ KM** ได้นำเสนอวิธีการสร้างชุมชนนักปฏิบัติด้วย

สำหรับคอลัมน์**ความรู้สู่ภูมิปัญญา** เนื่องจากมีข้าราชการและบุคลากรของรัฐสภาที่มีความตื่นตัวอยากทราบเรื่อง Competency หรือสมรรถนะเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการลงบทความที่บอกถึงที่มาและการได้สมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทราบ และการดำเนินการของสำนักพัฒนาบุคลากรในการนำ Competency มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในฉบับต่อไปจะได้ลงรายละเอียดการจัดประเมิน Competency Gap และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรในปี ๒๕๕๓ นอกจากนี้ยังมีการนำเรื่องมารายทงในการรับโทรศัพท์มาลงต่อเนื่องจากฉบับที่แล้ว สำหรับสำนักกรรมวิธีการ ๑ ได้นำเสนอการจัดการความรู้ในสำนัก ในบทความเล่าสู่กันฟังฉันท์น้องพี่ และใน ส่วนของคู่มือการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ทางสำนักกรรมการประชุมและชวเลข ได้นำเสนอหลักเกณฑ์ในการจัดทำรายงานการประชุม

ในคอลัมน์**มุมนิติบัญญัติ** ได้นำบทความจริยธรรมของนักกฎหมาย ซึ่งนับว่าสำคัญสำหรับผู้ที่ทำงานในองค์กรนิติบัญญัติ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอเรื่องการเมืองการปกครองกับองค์กรนิติบัญญัติ โดยสำนักกรรมวิธีการ ๒ ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับชาวสภา และในคอลัมน์ของสาระวิชาการ กลุ่มงาน

ตรวจสอบภายในได้นำเสนอเรื่อง กฎบัตรใหม่ไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการโดย
ทั่วไปของส่วนราชการ

แวดวงชาวสภาของฉบับนี้ ได้นำเสนอภาพการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของ
สำนักrayงานการประชุมและชวเลข นอกจากนี้ยังมีการดำเนินการสัมมนาและ
ฝึกอบรมที่จัดโดยสำนักพัฒนาบุคลากร เช่นการสัมมนาการบริหารข้าราชการรุ่นใหม่
การสัมมนาเรื่องการจัดทำงบประมาณแนวใหม่ การสัมมนาเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร
ระดับสูง และการสัมมนาเพื่อการพัฒนางานในสำนักกรรมาธิการ สำหรับกิจกรรมของ
ชาวสภาในช่วงที่ผ่านมาที่เด่น คือกิจกรรมการปลูกป่าและปล่อยเต่าเฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ปลูกป่าที่
จังหวัดปราจีนบุรี และปล่อยเต่า ที่จังหวัดพังงา

กองบรรณาธิการหวังว่า วารสารการจัดการความรู้ สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานฯ และ
ผู้อ่านทั่วไป

กองบรรณาธิการ



สารบัญ

☆	บทบรรณาธิการ	๑
☆	สารบัญ	๓
☆	เรื่องจากปก ๖ ทรงสละราชย์เพื่อราษฎร	๕
☆	นันทวรรณศนะนักบริหาร การแปลงนโยบาย KM สู่การปฏิบัติ	๑๒
☆	वेदविसयकन KM ชุมชนนักปฏิบัติ Community of Practice : เครื่องมือจัดการความรู้	๑๔
☆	ความรู้สู่ปฏิบัติการ การนำ Competency มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ ๑ : การได้มาซึ่ง Competency ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มารยาทในการรับโทรศัพท์..... ตอนที่ ๒ เล่าสู่กันฟัง.....ฉันที่พี่น้อง หลักเกณฑ์การจัดทำรายงานการประชุม	๒๐
☆	นุมนได้บัญญัติ กฎหมายนำรัฐ ตอนที่ ๓ : จริยธรรมของนักกฎหมาย การเมืองการปกครอง ตอนที่ ๑ : การเมืองการปกครองกับองค์กรตุลาการ	๔๔
☆	สาระวิชาการ กฎบัตรใหม่	๖๐
☆	แวดวงชาวสภา	๖๒



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand



ทัฬหีเจ้านั้นว่า คณะเรขินล และพอกพ้อง ให้วิธการ
ปกครองซึ่งไม่ถูกต้องตามหลัก การของ เวชียภาพในชั่วบุคคล
และเน็ดอตามบุตติธรรม ตามตามแท้ใจ และยึดถือของ
ทัฬหี ทัฬหีไม่สามารถที่จะยื่นยอมให้ผู้ใด คณะใด
ให้วิธการปกครองอย่างนั้น ในยอมของทัฬหีต่อไปได้

ทัฬหีมีความเต็มใจที่จะสละอำนาจอันเป็นของ
ทัฬหีอยู่แต่เดิมให้แก่ราษฎรโดยทั่วไป แต่ทัฬหียอม
ยื่นยอมยกอำนาจทั้งมวลของทัฬหีให้แก่ผู้ใด คณะใด
โดยเฉพาะ เพื่อใช้อำนาจนั้นโดยสิทธิขาด และโดยไม่มี
เงื่อนไข ทัฬหีจึงของ ประชาธิปไตย

บัดนี้ ทัฬหีเจ้านั้นว่า ความประสงค์ของทัฬหี ที่ว่า ให้
ราษฎรมีสิทธิออกเสียง ในเลือกของประเทศไทยโดยแท้จริง
ว่าไม่ เป็นผลสำเร็จ และเมื่อทัฬหีรู้สึก ว่า บัดนี้ เป็นอัน
หมดหนทาง ที่ทัฬหีจะอยู่เน็ดอ หรือ ให้ตาม คัมภีร์ของ
แก่ประเทศไทยได้ต่อไปแล้ว ทัฬหีจึงขอสละราชสมบัติ
และออกถกแก่แห่งพระมหากษัตริย์ แต่บัดนี้เป็นอันให้
ทัฬหีขอสละสิทธิของ ทัฬหีทั้งปวง ให้เป็นของ ทัฬหี
อยู่ในฐานะที่เป็นพระมหากษัตริย์ แต่ทัฬหีขออภัยที่
สิทธิทั้งปวง อันเป็นของทัฬหีแต่เดิมแล้ว ก่อนที่ทัฬหีได้ราช
ราชสมบัติ ซึ่ง สันติสุขของ



LIRT

๓ ทรงสละราชย์ เพื่อราษฎร



เรื่องจากปก

สุเทพ เอี่ยมคง
วิทยากร ๘
สำนักวิชาการ

เมื่อคณะราษฎรกระทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตยเป็นผลสำเร็จ และกราบบังคมทูลเชิญเสด็จพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่เสด็จแปรพระราชฐานประทับ ณ สวนไกลกังวล หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์ กลับคืนสู่พระนครและทรงเป็นพระมหากษัตริย์ต่อไป โดยมีพระราชอำนาจและพระราชสถานะตามที่รัฐธรรมนูญซึ่งคณะราษฎรจะได้ร่างขึ้นกำหนดไว้ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชหัตถเลขาตอบคณะราษฎร ที่จะทรงเป็นพระมหากษัตริย์สืบต่อไป เพื่อไม่ให้เกิดจลาจลเสียหายแก่บ้านเมือง และเพื่อให้การตั้งรัฐบาลใหม่เป็นไปได้โดยสะดวกเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ

แม้ว่า พระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว กับความต้องการของคณะราษฎรจะตรงกัน คือ จัดการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ภายใต้รัฐธรรมนูญ แต่การดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายสูงสุดดังกล่าวนั้นได้เกิดปัญหาขึ้น เป็นปัญหาที่มีเคยเกิดขึ้นมาก่อนในประวัติศาสตร์ชาติไทย เป็นปัญหาถึงขั้นนำไปสู่การสละราชสมบัติของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ไม่ทรงเห็นชอบด้วยกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจตามเค้าโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ การจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล การตั้งศาลพิเศษเพื่อตัดสินคดี “กบฏบวรเดช” การออกกฎหมายต่าง ๆ ที่ไม่ต้องตามหลักประชาธิปไตย ประกอบกับประสบปัญหาเกี่ยวกับพระเนตร จึงเสด็จไปต่างประเทศเพื่อทรงรับการรักษาผ่าตัด เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๔๗๖

ครั้งนั้น...โดยเป็นการเสด็จออกจากราชอาณาจักรที่ทรงครองราชบัลลังก์ครั้งสุดท้าย โดยมิได้เสด็จกลับมาอีกเลย... นอกจากลายพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัติ และบรมอัฐิที่บรรจุภายในพระบรมโกศที่อัญเชิญเสด็จกลับมาภายหลัง

ท่ามกลางความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ข่าวการสละราชสมบัติมีความชัดเจนในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๓๗ เมื่อสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระนครานุวัตติวงศ์ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ มีหนังสือถึงพระยาพลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรี แจ้งให้ทราบว่าพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีกระแสพระราชปรารภที่จะทรงสละราชสมบัติ เพราะทรงเห็นว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาคณะรัฐมนตรีและสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการขัดพระราชดำริที่พระองค์ทรงเสนอไปเสียทุกอย่าง อีกทั้งการที่คณะรัฐมนตรีดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปแล้วถึงได้กราบบังคมทูลทรงทราบ อันไม่เป็นประโยชน์ใด ๆ ที่จะทรงอยู่ในราชสมบัติ

พระยาพลพลพยุหเสนา กราบทูลสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระนครานุวัตติวงศ์ เพื่อให้นำความกราบบังคมทูลยับยั้งที่จะทรงสละราชสมบัติและได้แจ้งความประสงค์ของคณะรัฐมนตรีและสภาผู้แทนราษฎรว่า หวัง “...ที่จะได้เห็นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จ ฯ กลับมาครองราชสมบัติสืบต่อไปชั่วกาลนานเท่านั้น” แต่พระองค์ทรงมีพระราชบันทึกลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๓๗ ถึงพระองค์เจ้าอาทิตย์ทิพอาภา ราชเลขานุการประจำพระองค์ประจำกรุงเทพฯ ทรงยืนยันที่จะทรงสละราชสมบัติ เพราะทรงเห็นว่ารัฐบาลได้เคยให้คำมั่นเช่นนี้มาก่อนแล้วแต่การกระทำของรัฐบาลหาได้เป็นไปตามนั้นไม่

แต่งตั้งผู้แทนไปกราบบังคมทูลทรงทราบ :

เมื่อคณะรัฐมนตรีรับทราบเช่นนี้ จึงมีมติมอบหมายให้เจ้าพระยาศรีธรรมาธิเบศ ประธานสภาผู้แทนราษฎร บุคคลผู้ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงรู้จักเป็นอย่างดีและให้ความไว้วางพระราชหฤทัย พร้อมด้วยหลวงธำรงนาวาสวัสดิ์ รัฐมนตรี และเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ในฐานะผู้แทนคณะรัฐมนตรี ไปเข้าเฝ้า ฯ ณ กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ โดยมีนายดิเรก ชัยนาม เป็นเลขานุการเพื่อกราบบังคมทูลทรงทราบข้อเท็จจริงที่คณะรัฐมนตรี และสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการไป และเพื่อคลี่คลายเหตุการณ์อันอาจลุกลามไปสู่การสละราชสมบัติ

เจ้าพระยาศรีธรรมาธิเบศ และคณะเดินทางถึงกรุงลอนดอนในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๓๗ และได้เข้าเฝ้า ฯ กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ Knowle Cranleigh Surrey ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๓๗ เพื่อรับทราบพระราชกระแสรับสั่งที่พระองค์ไม่ทรงเห็นชอบด้วยกับการดำเนินงานของคณะรัฐมนตรีและสภาผู้แทนราษฎร โดยทรงทำเป็นพระราชบันทึกพระราชทานแก่คณะผู้แทนเข้าเฝ้า ฯ ด้วยทรงมีพระราชประสงค์ให้คณะรัฐมนตรีดำเนินการแก้ไข และถ้าคณะรัฐมนตรีรับรองว่าจะดำเนินการตามพระราชประสงค์ ให้เสนอพระราชบันทึกดังกล่าวนี้ เข้าสู่การพิจารณาในสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้การรับรองด้วย

หลังจากนั้นคณะผู้แทนได้รายงานการเข้าเฝ้า ฯ ต่อพระยาพลพลพยุหเสนา และวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๗ ได้เข้าเฝ้า ฯ อีกครั้ง เพื่อกราบบังคมทูลทรงทราบเรื่องที่คณะรัฐมนตรีและสภาผู้แทนราษฎร กำลังดำเนินการแก้ไขอยู่ทางพระนคร แต่เมื่อเห็นว่าการแก้ไขปัญหามีความคืบหน้า วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๗ คณะผู้แทนเข้าเฝ้า ฯ ได้มีหนังสือแจ้งถึงนายกรัฐมนตรี มีความประสงค์จะเดินทางกลับสยามเพราะเห็นว่าอยู่ไปก็ไม่สามารรถแก้ไขปัญหาคตามที่รัฐบาลมอบหมายได้

ประชุมสภาผู้แทนราษฎร :

คณะรัฐมนตรีได้จัดทำคำสนองพระราชบัณฑิต ตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว แต่การดำเนินการแก้ไขปัญหามีอะไรคืบหน้า และไม่ต้องตามพระราชประสงค์ เมื่อสถานการณ์ดำเนินมาถึงจุดเปลี่ยนที่ยากเกินกว่าจะยุติได้เช่นนี้คณะรัฐมนตรีได้หารือกับสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมสภาผู้แทนราษฎร สมัยประชุมสามัญ ครั้งที่ ๑๖/๒๔๗๗ วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๔๗๗ และได้ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเป็นการลับ ตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เพื่อพิจารณาพระราชบัณฑิตของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่มีพระราชประสงค์ให้นำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร เพื่อพิจารณา และได้รายงานเรื่องที่ทำเนียบไปก่อนหน้านี้ต่อสภาผู้แทนราษฎร พระยาพหลพลพยุหเสนา มอบหมายขุนสมาหารทิศคดี อ่านพระราชบัณฑิตโดยละเอียดให้ที่ประชุมพิจารณา สรุปความสำคัญ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว ที่ร่างขึ้นทูลเกล้าฯ ถวาย เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธยนั้น ไม่ต้องตรงกับพระราชประสงค์ แต่พระองค์ทรงเห็นแก่ความสงบของบ้านเมือง จึงทรงลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้ไปพลางก่อน จนกว่าสภาผู้แทนราษฎรจะได้ร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวรขึ้นใช้บังคับแทน แต่รัฐธรรมนูญที่ร่างขึ้นใหม่กลับมีบทบัญญัติบางประการไม่เป็นประชาธิปไตย “...การที่พระราชทานรัฐธรรมนูญให้ในคราวนั้น ก็โดยทรงเชื่อว่ากิจการทุกอย่างจะได้เป็นอย่าง democratic เช่นอย่างในอังกฤษเขา แต่เท่าที่ได้ผ่านมาได้ทรงสังเกตเห็นว่ามีได้เป็นไปอย่าง democratic...”

๒. การแต่งตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประเภทที่ ๒ ที่ต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขาอาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่สมาชิกประเภทที่ ๑ อีกทั้งบัญญัติรายชื่อที่ทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนั้น จุกละหุกกระทบกันเพราะถึงเวลาที่จะต้องเปิดประชุมสภาผู้แทนราษฎร

๓. การจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลและหนังสือพิมพ์

๔. การตั้งพรรคการเมือง แม้ว่า “...ในเวลานี้ยังตั้งสมาคมการเมืองไม่ได้ ควรอนุญาตให้ตั้งได้ ถ้าวัตถุที่ประสงค์ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ และต้องไม่ให้ทหารบก ทหารเรือ และตำรวจประจำการ เป็นสมาชิกสมาคมการเมือง”

๕. การประกาศใช้กฎหมายที่ไม่ต้องตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นการบังคับใช้ภายหลังการกระทำความผิดในกรณีกบฏบวรเดช คือ พระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ. ๒๔๗๖ และพระราชบัญญัติป้องกันรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๔๗๖ ส่วนเรื่องการลงโทษคราวกบฏบวรเดช ให้ยึดหลักเกณฑ์ถ้ามีโทษประหารชีวิต ให้ลดลงเป็นโทษเนรเทศมีระยะเวลา ๑๐ ปี ถ้ามีโทษจำคุกตลอดชีวิต ให้ลดลงเป็นโทษเนรเทศมีระยะเวลา ๕ ปี ถ้ามีโทษจำคุกต่ำกว่าตลอดชีวิต ให้ปล่อยตัวพ้นโทษเสีย ข้าราชการผู้มีมลทินในคราวกบฏ มีโทษถูกปลดออก ให้ได้รับบำนาญนับแต่วันที่ถูกตัดสินปลดออก และบุคคลผู้ต้องสงสัยพัวพันกับการกบฏที่กำลังตามจับกุม และอยู่ระหว่างฟ้องร้องดำเนินคดี ให้งดเสียสิ้น

๖. ให้รัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎรให้คำมั่นเป็นลายลักษณ์อักษรว่า จะไม่ตัดงบประมาณและกำลังทหารรักษาวังและให้ทหารรักษาวังมีกำลังพลและอาวุธเท่ากับกำลังทหาร ๑ กองพันทหารราบ

๗. การตัดสินคดีที่มีโทษประหารชีวิต ซึ่งชั้นตอนสุดท้ายที่กฎหมายมิให้พระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธยพระบรมราชานุญาต นั้น “ไม่ให้ทรงเซ็นประหารชีวิตก็เห็นด้วย เพราะไม่เป็นของสนุกอะไร

แต่ข้อพระทัยในการบังคับคดีครั้งสุดท้าย ซึ่งควรจะได้ผ่านพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และในระหว่างทูลเกล้าถวายฎีกาขอพระราชทานอภัยโทษนั้นจะไม่ดำเนินการบังคับคดี...”

๘. ทรงยืนยันในพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ ที่จะทรงยับยั้งการออกกฎหมายได้ในกรณี “(๑) เป็นการทำลายฐานะของพระมหากษัตริย์ (๒) การใดที่ไม่ต้องด้วยความประสงค์ของราษฎรทั่วไป ใน ๒ ข้อนี้จะต้อง veto นอกจากนี้แล้วจะไม่ทรงใช้เลย”

ในที่สุดสภาผู้แทนราษฎรลงมติว่า ตามที่รัฐบาลได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นการชอบแล้วและมีมติเป็นเอกฉันท์ ๖๕ : ๐ ให้ผ่านระเบียบวาระนี้ไป

ธ ทรงสละราชย์ เพื่อราษฎร :

แม้ว่าการดำเนินการทางสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับเรื่องพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวจะทรงสละราชสมบัติได้ยุติลงแล้ว แต่สถานการณ์ไม่ดีขึ้น

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๗ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระราชบัญญัติฉบับสุดท้ายแก่คณะผู้แทนเข้าเฝ้าฯ มีความสำคัญว่า “...ข้าพเจ้าต้องการคำตอบตรงตามคำขอร้องของข้าพเจ้า อย่างช้าที่สุดภายในสิ้นเดือนนี้ (คือ) วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ มิฉะนั้นข้าพเจ้าจะถือว่าไม่ยอมตามคำขอร้อง (หนึ่ง) คำตอบที่ไม่แน่นอนลงไปก็จะถือว่าเท่ากับไม่ยอม (เหมือนกัน)”

พระยาพหลพลพยุหเสนา เห็นว่ายากที่จะสนองตามพระราชประสงค์ได้ จึงสั่งการให้หลวงธำรงนาวาสวัสดิ์เดินทางไปเมืองโลซานน์ ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เพื่อเข้าเฝ้าฯ พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอานันทมหิดล ก่อนที่จะเดินทางกลับสยาม และในวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๗

มีหนังสือถึงเจ้าพระยาศรีธรรมาธิเบศ เรื่องสนองพระราชบัญญัติฉบับสุดท้าย ว่า “...เรื่องนี้รัฐบาลได้กราบบังคมทูลอย่างชัดเจนแล้ว และเมื่อรัฐบาลได้เสนอเรื่องต่อสภาผู้แทนราษฎรตามพระราชประสงค์... เพราะฉะนั้นรัฐบาลจึงไม่มีอะไรที่จะกราบบังคมทูลอีก”

ในที่สุด ราชบัลลังก์แห่งสยามประเทศต้องว่างลง หม่อมราชวงศ์สมัครสมาน กฤดากร ทำการแทนราชอาณาจักรในพระองค์ในกระบวนเสด็จต่างประเทศ แจ้งต่อเจ้าพระยาศรีธรรมาธิเบศ ว่าพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว จะได้พระราชทานพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัติในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๔๗๗ และจะถือว่ามีผลขาดจากการเป็นพระมหากษัตริย์ทันทีตั้งแต่นั้น เมื่อเห็นว่าเป็นเรื่องใหญ่เกินอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เจ้าพระยาศรีธรรมาธิเบศจึงแจ้งให้พระยาพหลพลพยุหเสนาทราบ และได้รับคำสั่งให้รับพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัติไว้ในฐานะผู้แทนของรัฐบาล



วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๗๗ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระนครานุวัตติวงศ์ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ มีหนังสือถึง พระยาพลพลพยุหเสนา ว่า เมื่อพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสละราชสมบัติแล้ว ตำแหน่งผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์เป็นอันสิ้นสุดลงตามไปด้วย และแจ้งกระแสพระบรมราชโองการที่ได้รับจากหม่อมราชวงศ์สัครสมาน กฤดากร ว่า “ให้อัญเชิญพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัติไปพระราชทานแก่ประธานสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒ เดือนนี้ เวลา ๑๖.๓๐ น. และขอให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรเชิญพระราชหัตถเลขาต่อมายังกรุงเทพฯ และแสดงพระราชประสงค์ให้ประกาศพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัตินั้น แก่ประชาชนให้ทราบโดยทั่วกันด้วย ๒. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงสละสิทธิที่จะตั้งผู้ครองราชสมบัติสืบต่อจากพระองค์ไป ๓. กับทรงสละสิทธิทั้งหลาย ในฐานะที่ทรงดำรงตำแหน่งเป็นพระมหากษัตริย์ทุกประการ แต่คงทรงสงวนสิทธิทั้งปวงซึ่งได้เคยทรงดำรงมาตั้งแต่ก่อนเสด็จขึ้นครองราชสมบัติ ๔. จะคงประทับอยู่ ณ ที่ประทับบัดนี้จนปลายเดือนมิถุนายน ถ้ามีหนังสือที่จะส่งไปถวาย ควรจำหน่ายลงในพระนามสมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมหลวงสุโขทัยธรรมราชา”

สภาประชุมฉุกเฉิน เรื่อง การสละราชสมบัติ

พระยาพลพลพยุหเสนา มีหนังสือลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๗๗ ถึงพระเจี๊ยมวิรัชชพากย์ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร เพื่อขอให้มีการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาเรื่องที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสละราชสมบัติ

สภาผู้แทนราษฎรได้ประชุมเป็นการด่วนในวันเดียวกันนั้นเวลา ๒๐.๑๕ นาฬิกา หลวงคหกรรมบดี เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อ่านคำแปลโทรเลขพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัติ ให้ที่ประชุมทราบ จากนั้น หลวงอำรงนาวาสวัสดิ์ ผู้ซึ่งร่วมเป็นคณะเดินทางไปเข้าเฝ้าฯ ที่ประเทศอังกฤษแต่ได้เดินทางกลับมาก่อน ได้แถลงชี้แจงเพิ่มเติมต่อที่ประชุมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปก่อนที่จะทรงสละราชสมบัติ ที่ประชุมได้อภิปรายซักถามนายกรัฐมนตรียกเกี่ยวกับการดำเนินการ ทั้งก่อนทรงสละราชสมบัติ และภายหลังที่ทรงสละราชสมบัติแล้วว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไป นายกรัฐมนตรียมอบหมายให้ หม่อมเจ้าวรรณไวทยากร วรวรรณ เป็นผู้ชี้แจง โดยเทียบเคียงกับประเทศตะวันตกที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเช่นเดียวกับของไทย และตามราชประเพณีที่ราชบัลลังก์ว่างลงจะต้องดำเนินการอย่างไร

ที่ประชุมมีมติให้อัญเชิญพระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอนันทมหินฺตล ขึ้นทรงราชย์สืบราชสันตติวงศ์ต่อไป แต่ในขณะที่พระองค์มิได้ประทับภายในพระราชอาณาจักร และยังไม่ทรงบรรลุนิติภาวะจะทรงบริหารพระราชภาระมิได้ ที่ประชุมมีมติให้ กรมหมื่นอนุวัตน์จตุรงค์ พระองค์เจ้าอาทิตย์ทิพอาภา และเจ้าพระยายมราช ประกอบเป็นคณะผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

ก่อนปิดประชุมสภาผู้แทนราษฎรในคำคินั้น เวลา ๐๓.๑๗ นาฬิกา ของวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๗๗ พระเจี๊ยมวิรัชชพากย์ ได้ขอมติต่อที่ประชุมจัดส่งข้อความอาลัยต่อการสละราชสมบัติ ส่งไปให้เจ้าพระยาศรีธรรมมาธิเบศ เพื่อนำกราบบังคมทูลทรงทราบ และพระยาพลพลพยุหเสนา ส่งโทรเลขถึงพระยาสุพรรณสมบัติ อัครราชทูตสยามประจำกรุงลอนดอน เพื่อนำความกราบบังคมทูล ความว่า

“รัฐบาลได้รับสำเนาพระราชหัตถเลขา ทรงสละราชสมบัติแล้วด้วยความโทมนัส รัฐบาลได้นำพระราชหัตถเลขาทรงสละราชสมบัติ ขึ้นเสนอสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม และสภาผู้แทนราษฎร ได้ลงมติรับทราบด้วยความโทมนัสยิ่ง

สภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติเห็นชอบในการอัญเชิญพระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอานันทมหิดล ขึ้นทรงราชย์สืบราชสันตติวงศ์ต่อไป ตามความในมาตรา ๙ แห่งรัฐธรรมนูญ และโดยที่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระองค์ใหม่ยังทรงพระเยาว์ สภาผู้แทนราษฎรอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ แห่งรัฐธรรมนูญ ได้ลงมติตั้งคณะผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ ประกอบด้วยพระวรวงศ์เธอ กรมหมื่นอนุวัตน์จัตตุรงค์ พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอาทิตย์ทิพอาภา และเจ้าพระยายมราช

รัฐบาลขอถวายพระพรแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก และสมเด็จพระบรมราชินี รำไพพรรณี ขอให้คงทรงพระสำราญอยู่ต่อไป”

ในวันเดียวกันนี้ รัฐบาลได้ออกคำแถลงการณ์ เรื่อง พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสละราชสมบัติ โดยลำดับเหตุการณ์ตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครอง เรื่อยมาจนถึงประเด็นความเห็นที่แตกต่างกันระหว่างพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวกับคณะรัฐมนตรีและสภาผู้แทนราษฎร

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชกระแสรับสั่งผ่านพระยาสุพรรณสมบัติ อัครราชทูตสยาม กรุงลอนดอน ถึงพระยาพหลพลพยุหเสนา “ข้าพเจ้าและพระชายาขอบใจรัฐบาลที่ได้แสดงความหวังดีมา ข้าพเจ้ามีความเสียใจที่ข้าพเจ้าและรัฐบาลไม่สามารถจะตกลงกันได้ ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเรามีความเห็นแตกต่างกัน ข้าพเจ้าขอให้รัฐบาลมั่นใจว่า ข้าพเจ้ามิได้มีความรู้สึกโกรธซึ่งและแค้นเคืองเนื่องด้วยเหตุการณ์ที่ได้เกิดขึ้นนั้นเลย...

พระมหากษัตริย์นักประชาธิปไตย ที่ทรงประทับระครองให้คณะราษฎรจัดตั้งคณะผู้บริหารราชการแผ่นดิน ตั้งสภาผู้แทนราษฎร และร่างรัฐธรรมนูญขึ้นบังคับใช้ เมื่อแรกเริ่มเปลี่ยนแปลงการปกครอง แต่เมื่อบ้านเมืองกลับเข้าสู่ความปกติสุขแล้ว...หลักการประชาธิปไตยกลับกลายเป็นต้นเหตุแห่งความขัดแย้งหนทางสุดท้ายที่ทรงเลือก คือ ทรงสละราชย์

...แต่ทรงสละราชย์...เพื่อราษฎรของพระองค์โดยแท้

หนังสืออ้างอิง

กรมศิลปากร. พระราชประวัติและพระราชกรณียกิจในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก
พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง , ๒๕๓๖

ประเสริฐ ปัทมะสุคนธ์. รัฐสภาไทยในรอบสี่สิบสอง (พ.ศ.๒๔๗๕-๒๕๑๒). กรุงเทพฯ : ช ชูมนุ่มช่าง, ๒๕๑๗

สภาผู้แทนราษฎร, สำนักงานเลขาธิการ. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร สมัยประชุมสามัญ ครั้งที่
๑๖/๒๔๗๗ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๔๗๗

สภาผู้แทนราษฎร, สำนักงานเลขาธิการ. รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร สมัยประชุมสามัญ วันที่ ๖ มีนาคม
๒๔๗๗

สภาผู้แทนราษฎร, สำนักงานเลขาธิการ. พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปกพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว
ทรงสละราชสมบัติ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง ,๒๕๓๖

สภาผู้แทนราษฎร, สำนักงานเลขาธิการ. รัฐสภาไทยได้ร่มพระบารมี ๖๐ ปี ทรงครองราชย์. กรุงเทพฯ : อมรินทร์
พริ้นติ้ง, ๒๕๔๙

สภาผู้แทนราษฎร, สำนักงานเลขาธิการ. ๕ ทรงเป็นร่มฉัตรรัฐสภา . กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์, ๒๕๔๙

นานาทัศนะนักบริหาร

การเปลี่ยนนโยบาย KM สู่การปฏิบัติ

นุกูล สัจฉิตเสรี

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรนิติบัญญัติที่มีโครงสร้างสำนักงาน ประกอบด้วยสำนัก/กลุ่มงานต่าง ๆ แตกต่างกัน หลายด้าน ได้แก่ งานด้านการเป็นเลขานุการในที่ประชุม งานด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ประชาธิปไตย งานด้านต่างประเทศและรัฐสภา ระหว่างประเทศ งานด้านวิชาการและงาน บริหารงานทั่วไป จากการสถาปนาสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ สำนักงานได้ปฏิบัติภารกิจในฐานะ เลขานุการสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภามาเป็น ระยะเวลากว่า ๗๗ ปี ซึ่งทำให้องค์กรเป็นที่ สะสมความรู้อย่างมากมาย ดังนั้นเมื่อมีการนำ การบริหารจัดการความรู้เข้ามาช่วยบริหารองค์กร (Knowledge Management: KM) จึงจำเป็นต้อง มีการบริหารจัดการ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่าง แท้จริงและยั่งยืน



จากการจัดวัน LO ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ ปีที่ผ่านมา สำนักต่าง ๆ ได้นำความรู้ที่เป็นลักษณะ Tacit Knowledge มานำเสนอ โดย Tacit Knowledge มีลักษณะเป็นความรู้

ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานที่รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสำนัก มีการเสวนา อภิปราย โดยเชิญวิทยากรที่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ในงานด้านต่าง ๆ มาเล่าให้ฟังและถาม - ตอบ กันฉันท์ที่สนทนอง นโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับ KM คือการส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคคลของรัฐสภาได้สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคนที่รับผิดชอบงานด้านเดียวกัน รวมตัวกัน เพื่อให้มีการสอนงาน (Coaching) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่ม เป็นการสร้างเครือข่าย KM ไปด้วย

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความมุ่งหวังให้ข้าราชการและบุคลากรของรัฐสภา ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้กลั่นกรองเพื่อหยิบเอาข้อคิดจากการปฏิบัติที่ได้ผลเลิศ (Best Practice) เพื่อไม่ให้ต้องมาใช้เวลาในลองผิดลองถูกในเรื่องที่ตกผลึกมาแล้ว ทั้งนี้ในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อาจเกิดจากการศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน (Manual) ที่แต่ละกลุ่มงานของสำนักงานจัดทำ คู่มีมือนี้มีประโยชน์เมื่อมีการปฏิบัติงานแทน ในคราวที่ผู้รับผิดชอบหลักไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้ที่รับผิดชอบแทนจะได้มีหลักในการทำงานแทน

ที่ผ่านมา การปฏิบัติการณ์ KM ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ช่วยให้เกิดการเปิดใจรับรู้ เรียนรู้ และเปิดใจสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ ถ้าเรียนรู้แล้วนำความรู้ทั้งที่เป็นแบบเปิดเผย (Explicit) และที่เป็นแบบฝังรากลึก (Tacit) มาใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นการช่วยยกระดับสมรรถนะ (Competency) การทำงานขององค์กรและของบุคคลได้เป็นอย่างดี จึงมุ่งหมายให้องค์กรได้ช่วยกันรณรงค์ส่งเสริมให้มีชุมชนนักปฏิบัติให้มากขึ้น และครอบคลุมทุกด้านขององค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



LIRT

KM

เปิดวิสัยทัศน์

ชุมชนนักปฏิบัติ Community of Practice : เครื่องมือจัดการความรู้

อารยะหญิง จอมพลาพล

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการวิชาการ ๓

สำนักวิชาการ

การจัดการความรู้ Knowledge Management หรือที่เรียกย่อๆ ว่า KM คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วองค์กรนั้นมีทั้งในรูปแบบความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร หนังสือ คู่มือ เอกสาร และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ ทักษะ และการเรียนรู้ การรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบจึงต้องอาศัยกระบวนการจัดการความรู้ได้แก่

๑. การบ่งชี้ความรู้
๒. การสร้างและแสวงหาความรู้
๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
๕. การเข้าถึงความรู้
๖. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้
๗. การเรียนรู้

ในขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้นั้นมีเครื่องมือที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้สามารถเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรและประเภทขององค์ความรู้เพื่อให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ



ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) สามารถเลือกใช้เครื่องมือ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP) การใช้ที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Reviews - AAR) การเสวนา (Dialogue) ฐานความรู้ที่เรียนและความสำเร็จ (Lessons Learned and Best Practices Databases) แหล่งผู้รู้ในองค์กร (Center of Excellence - CoE) การเล่าเรื่อง (Story Telling) เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist) เวที ถาม-ตอบ (Forum) การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team)

ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) สามารถเลือกใช้เครื่องมือ เช่น การจัดเก็บความรู้ และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในรูปของเอกสารการใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Story Telling) ฐานความรู้ (Knowledge Bases) เป็นต้น

สำหรับการนำเสนอเปิดวิสัยทัศน์ KM ฉบับนี้ขอแนะนำเครื่องมือการจัดการความรู้ ที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่หน่วยงานราชการและองค์กรภาคเอกชนหลายแห่งใช้ในการจัดการความรู้ นั่นคือ Community of Practice หรือเรียกย่อ ๆ ว่า CoP ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยว่า ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ ชุมชนแนวปฏิบัติ



ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติ

ชุมชนนักปฏิบัติ คือกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน หรือมีปัญหาาร่วมกัน ทำงานด้านเดียวกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งประสบการณ์ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ชุมชนนักปฏิบัติจึงเป็นเครื่องมือที่ทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลาจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร รูปแบบของการดำเนินการนั้นอาจเป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยพบหน้ากันในลักษณะการประชุม สภากาแฟ หรือการสร้างช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรืออินเทอร์เน็ตขององค์กรซึ่งจะเป็นการทำให้เกิดการทำงานที่มีการประสานร่วมมือกัน ปรึกษาหารือกัน มีลักษณะเป็นการทำงานแบบเชื่อมโยงกัน เป็นเครือข่ายที่มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน หากองค์กรสามารถเชื่อมโยงชุมชนนักปฏิบัติหลาย ๆ ชุมชนเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นเครือข่ายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายๆ ลักษณะงาน ทำให้บุคลากรไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น แต่อาจจะมี ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น เมื่อได้มีการแบ่งปันความรู้ร่วมกันผ่านชุมชนนักปฏิบัติ



องค์ประกอบชุมชนนักปฏิบัติ



รูปแบบของชุมชนนักปฏิบัติ

ลักษณะรูปแบบในการทำชุมชนนักปฏิบัติ มีด้วยกันหลายรูปแบบ แตกต่างกันไป แล้วแต่ว่าแต่ละชุมชนจะเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่ง หรืออาจจะผสมผสานกันก็ได้ โดยมีรูปแบบดังต่อไปนี้

๑. แบบกลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่
๒. แบบเป็นทางการ (Public) - เปิดเผย และไม่เป็นทางการ (Private) - ส่วนตัว
๓. แบบบนลงล่าง (Top Down) และรากหญ้า (Grass Root)
๔. แบบแยกฝ่าย และคละฝ่าย
๕. แบบคนในองค์กร-คนในองค์กร และคนในองค์กร-คนนอกองค์กร
๖. แบบระหว่างคน-คน และระหว่างคน-สื่อ-คน



ขั้นตอนของการทำชุมชนนักปฏิบัติ

ขั้นตอนทำ CoP	กิจกรรม
๑. เริ่มต้น	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶▶▶ ทำ Sponsor/Leader และทีมนำ ▶▶▶▶ กำหนดหัวข้อเรื่อง และขอบเขตที่สนใจ ▶▶▶▶ ออกแบบโครงสร้าง และกำหนดกิจกรรมหลัก ▶▶▶▶ เชิญชวนและรับสมัครสมาชิก ▶▶▶▶ ปรับการทำให้เหมาะกับวัฒนธรรมองค์กร ▶▶▶▶ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. เปิดตัว	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶▶▶ กำหนดทรัพยากร และหาการสนับสนุน ▶▶▶▶ กำหนดวิธีการสื่อสาร ▶▶▶▶ จัดงานเปิดตัว ▶▶▶▶ กำหนดระยะเวลาการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. เติบโต	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶▶▶ ประชุมแลกเปลี่ยน และสร้างองค์ความรู้ ▶▶▶▶ ช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา ▶▶▶▶ รวบรวมองค์ความรู้ที่เกิดขึ้น ▶▶▶▶ สร้างความยั่งยืนของ CoP ▶▶▶▶ ประเมินผลการทำงาน
๔. สลายกลุ่ม	<ul style="list-style-type: none"> ▶▶▶▶ ตกลงใจร่วมกัน เพื่อปิดตัว ▶▶▶▶ พิจารณาลิขสิทธิ์ ▶▶▶▶ เก็บรวบรวมบทเรียนต่าง ๆ ที่มี

ประโยชน์ของชุมชนนักปฏิบัติที่มีต่อองค์กร

๑. ช่วยให้ผู้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
๒. ช่วยแก้ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๓. มีตัวอย่าง แนวทางปฏิบัติงานที่ดี และมีการจัดการความรู้ที่เป็นความรู้ที่ฝังในตัวคน (Tacit Knowledge) ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางความรู้ที่มีคุณค่า อย่างเป็นระบบที่ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลากรรุ่นหลัง
๔. เพิ่มโอกาสในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร
๕. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในองค์กร



บรรณานุกรม

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. **คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้**. มปท , ๒๕๔๙.

บดินทร์ วิจารณ์. **การจัดการความรู้สู่...ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๗.

บุรชัย ศิริมหาสาคร. **จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : แสงดาว ,๒๕๕๐.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ ,๒๕๔๙.

เอเตียน เวนเกอร์ กับคณะ. **ชุมชนแนวปฏิบัติการจัดการความรู้สายพันธุ์ใหม่** แปลโดย พูนลาภ อุทัยเลิศอรุณ.
กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, มปป.



ความรู้สู่ภูมิปัญญา

การนำ Competency มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ ๑ การได้มาซึ่ง Competency ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



รวบรวมและเรียบเรียงโดย

ดร. หรินทร์ สุตบุตร

นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕

สำนักพัฒนาบุคลากร

ภูมิศักดิ์ จันทรอ่อน

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์บุคคลากร ๕

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองได้ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะในยุคของกระแสทุนนิยมที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ทำให้ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กร และ**จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร** โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กร ซึ่งรัฐบาลได้ประกาศและดำเนินการปฏิรูประบบราชการไทย โดยมุ่งเน้น “การพัฒนาระบบราชการ” ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (๒๕๒๖ - ๒๕๕๐) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบราชการไทยทั้งระบบและข้าราชการทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบริหารลงมาถึงระดับปฏิบัติ ต้องปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับวิธีคิด พฤติกรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานใหม่สู่การปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายมุ่งผลลัพธ์ของงานมากขึ้น โดยปรับปรุงระบบการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น เพื่อประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการอันจะนำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน และประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า

การที่องค์กรภาครัฐจะสามารถบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบราชการจะต้องอยู่ที่การให้ผู้ปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความมีสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ รู้จักปรับปรุง และพัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กรโดยรวมให้บรรลุภารกิจขององค์กรได้โดยเป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนา “คน” จึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งที่เป็นแรงผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุน การปฏิบัติงานของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา ภายใต้บริบทของการพัฒนาระบบราชการได้ปรับปรุงระบบโครงสร้างองค์กร การปฏิบัติงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติราชการ จึงได้กำหนดแผนพัฒนา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ครอบคลุมทั่วถึงในทุกระดับทุกสายงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีศักยภาพในการตอบสนองภารกิจของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความสามารถสูงและเป็นเลิศในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญวิชาชีพ มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สืบเนื่องจากที่คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในส่วนของยุทธศาสตร์ได้มีข้อกำหนดไว้ว่า ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานหลักของส่วนราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติจนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือไว้วางใจได้ กอปรกับคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินการจัดการองค์กร เพื่อวัดระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะองค์กรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร โดยมีสาระสำคัญให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดำเนินการจัดทำสมรรถนะองค์กร (Organization Competencies)



สมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหาร (Managerial Competencies) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competencies) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อดำเนินการจัดทำโดยได้มีการจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษา Signature Solutions เป็นผู้ช่วยดำเนินการ

โครงการจัดทำระบบสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มนำร่อง จำนวน ๒๐ สายงาน

ในการจัดทำระบบสมรรถนะนี้มีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไปสู่ค่านิยมหลัก (Core Values) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. เพื่อพัฒนาตัวแบบพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มงานหรือแต่ละบทบาท (Functional/Role) ไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Performance) ตามผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง (Expected Performance) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อเชื่อมโยงรายการสมรรถนะ และตัวชี้วัดพฤติกรรมการทำงานเข้ากับตำแหน่งงานในระดับต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เกิดความพร้อมที่จะใช้รายการสมรรถนะไปทำการประเมินของผู้ปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

๔. เพื่อนำร่อง (Pilot) การประเมินสมรรถนะบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนาตามรายการสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อให้หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการต่อไปได้

และเพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้ดำเนิน “โครงการจัดทำระบบสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ สายงาน” โดยในเบื้องต้น ได้นำร่องใน ๒๐ สายงาน อีกทั้งให้จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำหรับกลุ่มนำร่อง ๒๐ สายงานนี้ ตลอดจนจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนา



สมรรถนะ ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ โดยทั้งหมดนี้กำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ สำหรับ ๒๐ สายงานที่ดำเนินการจัดทำ Competency ไปแล้ว ได้แก่



ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง
๑	นักบริหาร	นักบริหาร
๒	บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๓	นิติการ	นิติกร
๔	วิทยาการ	วิทยาการ
๕	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖	วิทยาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๗	ตรวจสอบภายใน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๘	วิเคราะห์งานบุคคล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล
๙	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์
๑๐	วิเทศสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์
๑๑	การเจ้าหน้าที่	บุคลากร
๑๒	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๓	วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๔	นักประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์
๑๕	จัดรายการวิทยุโทรทัศน์	ผู้จัดรายการ
๑๖	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
๑๘	รักษาความปลอดภัย	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
๑๙	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๒๐	เจ้าหน้าที่ชวเลข	เจ้าหน้าที่ชวเลข

การจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้น คนที่อยู่ในสายงานใดจะต้องมีสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) นั้น การจัดทำสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) จะมีมากหรือน้อยแล้วแต่โครงสร้างอัตรากำลังและภารกิจของหน่วยงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีภารกิจด้านเลขานุการในที่ประชุมและกรรมาธิการ ด้านการต่างประเทศ ด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประชาธิปไตย ด้านวิชาการและการบริหารจัดการทั่วไป)

หลักการจัดทำสมรรถนะตามสายงาน คือ พิจารณาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสมรรถนะที่ได้จะช่วยเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้สูงขึ้น เมื่อได้คัดเลือกสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ในแต่ละสายงานแล้วก็จะมาเขียนรายละเอียดของสมรรถนะ (Competency) ในแต่ละเรื่องให้ครบถ้วนถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประเมินได้โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดชื่อ ค่านิยาม การจัดระดับและพฤติกรรมในแต่ละระดับ

โดยทำการจัดจ้างที่ปรึกษาในการดำเนินโครงการดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนงานที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. กำหนดแผนงานโครงการในรายละเอียด รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะ และคัดเลือกตัวแทนข้าราชการเพื่อเก็บข้อมูลสมรรถนะร่วมกับคณะกรรมการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลและจัดการฝึกอบรมเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะแก่คณะทำงานของสำนักงานฯ

๓. วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จัดทำคำจำกัดความ/พจนานุกรมองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตลอดจนเอกสารรวบรวมตัวอย่างสมรรถนะดีเด่นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนงานก่อนหน้า

๔. ออกแบบเครื่องมือ/แบบฟอร์มที่จำเป็นในการประเมินสมรรถนะ จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของตำแหน่งต่าง ๆ ภายในกลุ่มนำร่อง ๒๐ สายงาน (Individual Development Plan) ตามรายการสมรรถนะที่กำหนดไว้ และจัดประชุมชี้แจงเรื่องแผนพัฒนาสมรรถนะ

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลงานโครงการ เกณฑ์การคัดเลือกจำเป็นต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ค่านิยมองค์กร และทิศทางในภาพรวม ตลอดจนพันธกิจและความจำเป็นในเชิงทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ เพื่อให้ผลการศึกษาของโครงการเป็นประโยชน์ได้อย่างแท้จริงในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ต่อไป

โดยที่ประโยชน์ประการสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ คือการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจว่า ผู้มีผลงานดีเด่นในสายงานต่าง ๆ มี

คุณลักษณะอย่างไร และด้วยวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร อีกทั้งมีความแตกต่างจากผลงานระดับปรกติทั่วไปในเชิงปริมาณ และ/หรือคุณภาพอย่างไร ดังนั้น การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสมรรถนะครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่กลุ่มตัวอย่างผู้มีผลงานโดดเด่นเป็นสำคัญ

ในชั้นตอนนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ทำการคัดเลือกและเชิญผู้แทนสายงานเข้าสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลตำแหน่งงานและข้อมูลสมรรถนะ โดยมีผู้แทนจากทั้ง ๒๐ สายงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๗๑ คน เข้าร่วมการประชุมที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๑ , ๒ และ ๖ , ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๑ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัวแทนข้าราชการตำแหน่งงานเพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

๑. ตัวแทนตำแหน่งงานต้องมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในตำแหน่งงานที่ตนเป็นตัวแทนตามสมควร โดยควรจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มาอย่างน้อย ๖ เดือน ขึ้นไป และ
๒. เป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในตำแหน่งงานนั้น ๆ และ
๓. มีอัยยาศัยและพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการทั้งในและ/หรือ นอกองค์กร และ
๔. เป็นผู้ที่รักองค์กร ปรารถนาให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเติบโตพัฒนาเป็นองค์กรที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

การเก็บข้อมูล

โครงการนี้ได้รับข้อมูลตำแหน่งงาน สมรรถนะ ตลอดจนข้อมูลแวดล้อมอื่น ๆ ที่จำเป็นในการศึกษาและดำเนินงานโครงการ จากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร สายงาน และตำแหน่งงาน จาก
 - ๑.๑ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะขององค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 - ๑.๒ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และ
 - ๑.๓ ข้อมูลจาก website ขอสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานและข้อมูลสมรรถนะ จากผู้แทนตำแหน่งงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลตำแหน่งงานและสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลตำแหน่งงานและสมรรถนะขึ้นจำนวน ๕ ครั้ง มีข้าราชการผู้แทนตำแหน่งงานได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการประชุมรวมทั้งสิ้น ๑๗๑ คน การประชุมแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ ๓ ชั่วโมง โดยมีวาระการประชุมดังต่อไปนี้

๑. การแนะนำโครงการและกรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะโดยสังเขป
๒. การเก็บข้อมูลสมรรถนะองค์กรจากผู้แทนตำแหน่งงาน

๓. การเก็บข้อมูลภารกิจในตำแหน่งงาน ระดับความรู้ และทักษะที่จำเป็นประจำตำแหน่งงาน ด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามเพื่อการเก็บข้อมูลระดับ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในตำแหน่งงาน

๔. การเก็บข้อมูลสมรรถนะประจำตำแหน่งงานและสมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหารด้วยวิธีการกรอกแบบฟอร์มเพื่อการเก็บข้อมูลสมรรถนะ

ผลของการดำเนินโครงการจัดทำระบบสมรรถนะฯ

การดำเนินโครงการจัดทำระบบสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปรากฏผลลัพธ์เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านองค์ความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ หมายถึง ความรู้ในเรื่องกฎหมาย กฎ

ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

- ๓) ความรู้ทั่วไป หมายถึง ความรู้ทั่วไปในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๒. ด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
- ๓) ทักษะการบริหารจัดการข้อมูล
- ๔) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๕) ทักษะการใช้ภาษาไทย
- ๖) ทักษะการคำนวณ
- ๗) ทักษะการเขียนเอกสารวิชาการ
- ๘) ทักษะงานธุรการและเลขานุการ

๓. ด้านสมรรถนะ ประกอบด้วย

- ๑) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) สำหรับทุกตำแหน่งในสำนักงานฯ
 ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 ๒. คุณธรรมและจริยธรรม (Integrity)
 ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organization Savvy)
 ๔. จิตมุ่งบริการ (Service Mind)
 ๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (Team Spirit)

๒) สมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหาร (Managerial Competencies) สำหรับผู้มีหน้าที่กำกับ ควบคุม สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอยู่ในความรับผิดชอบ

๑. การพัฒนาศักยภาพบุคคล (People Development)
๒. วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity)
๓. ภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๓) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competencies) สำหรับ ๒๐ สายงาน
 ๑. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
 ๒. การสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
 ๓. ความถูกต้องและคุณภาพของงาน (Concern for Order & Quality)
 ๔. การคิดเชิงสังเคราะห์ (Conceptual Thinking)
 ๕. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise)
 ๖. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
 ๗. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
 ๘. การสร้างสายสัมพันธ์ (Networking)
 ๙. วิสัยทัศน์ (Visioning)

โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ตารางสรุปรายการความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับ ๒๐ สายงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ตารางสรุปรายการสมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหาร (Managerial Competencies) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. ตารางสรุปรายการสมรรถนะประจำ ๒๐ สายงาน (Functional Competencies) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. ตารางสรุประดับสมรรถนะตามระดับชั้นงาน

๒) ตารางสรุปรายการสมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) และสมรรถนะ
สำหรับตำแหน่งงานบริหาร (Managerial Competencies) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	คุณธรรม จริยธรรม	ความเข้าใจ ระบบราชการ	จิตมุ่งบริการ	ความร่วมมือ ร่วมใจ
สมรรถนะองค์กร					

	การพัฒนา ศักยภาพบุคคล	วุฒิภาวะ ทางอารมณ์	สภาวะผู้นำ
สมรรถนะทางด้านการบริหาร			



LIRT

๓) ตารางสรุปรายการสมรรถนะประจำ ๒๐ สายงาน (Functional Competencies) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

	การคิดเชิงวิเคราะห์	การสื่อสาร ใจ	ความถูกต้อง และคุณภาพ ของงาน	การคิดเชิง สังเคราะห์	การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงาน	การสืบเสาะหา ข้อมูล	การดำเนินงาน เชิงรุก	การสร้าง สายสัมพันธ์	วิสัยทัศน์
สมรรถนะประจำสายงาน									
๑ นักบริหาร									
๒ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป									
๓ นิติกร									
๔ วิทยากร									
๕ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล									
๖ บุคลากร									
๗ นักวิชาการคอมพิวเตอร์									
๘ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน									
๙ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล									
๑๐ บรรณารักษ์									
๑๑ เจ้าหน้าที่เทคนิคสัมพันธ์									
๑๒ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน									
๑๓ นักวิชาการเงินและบัญชี									
๑๔ นักวิชาการพัสดุ									
๑๕ นักประชาสัมพันธ์									
๑๖ ผู้จัดรายการ									
๑๗ เจ้าหน้าที่ข่าวเลข									
๑๘ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล									
๑๙ เจ้าหน้าที่งานธุรการ									
๒๐ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย									

๔) ตารางสรุประดับสมรรถนะตามระดับชั้นงาน

สายงานวุฒิบริญญาตรขึ้นไป	ระดับสมรรถนะ				
	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับชั้นงาน					
๓ - ๕					
๖ - ๗					
๘					
๙ - ๑๑					

สายงานวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี	ระดับสมรรถนะ				
	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับชั้นงาน					
๑ - ๔					
๕ - ๖					
๗ - ๘					



การดำเนินการก้าวต่อไปของสำนักพัฒนาบุคลากรหลังจากได้สมรรถนะ

สำนักพัฒนาบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ หรือจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ แนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างมาตรฐานหลักสูตร สร้างหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการฝึกอบรมและสัมมนาให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างและบุคคลในวงงานรัฐสภาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร **ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร** ให้มีศักยภาพสนองตอบสนองภารกิจหลักขององค์กรโดยการพัฒนาบุคลากรเน้นที่การฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตนเอง

ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ตลอดจน จนวนวางแผนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาบุคลากรตามหลักความสามารถ (Competency) ของบุคลากร ซึ่งจะเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละขั้นตอนของการเจริญเติบโตในวิชาชีพ สามารถช่วยในการกำหนดเครื่องมือที่ต้องพัฒนา การออกแบบเรื่องของการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาในแต่ละระดับของบุคคลให้เป็นไปอย่างถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ สามารถที่จะทราบและเห็นแนวทางในการที่จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นแล้วยังจะต้องพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยใช้หลักแห่งความเป็นมนุษย์ที่คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรอีกด้วย



แนวทางการดำเนินการของสำนักพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๒

๑. การศึกษารอบแนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้ จาก

โครงการระบบสมรรถนะสำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

* กิจกรรม : การศึกษารอบแนวคิดและรูปแบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะดังต่อไปนี้

- พจนานุกรมองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะองค์กร สมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหาร และสมรรถนะประจำตำแหน่งงานและการกำหนดระดับขององค์ความรู้ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ๒๐ สายงาน
- คู่มือการใช้ระบบสมรรถนะ
- พจนานุกรมสมรรถนะ



๒. การจัดทำรูปแบบและหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตามรายการและระดับของสมรรถนะ ประจำตำแหน่งและสายงาน

กิจกรรม : ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในข้อ ๑. มากำหนดเป็นรูปแบบและรูปแบบการพัฒนาที่สอดคล้องกับองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ๒๐ สายงาน เพื่อการเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมต่อไป



๓. การสร้างความเข้าใจพื้นฐานของสมรรถนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กิจกรรม : การสร้างความเข้าใจพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในแง่ของการตรวจสอบสมรรถนะและพฤติกรรมชีวิตสำหรับตนเอง สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นถึงความสำคัญในการสร้างความเข้าใจเรื่องสมรรถนะที่ต้องมีและการประเมินเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีมาตรฐาน

๔. การประเมินสมรรถนะบุคคลและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กิจกรรม : ประเมินสมรรถนะบุคคลของบุคลากรผ่านพฤติกรรมชีวิตโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมิน ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป



การประเมินสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

๑. ประเมินความสามารถของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดขึ้น ซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคลากรเมื่อเทียบกับความคาดหวังขององค์กร

๒. นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคน

๓. เพื่อเสริมสร้าง Two Way Communication ในการดูแลบุคลากรโดยผ่านระบบการประเมินและการวางแผนพัฒนาร่วมกัน



วิธีการประเมินสมรรถนะ (Competency) ทั้งในส่วนของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องใช้ร่วมกัน และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ของบุคลากรในแต่ละสายงานนั้น จะใช้การกำหนดมาตรฐานความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง หรือ Job Competency Mapping ที่กำหนดเอาไว้ในแต่ละระดับมาเป็นตัวตั้งและทำการประเมินบุคลากรขององค์กร หาช่องว่างในการพัฒนา (Competency Gap)



LIRT

สำหรับรายละเอียดการประเมิน Competency Gap และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) จะได้มีการรายงานให้ทราบต่อไป

บรรณานุกรม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กร เอกสารประกอบการสัมมนา โครงการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาสมรรถนะสำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, กันยายน ๒๕๕๑.

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. แผนพัฒนาสมรรถนะขององค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำเสนอสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร, กันยายน ๒๕๕๑.

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. แผนการดำเนินการเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency) เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๕๒ นำเสนอสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร, กันยายน ๒๕๕๑



มารยาทในการรับโทรศัพท์..... ตอนที่ ๒



เรียบเรียงโดย
สุประวีณ์ มีมา
นักประชาสัมพันธ์ ๕
สำนักประชาสัมพันธ์

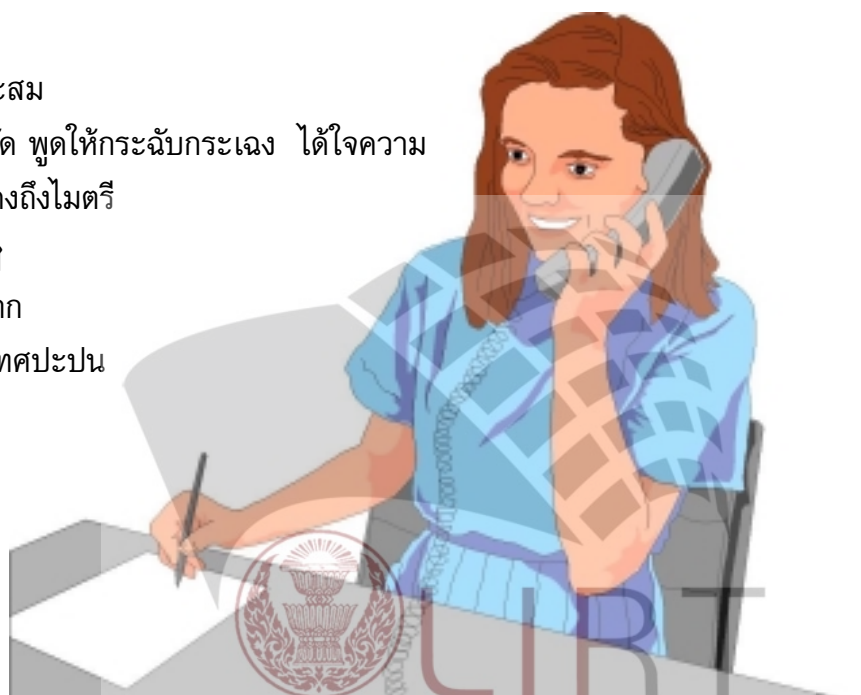
ฉบับที่แล้วเป็นตอนที่ ๑ ได้พูดถึงเรื่องเกี่ยวกับมารยาทในการใช้โทรศัพท์ สำหรับตอนที่ ๒ จะขอพูดถึงข้อพึงปฏิบัติโดยทั่ว ๆ ไปในการใช้โทรศัพท์เพื่อการติดต่อสื่อสาร มีอยู่ดังนี้

⇒ ไม่ควรพูดโทรศัพท์นานเกินไป โดยเฉพาะโทรศัพท์สาธารณะ ควรพูดธุระที่จำเป็นเร็ว ๆ เพราะอาจมีผู้อื่นรอใช้อยู่

⇒ น้ำเสียงเป็นธรรมชาติ

⇒ ลักษณะการพูด

- ใช้ภาษาง่าย ๆ
- ใช้สรรพนามที่เหมาะสม
- ใช้ภาษาสั้น ๆ รวบรัด พูดให้กระชับกระเฉง ได้ใจความ
- ใช้ภาษาสุภาพ แสดงถึงไมตรี
- ไม่ใช้คำซ้ำกันบ่อย ๆ
- ไม่ใช้ภาษาคะนองปาก
- ไม่ใช้ภาษาต่างประเทศปะปน
โดยไม่จำเป็น



⇒ เลิกใช้ถ้อยคำที่ไม่จำเป็น เช่น “ฮัลโล” “โอเค”
 ⇒ บอกชื่อองค์กรและผู้พูดเสมอ
 ⇒ เพื่อความปลอดภัย ไม่ควรพูดกับคนข้างเคียง
 ขณะพูดโทรศัพท์ ถ้าจำเป็นต้องพูด ให้อีกฝ่ายทราบก่อน
 พร้อมทั้งปิดโทรศัพท์ไว้ก่อน และใช้เวลาเพียงครู่เดียว ถ้า
 ไม่จำเป็นก็ควรพูดโทรศัพท์ให้เสร็จเสียก่อน อย่าทอดทิ้ง
 ผู้ติดต่อมา



⇒ อย่ารับโทรศัพท์พร้อมกันสองเครื่อง
 ⇒ อย่าหยอกล้อ ขบเคี้ยว อม หรือ รับประทาน
 ขณะพูดโทรศัพท์

- ⇒ เตรียมเครื่องช่วยจำ
- ⇒ การตอบคำถามควรรู้จักพ่อนหน้าพ่อนเบา
- ⇒ อย่าปล่อยให้ผู้โทรมาต้องรอนาน ก่อนที่จะมีโอกาสพูดอะไรออกไปบ้าง
- ⇒ เมื่อมีผู้โทรมาหาว่า “อยู่หรือไม่” อย่าตอบว่า “ขอโทษค่ะ ใครโทรมา” ก่อนจะตอบว่าอยู่หรือไม่
- ⇒ กริยามารยาทขณะพูดโทรศัพท์ ควรเป็นปกติ
- ⇒ การใช้สายตาขณะพูด อย่ามองใครคนใดคนหนึ่งบ่อย ๆ
- ⇒ ไม่ควรวางหูโทรศัพท์แรง เพราะอีกฝ่ายอาจจะยังไม่วางก็ได้
- ⇒ จบการสนทนาอย่างสุภาพ

ในตอนที่ ๓ จะขอพูดถึงศิลปะในการพูดโทรศัพท์ พบกันฉบับหน้านะคะ...



LIART

เล่าสู่กันฟัง...ฉบับนี้เอง

เรียบเรียงโดย

คณะกรรมการจัดการความรู้(KM)และ
คณะกรรมการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน(LO)

สำนักกรรมการ ๑

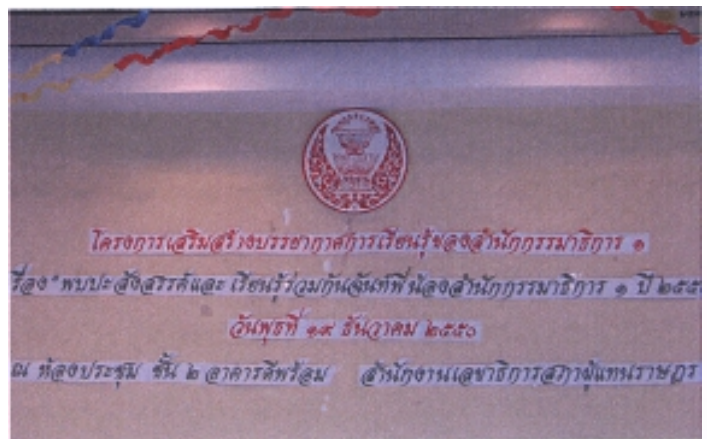
เข้าสู่ปีที่ ๓ แล้ว สำหรับงานวัน LO (LO Show Power Team) ของสำนักกรรมการ ๑ เพื่อนๆ รู้ไหมว่า ทำไมสำนักกรรมการ ๑ ถึงได้ให้ความสำคัญในการจัดงานวัน LO ทุกปี ก็เพราะว่า LO คือ Learning Organization ซึ่งหมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในการแสดงพลังขับเคลื่อนสู่การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมที่มีการแลกเปลี่ยนพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่มาของการให้ความสำคัญในการจัดงานวัน LO

คณะกรรมการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ของสำนักกรรมการ ๑ ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดทำ KM (Knowledge Management) ในสำนักกรรมการ ๑ รูปแบบการพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันฉันท์พี่น้องต่อเนื่องมาเป็นปีที่ ๓ แล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสำนักกรรมการ ๑ และบุคคลทั่วไปของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ทั้งนี้ ความรอบรู้ของบุคลากรเกิดจากหลักการฝึกให้บุคลากรมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญอันเป็นความรู้ที่เกิดจากการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เพื่อนำมาถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากปีแรกที่คณะทำงานได้จัดกิจกรรมนี้ขึ้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรได้ให้ความสนใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยรูปแบบการจัดกิจกรรมจะเน้นกิจกรรมเชิงวิชาการซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนกล้าแสดงออกและได้พบปะสังสรรค์ระหว่างกัน คณะทำงานฯได้นำเอาความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาปรับปรุงและจัดรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการโดยมุ่งเน้นความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ในปีแรก พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้มีการจัดกิจกรรม **โครงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักกรรมการ ๑ เรื่อง “พบปะสังสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันฉันท์พี่น้องสำนักกรรมการ ๑ ปี ๑ พ.ศ. ๒๕๔๙”** ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ อาคารพาณิชย์ รูปแบบการอภิปรายในหัวข้อเรื่อง “กระบวนการสรรหาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” และการอภิปรายในหัวข้อเรื่อง “เล่าสู่กันฟังฉันท์พี่น้อง” ซึ่งเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องในการขึ้นร่างงบประมาณและการศึกษาดูงานในประเทศต่าง ๆ

ปีต่อมา พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้มีการจัดกิจกรรม **โครงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักกรรมการ ๑ เรื่อง “พบปะสังสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันฉันท์พี่น้องสำนักกรรมการ ๑ ปี ๒ พ.ศ. ๒๕๕๐”** ในวันพุธที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ โซน A อาคารดีพร้อม มีการบรรยายเรื่อง “รัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ กับแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”



โดยวิทยากรภายนอก และกิจกรรมการบรรยายในหัวข้อ “การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ” และประสบการณ์จากผู้รู้ด้านการประชุมสภาผู้แทนราษฎร และด้านคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ โดยวิทยากรรุ่นพี่บรรยายให้บุคลากรในสำนักฯ ได้รับฟังและมีการแลกเปลี่ยนซักถาม พบปะพูดคุยระหว่างกัน

และในปีพ.ศ. ๒๕๕๑ นี้ คณะทำงานฯ ได้มีการจัดกิจกรรม **โครงการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของสำนักกรรมการ ๑ เรื่อง “พบปะสังสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันฉันท์พี่น้องสำนักกรรมการ ๑ ปี ๓ พ.ศ. ๒๕๕๑”** ในวันศุกร์ที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๑ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ โซน A อาคารดีพร้อม สืบเนื่องจากการปรับโครงสร้างของสำนักกรรมการ โดยมีการสับเปลี่ยนบุคลากร. ระหว่าง ๓ สำนัก จึงทำให้มีทั้งบุคลากรที่ย้ายมาจากสำนักกรรมการ ๒ และ ๓ หลายกลุ่มงาน ทำให้บุคลากรภายในสำนักฯ ยังไม่รู้จักกันอย่างทั่วถึง คณะทำงานจึงได้จัดกิจกรรมในภาคเช้า ให้มีการแนะนำกลุ่มงานและบุคลากรที่บรรจุและย้ายมาใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้รู้จักหน้าค่าตาและพบปะพูดคุยกัน เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากนั้น จะมีการบรรยายรูปแบบเสวนา เรื่อง “ประสบการณ์จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง” โดยวิทยากรรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้ และแนวคิด เทคนิคในการทำงานรูปแบบการเสวนา เล่าสู่กันฟัง โดยมีการซักถาม และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค รวมทั้งเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความตระหนักรับรู้และเข้าใจในเทคนิคการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน ส่วนในช่วงบ่าย เป็นกิจกรรมสนทนา การแสดง การจับฉลากของขวัญ และร้องเพลงร่วมกันของบุคลากรภายในสำนักฯ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าแสดงออก และก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเองและมีความสมานสามัคคี ในสำนักฯ

ผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมที่มองเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม จะเห็นว่าบุคลากรในสำนักฯ มีความสมานสามัคคี และเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้รับเทคนิคการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน กล้าแสดงออก มีการพูดคุยซักถามและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แต่สิ่งสำคัญที่สุดที่ได้รับและเห็นได้อย่างชัดเจนในการจัดงานวัน LO ทุกครั้ง คือ รอยยิ้มและมิตรภาพที่ทุกคนมีให้แก่กัน ทุกคนมีความสุขและได้รับความสนุกสนานเต็มเปี่ยมไปด้วยสาระความรู้ด้านวิชาการ แม้บางครั้งเพื่อนๆ จะเห็นว่าเป็นสิ่งที่รู้อยู่แล้ว แต่การนำเสนอในรูปแบบการจัดกิจกรรมวัน LO ได้สร้างความทรงจำที่ดี มีมิตรภาพและรอยยิ้ม ที่มาจากภายในใจของทุกคนอย่างไม่น่าเชื่อ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน และความสมานฉันท์ในองค์กร แน่นนอนว่าทุกคนรอคอยที่จะได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างพลังความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization ของสำนักกรรมการ ๑ ในทุกๆ ปี อย่างยิ่งใหญ่อีกครั้งเป็นแน่



LIART

Legislative Institutional Repository of Thailand



หลักเกณฑ์การจัดทำรายงานการประชุม

สภาผู้แทนราษฎร/รัฐสภา

คณะกรรมการจัดการความรู้

สำนักรายงานการประชุมและชาวเลข

ในการจัดทำรายงานการประชุมให้ถูกต้องตามการอภิปรายที่เกิดขึ้นจริงของผู้อภิปรายแต่ละท่านนั้น ผู้จัดทำจะต้องรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องตามหลักภาษาไทยและไวยากรณ์ โดยสามารถนำหลักที่จะกล่าวต่อไปนี้ไปใช้ได้

๑. เกี่ยวกับคำทั่วไป

๑.๑ ข้อความทั่วไป ใช้หลักเกณฑ์ตัวสะกด การันต์ โดยถือตาม

- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับล่าสุด
- พจนานุกรม ฉบับมติชน
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี และประกาศราชบัณฑิตยสถาน เรื่อง กำหนดชื่อประเทศ ดินแดน เขตการปกครอง
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี และประกาศราชบัณฑิตยสถาน เรื่อง การเขียนชื่อจังหวัด เขต อำเภอ
- พจนานุกรมอังกฤษ - ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับพิมพ์ล่าสุด
- อ่านอย่างไรและเขียนอย่างไร ฉบับราชบัณฑิตยสถาน

๑.๒ ศัพท์เฉพาะทาง ได้แก่ ศัพท์นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี สารสนเทศ และชื่อธาตุ ใช้โดยถือตาม

- ศัพท์นิติศาสตร์ อังกฤษ - ไทย ไทย - อังกฤษ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน
- ศัพท์รัฐศาสตร์ อังกฤษ - ไทย ไทย - อังกฤษ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน
- ศัพท์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน
- ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องการบัญญัติชื่อธาตุ และเรื่องศัพท์บัญญัติชื่อแร่

๑.๓ ตัวอย่างและคำย่อ ให้ถือตามหลักเกณฑ์การเขียนคำย่อที่ราชบัณฑิตยสถานกำหนดไว้

๑.๓.๑ ถ้าเป็นคำคำเดียวให้ใช้ตัวย่อตัวเดียวแม้ว่าคำนั้นจะมีหลายพยางค์ก็ตาม

ตัวอย่าง	๕ วา	=	๕ ว.
	จังหวัด	=	จ.
	๐๓.๐๐ นาฬิกา	=	๐๓.๐๐ น.
	ศาสตราจารย์	=	ศ.

๑.๓.๒ ถ้าใช้ตัวย่อเพียงตัวเดียวแล้วทำให้เกิดความสับสน อาจใช้พยัญชนะต้นของคำ ถัดไปเป็นตัวย่อด้วยก็ได้

ตัวอย่าง	ทหารบก	=	ทบ.
	ตำรวจ	=	ตร.
	อัยการ	=	อก.

๑.๓.๓ ถ้าเป็นคำสมาสให้ถือเป็นคำคำเดียว และใช้พยัญชนะต้นของพยางค์แรก เพียงตัวเดียว

ตัวอย่าง	มหาวิทยาลัย	=	ม.
	วิทยาลัย	=	ว.

๑.๓.๔ ถ้าเป็นคำประสม ใช้พยัญชนะต้นของแต่ละคำ

ตัวอย่าง	ชั่วโมง	=	ชม.
	โรงเรียน	=	รร.

๑.๓.๕ ถ้าคำประสมประกอบด้วยคำหลายคำมีความยาวมาก อาจเลือกเฉพาะ พยัญชนะต้นของคำที่เป็นใจความสำคัญ ทั้งนี้ไม่ควรเกิน ๔ ตัว

ตัวอย่าง	คณะกรรมการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	=	กปร.
	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	=	สพช.

๑.๓.๖ ถ้าใช้พยัญชนะต้นของแต่ละคำ แล้วทำให้เกิดความสับสน ให้ใช้พยัญชนะต้น ของพยางค์ถัดไปแทน

ตัวอย่าง	พระราชกำหนด	=	พ.ร.ก.
	พระราชกฤษฎีกา	=	พ.ร.ฎ.



LIART

๑.๕ ชื่อหรือคำต่าง ๆ ที่ผู้อภิปรายกล่าวแบบย่อคำ ให้ถอดความเป็นไปตามข้อความที่ผู้อภิปรายพูดทุกประการ โดยไม่ใช่เครื่องหมายไปยาลน้อย (๗) ในรายงานการประชุม

ตัวอย่าง ผู้ว่า
กรรมการยกร่าง
ท่านเลขา

ยกเว้น โปรตเกล้าฯ
ทูลเกล้าฯ
ลั่นเกล้าฯ
กรุงเทพฯ

๑.๖ คำซ้ำ

๑.๖.๑ คำซ้ำตั้งแต่ ๒ คำขึ้นไป ให้ถอดข้อความซ้ำนั้น โดยไม่ใส่มั้มก (๗)
ตัวอย่าง แต่ละประเด็น แต่ละประเด็น

๑.๖.๒ คำซ้ำคำเดียว ให้ใส่มั้มก
ตัวอย่าง เล็ก ๆ น้อย ๆ

๑.๖.๓ คำซ้ำคำเดียวที่กล่าวซ้ำมากกว่า ๒ ครั้ง ให้ถอดข้อความซ้ำคำนั้นตามจำนวนครั้งที่กล่าว โดยไม่ใส่มั้มก

ตัวอย่าง พุดคนละจุด จุด จุด ไป
เขามาดู ดู ดู ดู ดู

๒. เกี่ยวกับจำนวน

๒.๑ จำนวนที่เขียนเป็นตัวเลขให้ใช้เป็นเลขไทยทั้งหมด

ตัวอย่าง ๑ ๒ ๓
๒,๕๐๐

๒.๒ ตัวเลขจำนวน ลำดับที่ หรือข้อความอื่นที่แสดงลำดับที่ ให้เขียนเป็นตัวเลข

ตัวอย่าง ประการที่ ๑
ข้อที่ ๒
วาระที่ ๓



LIART

๒.๓ ถ้าจำนวนอยู่หน้านามหรือมีลักษณะนามรองรับให้เขียนเป็นตัวเลข

ตัวอย่าง ร้อยละ ๕
 ประมาณ ๑๐ เปอร์เซ็นต์
 ๒ ถึง ๓ คน
 สมาชิก ๑๐๐ คน
 ๐๙.๐๐ นาฬิกา

๒.๔ ถ้าจำนวนอยู่หลังนามหรือหลังลักษณะนาม หรือไม่มีลักษณะนามรองรับ รวมทั้งจำนวนที่พิจารณาสรุปประโยคแล้วถือเป็น "สำนวน" ให้เขียนเป็นตัวหนังสือ

ตัวอย่าง ประมาณยี่สิบกว่าเปอร์เซ็นต์
 ลิบยี่สิบคน
 คน คนหนึ่ง
 สามในสี่
 สมาชิกทั้งร้อย
 วาระสอง
 สามสี่สิบมาตรา
 ห้า หก เจ็ดเดือน
 เกินกว่าห้าหกลิบเปอร์เซ็นต์
 ราคาكيلอนึงสองสามร้อย
 เทียงสิบนาที่
 บ่ายสามโมง
 เวลาประมาณสองทุ่ม

๒.๕ จำนวนตั้งแต่หลักแสนขึ้นไป ให้ใช้เป็นตัวเลขปนกับตัวหนังสือ

ตัวอย่าง ๑๓ ล้านคน
 ๖,๒๐๐ ล้านครัวเรือน
 ๔ แสนบาท

๒.๖ จำนวนที่มีหน่วยทั้งหน้าและหลังจุดทศนิยมเป็นเศษที่ชัดเจน ให้ใช้เป็นตัวเลขทั้งหมด

ตัวอย่าง ๒๒๔,๖๕๗,๐๐๐.๕๐ บาท



LIIRT

- ๒.๗ ถ้าจำนวนเป็นข้อความในกฎหมายหรือกฎ ให้เขียนเป็นตัวหนังสือ
ตัวอย่าง มาตรา ๓ วรรคสี่
จำนวนสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม

๓. เกี่ยวกับชื่อบุคคล

๓.๑ การพิมพ์ชื่อบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่มียศ ฐานันดรศักดิ์ ราชทินนาม ให้ถือตามประกาศพระบรมราชโองการ ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้ง

ตัวอย่าง พลตำรวจโท ธรรมนิศย์ ปิตะนีละบุตร
นาวาอากาศตรี ประสงค์ สุ่นศิริ

๓.๒ การพิมพ์ชื่อบุคคลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ให้ใช้ตามความประสงค์ของผู้อภิปราย โดยถือตามบัญชีรายชื่อสมาชิกที่ใช้ลงชื่อก่อนเข้าประชุมสภา

ตัวอย่าง รองศาสตราจารย์ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง
นายบรรณิณี เศรษฐบุตร

๓.๓ หากผู้อภิปรายเรียกขานชื่อบุคคลในระหว่างการประชุมไม่ถูกต้องตามยศ ฐานันดรศักดิ์ ราชทินนาม หรือตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นจริง ให้คงไว้ตามที่ผู้อภิปรายกล่าว

ตัวอย่าง อาจารย์เจิมศักดิ์
อาจารย์บรรณิณี

๔. เกี่ยวกับการทับศัพท์คำภาษาต่างประเทศ

๔.๑ ให้ทับศัพท์ภาษาต่างประเทศเป็นตัวอักษรไทย โดยถือตาม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ฉบับพิมพ์ล่าสุด

พจนานุกรมฉบับมติชน

คำที่เขียนทับศัพท์จากภาษาต่างประเทศในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๒๕ และรายชื่อจังหวัดในประเทศไทย ถอดเป็นอักษรโรมัน ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

ศัพท์ต่างประเทศที่ใช้คำไทยแทนได้ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน และให้วงเล็บคำภาษาต่างประเทศนั้น ๆ ไว้ หลังอักษรไทยที่ใช้ทับศัพท์ด้วย



LIRT

๔.๒ การวงเล็บคำภาษาต่างประเทศไว้หลังตัวอักษรไทย ให้ใส่ไว้เฉพาะการพูดคำนั้นเป็นครั้งแรกในการประชุมครั้งนั้นเท่านั้น

ตัวอย่าง เวอร์ชัน (Version)
 คอรัปชั่น (Corruption)
 ล็อบบี้ (Lobby)
 แพ็ก (Pack)
 ล็อก (Lock)
 แซงก์ชัน (Sanction)
 โควตา (Quota)
 เพอร์เซ็นต์ (Percent)
 อีเมลล์ (E-mail)
 โอที (OT)
 แมกไซไซ (Magsaysay)
 สามจี (3G)

๔.๓ การเรียกชื่อธาตุต่าง ๆ ให้ทับศัพท์ตามการกล่าวของผู้อภิปราย โดยตัวย่อของธาตุที่มีตัวเลขห้อยท้ายให้ใช้เป็นเลขอารบิก

ตัวอย่าง ซีโอทู (CO2)

เอกสารอ้างอิง

สำนักรายงานการประชุมและเซาวเลข **หลักเกณฑ์และรูปแบบการจัดทำรายงานการประชุมสภาและคณะกรรมการ** สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, พฤศจิกายน ๒๕๕๐



LIIRT

มุมมองนิติบัญญัติ



จริยธรรมของนักกฎหมาย

เรียบเรียงโดย

คณะทำงานส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ
ข้าราชการสำนักกฎหมาย

“เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม”

พระปฐมบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถือเป็นสิ่งที่ข้าราชการทุกคนจะต้องน้อมนำมาเป็นปณิธานยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพราะข้าราชการมีภาระหน้าที่ที่สำคัญและยิ่งใหญ่ คือ การทำงานในกิจการของพระเจ้าแผ่นดิน ดังนั้น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนจึงมีหน้าที่ดูแลรักษาและทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม ต้องมีจิตสำนึกสาธารณะและมีจริยธรรมสาธารณะ โดยต้องไม่ทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนทำงานอยู่ หรือผู้หนึ่งผู้ใดหรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะเท่านั้นแต่ข้าราชการจะต้องดูแลรักษาผลประโยชน์ไว้เพื่อมหาชนชาวสยามด้วย

นักกฎหมาย

หมายถึง ผู้ที่ใช้ความรู้ทางกฎหมายเป็นวิชาการประกอบการทำงานที่ตนปฏิบัติในสาขาต่าง ๆ เป็นคำรวมความหมายถึงผู้ประกอบกิจการทางกฎหมายทุกประเภท ไม่เฉพาะผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับศาล ทั้งนี้รวมถึงนักนิติศาสตร์ (doctrine) คือผู้ให้ความเห็นทางกฎหมายในทางทฤษฎี ซึ่งอาจอยู่นอกวงการศาล ความเห็นทางกฎหมายของศาลกับความเห็นทางทฤษฎีอาจไม่ตรงกันได้ นักนิติศาสตร์ กับศาล (jurisprudence) ไม่จำเป็นต้องมีความเห็นตรงกัน อย่างไรก็ตาม ทั้งผู้อยู่ในวงการศาลและไม่อยู่ในวงการศาล ก็จัดเป็นนักกฎหมาย และนักกฎหมายภาครัฐ (นิติกร) คือ ผู้ที่ทำงานทางกฎหมายของราชการนอกวงการศาลโดยเฉพาะ ได้แก่ นิติกร สำหรับนิติกรในสำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน้าที่รับผิดชอบในการเสนอความเห็นหรือตั้งข้อสังเกตในทางกฎหมายให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือแม้แต่ประชาชนโดยทั่วไป



จริยธรรม

ความหมายตามพจนานุกรมในภาษาไทย จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรม อันดี ตามธรรมเนียมยุโรป อาจเรียก จริยธรรมว่า Moral philosophy (หลักจริยธรรม)

“จริยธรรม” มาจากคำ ๒ คำคือ จริย + ธรรม ซึ่งแปลตามศัพท์ คือ จริยะ แปลว่า ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ คำว่า ธรรม แปลว่า คุณความดี คำสั่งสอนในศาสนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์

เมื่อเอาคำ จริยะ มาต่อกับคำว่า ธรรม เป็นจริยธรรม แปลเอาความหมายว่า กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือหลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ



จริยธรรมของนักกฎหมาย

ศาสตราจารย์ธานีรินทร์ กรัยวิเชียร รองคณบดี ซึ่งในวงการกฎหมายยอมรับและนับถือกันว่า ท่านเป็นผู้รอบรู้และเป็นแบบอย่างในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในทางกฎหมาย ได้ให้ความหมายในเรื่องจริยธรรมของนักกฎหมายไว้ว่า “จริยธรรมของนักกฎหมายเป็นหลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพของนักกฎหมายที่ดีประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง คือ การดำรงตนในสังคมอย่างนักกฎหมายที่ดี” อาจารย์ วิชา มหาคุณ ได้กล่าวไว้ในการบรรยายหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับต้น รุ่นที่ ๓ ว่าจริยธรรมที่สำคัญที่ข้าราชการทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นิติกรต้องยึดถือและปฏิบัติในการทำงานนั้น คือ

๑. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)

ความซื่อสัตย์ที่ว่านี้ หมายถึง ความสุจริต ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนและต่อผู้อื่น ที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ไม่เอารัดเอาเปรียบ สำหรับท่านที่ใช้วิชากฎหมาย ย่อมกินความถึงการรักษาความเป็นธรรม ไม่บิดเบือน ความหมายของตัวบทกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเอง ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“ข้าพเจ้าใคร่ขอให้ท่านทั้งหลายจงมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพราะคุณธรรมอันนี้เป็นมูลฐานอันสำคัญที่จะยังความเจริญ และความเป็นปึกแผ่นแก่สังคม เป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคีกลมเกลียว”



ความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นเสมือนหนึ่งเกราะคุ้มภัยตลอดไป ดังบทพระราชนิพนธ์ ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า “สุจริตคือเกราะบัง สาตราพ้อง” (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : ๒๓ พฤษภาคม ๒๔๙๖)

๒. ความซื่อตรง (Integrity)

ความซื่อตรง คือ การไม่ปล่อยปละละเลยให้ผู้อื่นทุจริต

ความซื่อตรง (Integrity) เป็นสิ่งที่เหนือกว่าความสุจริต เพราะนิติกรของสำนักกฎหมายบางครั้งต้องทำงานด้านการสอบวินัยข้าราชการ หากบอกว่าตนเองสุจริตแล้ว แต่คนอื่นทุจริตก็ไม่รู้จะทำอย่างไร ถ้าต้องตัดสินให้เขาถูกลงโทษกลัวว่าครอบครัวของเขาเดือดร้อน จึงจำเป็นต้องช่วยเหลือคนที่ทำผิด กรณีนี้ถือว่าไม่ซื่อตรงหรือไม่มี Integrity เพราะไม่ถือตามหลักความถูกต้อง ซึ่งหลักความถูกต้องนั้นต้องวิเคราะห์โดยรอบคอบแต่ไม่ได้หมายความว่าถ้าเห็นเขากระทำผิดต้องลงโทษให้หนักให้ถึงตาย แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักข้อที่ ๓ ด้วย

๓. การมีศีลธรรม (Morality)

การมีศีลธรรม คือ การมีเมตตาธรรม การประนีประนอม การให้อภัย

ในบางกรณี ที่มีผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ถ้าเราพิจารณาจากเหตุทั้งหมดแล้ว ถ้าเห็นว่าเขาไม่ผิดเราต้องปล่อยเขาไป เราต้องตรงไปตรงมา หรือกรณี ที่มีผู้กระทำผิดครั้งแรก แต่ไม่ได้ตั้งใจ และไม่ใช่ความผิดที่สร้างความเสียหายร้ายแรง อาจแค่ดักเตือน ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน โดยที่ไม่จำเป็นต้องลงโทษให้ออกจากราชการเสมอไป



๔. ความยุติธรรม (Fairness)

ความยุติธรรม คือ การให้ความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมกับผู้อื่น

ความยุติธรรม มีความสำคัญกับนักกฎหมายทุกคน โดยในการพิจารณาหรือการตั้งใจโยกในการสอบข้อเท็จจริงหรือสอบวินัย นิติกรจะต้องไม่ตั้งใจโยกโยงว่าใครผิดหรือถูก แต่ต้องพิจารณาว่าประเด็นที่เขาถูกกล่าวหาว่าทำผิดนั้น มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะแจ้งข้อกล่าวหาว่าเขากระทำผิดวินัยในข้อใด เขาสามารถโต้แย้งหรือคัดค้านหรือหาพยานหลักฐานมาสนับสนุนส่วนของเขาได้อย่างเต็มที่ การให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาอย่างเต็มที่นั้น คือ ความยุติธรรม พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ได้พระราชทานแก่นักกฎหมายในโอกาสต่าง ๆ ในเรื่องความยุติธรรม มีดังนี้

“กฎหมายมิใช่ตัวความยุติธรรมหากเป็นเพียงบทบัญญัติหรือปัจจัยที่ตราไว้เพื่อรักษาความยุติธรรม ผู้ใดก็ตาม แม้ไม่รู้กฎหมาย แต่ถ้าประพฤติปฏิบัติด้วยความสุจริตแล้วควรจะได้รับ ความคุ้มครองจากกฎหมายเต็มที่ ตรงกันข้าม คนที่รู้กฎหมายแต่ใช้กฎหมายไปในทางทุจริต ควรต้องถือว่าทุจริต และกฎหมายไม่ควรคุ้มครองจนเกินเลยไป เพราะฉะนั้น ไม่สมควรจะ ถือว่าการรักษาความยุติธรรมในแผ่นดินมีวงกว้างอยู่เพียงแต่ ขอบเขตของกฎหมาย จำเป็นต้องขยายออกไปให้ถึง ศิลธรรมจรรยา ตลอดจนเหตุและผลความเป็นจริงด้วย”

(พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานประกาศนียบัตร แก่ผู้สอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่ง เนติบัณฑิตยสภา ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันจันทร์ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๒๒)



๕. รักษาความมั่นสัญญาหรือมีสัจจะ (Commitment)

คือ เมื่อให้สัญญาแล้วต้องมีพันธะในการปฏิบัติความมั่นสัญญานั้น จะพูดขึ้นลอย ๆ ไม่ได้ การรักษาความมั่นสัญญานี้มาจากหลักการบริหารงานของผู้บริหาร ที่เมื่อสัญญาประการใดแล้ว ต้องรักษาสัจจะ หลักการนี้เป็นเรื่องจริงที่มาจากหลักของเม่งจื้อ นักปราชญ์จีนสมัยโบราณซึ่งเป็นลูกศิษย์ของขงจื้อ เรื่องมีอยู่ว่าวันหนึ่งเม่งจื้อเดินทางไปต่างจังหวัด ลูกก็ร้องตามจะไปด้วย เม่งจื้อก็บอกว่าพ่อไปไม่กี่วันเดี๋ยวกลับมาแล้วจะเอาของมาฝาก ปราบกว่ากลับมาแล้วไม่มีของอะไรมาฝากเลย ลูกก็ร้องให้ตื่น ตุนทวาย เม่งจื้อดูลูกว่าเรื่องแค่นี้ทำไมต้องร้องให้ เดียวทีเลย ภรรยาของเม่งจื้อชี้หน้าว่าเม่งจื้อว่า ท่านนั้นแหละสมควรถูกลงโทษไม่ใช่ลูก เพราะท่านไม่ปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับลูก เพราะคิดว่าลูกเป็นเด็กไร้เดียงสา ขนาดลูกที่เป็นทารกยังไม่รักษาสัญญาแล้วจะไปรักษาสัญญากับใครที่เป็นผู้ใหญ่ได้ เม่งจื้อ ได้ยินดังนั้น ก็รับผิดชอบที่คิดว่าลูกเป็นเด็กไม่จำเป็นต้องรักษาสัญญา ที่จริงแล้วยังสัญญาได้ไว้กับเด็กก็ยิ่งต้องรักษาสัญญา เพราะเด็กจะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ถ้าเด็กคนนั้น สะสมความไม่เชื่อมั่นหรือเชื่อถือในตัวผู้ใหญ่ไปเรื่อยๆ เขาจะไม่ไว้วางใจใครเลยในโลกนี้ กรณีนี้เป็นบทเรียนกับทุกคนว่า ต้องรักษาสัจจะ ถ้าไม่สามารถรักษาสัญญากับใครได้ ก็ไม่ควรที่จะสัญญา



LIRT

๖. ไม่ขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

การไม่มีผลประโยชน์ที่ทับซ้อนกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือของประเทศชาติ

Conflict of Interest เป็นสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและสมควรกำหนดไว้ในประจักษ์จริยธรรม (Code of Conduct) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกหน่วยงานด้วย เพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนต้องมีความโปร่งใส ต้องไม่มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถให้ผลประโยชน์กับคนใดคนหนึ่งได้ ถ้าหากเห็นว่าเรามีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องใดก็ตามก็ขอให้ถอนตัวจากการพิจารณาในเรื่องนั้นๆ เสีย



๗. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ (Compliance)

การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ คือ ต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่ต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบ หรือต้องสอบสวนดำเนินการทางวินัย เราก็ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่มีอยู่ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับนั้นต้องเป็นการปฏิบัติด้วยเหตุด้วยผล ไม่ใช่ปฏิบัติเพราะกลัวถูกลงโทษ หรือในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้สามารถใช้ดุลพินิจได้ ก็ต้องใช้ดุลพินิจโดยชอบเพราะการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ ถือว่าเป็นการประพฤติมิชอบ ดังนั้น การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ ต้องไม่ลดเลี้ยว ต้องตรงไปตรงมา



๘. การรักษาชื่อเสียงและการรักษาศักดิ์ศรี (Dignity)

นักกฎหมายต้องรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของตนเอง ขององค์กรหรือหน่วยงานและของประเทศชาติ

ดังนั้น นักกฎหมาย นอกจากจะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่รอบรู้กฎหมาย กล่าวคือ จะต้องรู้กฎหมายโดยละเอียดถี่ถ้วนทั้ง



ในกฎหมายสารบัญญัติ และ วิธีสบัญญัติ หากรู้กฎหมายไม่ดี นอกจากจะไม่สามารถให้ความยุติธรรมแล้ว อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

นักกฎหมายจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมประจำในจิตใจด้วย กล่าวคือ เมื่อเรารู้กฎหมาย และเข้าใจวิธีการใช้กฎหมายที่ติดตั้งกล่าวแล้ว แต่ในการประกอบวิชาชีพหรือปฏิบัติหน้าที่ของเรา หากเราไม่มี คุณธรรมหรือจริยธรรมแล้ว ก็อาจทำให้เรานำกฎหมายไปใช้ในทางที่ผิด อันจะก่อให้เกิดความเสียหายและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่ความหรือผู้เกี่ยวข้องได้ ฉะนั้น นอกจากจะต้องรู้กฎหมายและวิธีการใช้อย่างดีแล้ว นักกฎหมายยังจะต้องประกอบวิชาชีพของตนในกรอบคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพที่ดีด้วย



การเมืองการปกครอง ตอนที่ ๑

“เรื่อง การเมืองการปกครองกับองค์การตุลาการ”

เรียบเรียงโดย

จินต์ประเสริฐ ปฐมภาค

นิติกร ๓

สำนักกรรมาธิการ ๒

ประเทศไทยมีการปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ มีการแบ่งแยกอำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร อำนาจตุลาการ ในการใช้อำนาจทั้งสามต้องอยู่ใต้หลักนิติรัฐ โดยมุ่งเน้นถึงการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การที่รัฐรับรองและให้ความคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ ไม่ได้หมายความว่า รัฐจะยอมให้ราษฎรใช้สิทธิได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ เพราะรัฐมีผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะที่จะต้องธำรงรักษาไว้ ดังนั้น รัฐจำต้องบังคับให้ราษฎรกระทำการหรือละเว้นการกระทำการบางอย่าง แต่การที่รัฐล่วงล้ำเข้าไปใน “แดน” แห่งสิทธิเสรีภาพของราษฎรได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติเท่านั้น และการที่กฎหมายจะให้อำนาจรัฐล้ำกรายต่อสิทธิเสรีภาพของราษฎรได้ก็เพียงเท่าที่จำเป็นแก่การธำรงไว้ซึ่งผลประโยชน์สาธารณะ

นิติรัฐนั้น ไม่เฉพาะแต่ความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรเท่านั้นที่จะต้องเป็นความสัมพันธ์ที่กฎหมายกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรเจ้าหน้าที่ของรัฐกับราษฎร ก็จะต้องเป็นความสัมพันธ์ตามกฎหมายด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า ผู้ปกครองที่แท้จริงในนิติรัฐคือกฎหมายที่รัฐตราขึ้นและประกาศใช้โดยชอบด้วยรัฐธรรมนูญ และเพื่อที่จะให้การปกครองโดยกฎหมายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ราษฎรผู้ซึ่งเห็นว่าตนเองถูกเจ้าหน้าที่ของรัฐล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพโดยไม่ชอบ กฎหมายจะต้องมีสิทธิโต้แย้งคัดค้านการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือจะต้องมีการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของ การกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือตรวจสอบกระบวนการการออกกฎหมายซึ่งเป็นที่มาในการให้อำนาจของเจ้าหน้าที่ และหากผลการตรวจสอบพบว่ามีกรกระทำอันใดอันหนึ่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ขัดต่อกฎหมายที่มีผลใช้บังคับอยู่ในบ้านเมือง รัฐก็ต้องเพิกถอนการกระทำนั้นเสีย และทำให้ราษฎรผู้ได้รับความเสียหายจากการกระทำของเจ้าหน้าที่กลับคืนสู่สถานะเดิมโดยการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนให้

สรุปสาระสำคัญของนิติรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองสิทธิภาพของประชาชน

(๑) การกระทำขององค์กรฝ่ายบริหารจะต้องชอบด้วยกฎหมายซึ่งตราขึ้นโดยองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติและเป็นการตราขึ้นโดยอยู่ภายใต้หลักนิติธรรม

(๒) บรรดากฎหมายทั้งหลายที่ให้ฝ่ายนิติบัญญัติได้ตราขึ้นจะต้องชอบด้วยรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะกฎหมายที่ให้อำนาจองค์กรฝ่ายบริหารกระทบสิทธิเสรีภาพของราษฎรเพื่อไม่ให้เป็นการเกินขอบเขตแห่งความจำเป็นเพื่ออรรถไฉนซึ่งผลประโยชน์สาธารณะ

(๓) การควบคุมมิให้การกระทำขององค์กรฝ่ายบริหารขัดต่อกฎหมาย การควบคุมไม่ให้กฎหมายขัดต่อรัฐธรรมนูญ จะต้องเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรตุลาการ ซึ่งมีความคิดที่เป็นอิสระจากองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ องค์กรตุลาการซึ่งจะทำหน้าที่ควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำของฝ่ายบริหารก็ดี ควบคุมความชอบด้วยรัฐธรรมนูญก็ดี อาจจะเป็นองค์กรตุลาการอีกองค์กรหนึ่งแยกออกจากองค์กรตุลาการทั่วไป

การเมืองการปกครองกับองค์กรตุลาการ

ศาลรัฐธรรมนูญ (Constitution Court)

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ และมีรัฐธรรมนูญมาแล้ว ๑๘ ฉบับ สาเหตุที่มีการฉีกรัฐธรรมนูญล้วนแต่มีที่มาจากการทำรัฐประหารทั้งสิ้น เว้นแต่รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่มีการเลือกผู้ร่างรัฐธรรมนูญมาจากประชาชน กระบวนการในการได้มาซึ่งรัฐธรรมนูญเป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดที่ใช้ในการปกครองประเทศและมีบทบัญญัติที่กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ทางการเมืองการปกครองและการบริหารประเทศขององค์กรต่าง ๆ ไว้เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและแนวทางในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และทรงใช้อำนาจอธิปไตยของปวงชนชาวไทยผ่านทางรัฐสภา คณะรัฐมนตรีและศาล



ในช่วงการเปลี่ยนผ่านของประเทศไทย สถานการณ์ทางการเมืองที่สับสนวุ่นวาย ไร้เสถียรภาพ ทำให้องค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารประสบความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ จะมีก็เพียงองค์กรตุลาการที่มีบทบาทยืนหยัดอยู่ได้ เนื่องจากสังคมและประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความหวังและศรัทธา โดยเฉพาะศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีบทบาทอย่างมาก เนื่องจากคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่มีผลต่อสถานการณ์ทางการเมืองทำให้บุคคลบางคนหรือบางกลุ่มต้องพ้นจากสถานะที่ดำรงอยู่ ต่อมา รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้ศาลรัฐธรรมนูญมีลักษณะเป็นศาล แต่สิ่งที่ศาลอื่น ๆ ไม่มีเหมือนกับศาลรัฐธรรมนูญคือการเปิดกว้างในคำวินิจฉัย กล่าวคือ ศาลรัฐธรรมนูญไม่จำเป็นต้องมีคำวินิจฉัยที่ยึดติดอยู่กับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญมากเกินไป และในทางนิติศาสตร์นั้น ศาลรัฐธรรมนูญก็สามารถสร้างหลักกฎหมาย (Make Law) และมีอำนาจทบทวนกฎหมาย (Judicial Review) ได้กว้างขวาง ทั้งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญก็ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านนิติศาสตร์เท่านั้น ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านรัฐศาสตร์หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารราชการแผ่นดิน อำนาจในการทบทวนกฎหมายของศาลรัฐธรรมนูญนั้นมี ๒ ลักษณะ คือ



(๑) มีกระบวนการตรากฎหมายที่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญหรือไม่ (๒) มีบทบัญญัติที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ แต่กฎหมายที่จะส่งไปให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยความชอบด้วยรัฐธรรมนูญนั้นจะต้องเป็นกฎหมายที่ผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พระราชกำหนด หรือพระราชบัญญัติเท่านั้น ดังนั้น บทบัญญัติที่ออกโดยฝ่ายบริหารโดยไม่ได้ผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติ เช่น พระราชกฤษฎีกา กฎ หรือระเบียบใด ๆ จะส่งให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยความชอบด้วยรัฐธรรมนูญไม่ได้ เพราะในสายตาของรัฐธรรมนูญบทบัญญัติเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นกฎหมายแต่อย่างใด

คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญนั้นมี ๒ กรณี คือ (๑) คำวินิจฉัยที่มีผลกระทบเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะองค์กร (๒) คำวินิจฉัยที่มีผลเป็นการทั่วไป คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญชนิดที่มีผลเป็นการทั่วไปนั้น เมื่อได้วินิจฉัยลงไปก็จะเป็นการวางบรรทัดฐานซึ่งอาจจะเป็นการอธิบายขยายคำในรัฐธรรมนูญ หรือเป็นการอธิบายคำที่ยืดยาวในรัฐธรรมนูญให้มีความหมายแคบและสั้นนิดเดียว หรืออาจจะเป็นการบัญญัติหรือกำหนดหลักขั้นใหม่ที่อ่านเท่าใดก็หาไม่พบในรัฐธรรมนูญก็ได้ ซึ่งศาลอเมริกาได้ให้

เหตุผลในคำวินิจฉัยที่มีผลเป็นการทั่วไปว่า รัฐธรรมนูญเป็นเอกสารที่มีชีวิต ดังนั้นจะเอาเจตนารมณ์ของคนที่ร่างเมื่อร้อยหรือสองร้อยปีก่อนมาผูกมัดบุคคลในศตวรรษนี้ไม่ได้ เพราะฉะนั้นศาลจึงต้องทำให้รัฐธรรมนูญมีชีวิตชีวาต่อไป

รัฐธรรมนูญได้กำหนดการกระทำของรัฐบาลโดยคณะรัฐมนตรีไว้ ๒ สถานะ คือ สถานะที่เป็นฝ่ายบริหารและสถานะที่เป็นฝ่ายปกครอง ในสถานะที่เป็นฝ่ายบริหาร คณะรัฐมนตรีจะทำงานในลักษณะที่เป็นองค์กรกลุ่ม กล่าวคือ ทำงานร่วมกันในฐานะที่เป็นรัฐมนตรี ส่วนสถานะที่เป็นฝ่ายปกครองนั้น นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีแต่ละคนจะบริหารงานในลักษณะตัวบุคคลตามกระทรวงที่มีหน้าที่ดูแลตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ตามกฎหมาย แต่การทำงานในสถานะที่คณะรัฐมนตรีเป็นฝ่ายบริหารนั้น คณะรัฐมนตรีจะมีมติคณะรัฐมนตรีออกมาเป็นแนวทาง ซึ่งโดยหลัก ๆ มติคณะรัฐมนตรีมีอยู่ ๒ ประเภท คือ

๑. มติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีลักษณะเป็นงานประจำ มติคณะรัฐมนตรีประเภทนี้จะถูกควบคุมความชอบด้วยกฎหมายโดยศาลปกครอง และอยู่ภายใต้หลักว่าด้วยความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง

๒. มติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน จะมีลักษณะเป็นงานนโยบาย มติคณะรัฐมนตรีประเภทนี้จะต้องถูกควบคุมและตรวจสอบทางการเมืองโดยรัฐสภาหรือโดยองค์กรที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เป็นพิเศษ เช่น ศาลรัฐธรรมนูญ

อย่างไรก็ตาม กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองในเวลาปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญมาก การที่ โครงสร้างของรัฐบาลเป็นรัฐบาลผสมหลายพรรค นอกจากจะมีปัญหาในเรื่องเสถียรภาพและความต่อเนื่อง ในการบริหารของรัฐบาลแล้ว กลไกการตรวจสอบทางการเมืองก็ไม่อาจจะแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งจะทำให้การปกครองในระบบรัฐสภาไม่สามารถสร้างภาวะผู้นำได้โดยเด่นชัดและทำให้เกิดการแข่งขันหรือแก่งแย่งกันให้ตนเองได้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ย่อมส่งผลให้การบริหารราชการแผ่นดินขาดความต่อเนื่อง นโยบายหลัก ๆ ของรัฐบาลหยุดชะงัก หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายและย่อมเป็นการลดทอนความชอบธรรมในฐานะผู้นำรัฐบาลลงอย่างมีนัยสำคัญ

ศาลปกครอง (Administrative Court)

การบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน ศาลปกครองมีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบการกระทำทางปกครอง เพราะรัฐสมัยใหม่ย่อมต้องมีระบบกฎหมายปกครองที่จัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินและกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา หรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล ซึ่ง

เรียกว่าฝ่ายปกครอง (Administration) ราชการทางปกครองของฝ่ายบริหารนั้น คือ การนำเอากฎหมายมาปฏิบัติ ซึ่งโดยหลักใหญ่ฝ่ายบริหารนั้นมีภารกิจอยู่ ๒ ส่วน คือ ภารกิจทางการเมืองและภารกิจทางปกครอง เฉพาะภารกิจทางปกครองเท่านั้นที่จะอยู่ในอำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง

ฝ่ายปกครองประเภทที่ ๑ คือ คณะรัฐมนตรี เป็นองค์กรสูงสุดของฝ่ายปกครอง ทำกิจกรรมต่าง ๆ ในทางปกครอง คณะรัฐมนตรีจึงต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมาย ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาของฝ่ายบริหาร โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด นายกรัฐมนตรีนั้นอยู่ใน ๒ สถานะ คือ (๑) เป็นหัวหน้ารัฐบาล (๒) เป็นรัฐมนตรีว่าการของสำนักนายกรัฐมนตรี

ฝ่ายปกครองประเภทที่ ๒ คือ ราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นที่มีสถานะเทียบเท่ากรม เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ฝ่ายปกครองประเภทที่ ๓ คือ ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดและอำเภอ ในส่วนตำบลกับหมู่บ้านนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอด้วย

ฝ่ายปกครองประเภทที่ ๔ คือ ราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และ ราชการส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายเฉพาะ เช่น กรุงเทพมหานครและพัทยา

ฝ่ายปกครองประเภทที่ ๕ คือ หน่วยงานอิสระ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ (๑) หน่วยงานอิสระที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบของ คณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการธนาคารแห่งประเทศไทย (๒) หน่วยงานอิสระที่ไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานธุรการของศาลต่าง ๆ

การที่ศาลปกครองเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน จากการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหารอาจถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับการก้าวล้ำเส้นของอำนาจตุลาการว่าจะวางตัวเป็นฝ่ายบริหารเสียเองหรือไม่ เพราะที่ผ่านมามีคำสั่งของศาลปกครองได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากนักวิชาการอย่างกว้างขวางในเรื่องกรอบอำนาจในการวินิจฉัยคดี ซึ่งโดยหลักการศาลปกครองไม่มีอำนาจตรวจสอบดุลพินิจของฝ่ายบริหาร แต่มีหน้าที่เพียงตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายว่าเป็นการใช้ อำนาจถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือไม่ แต่ในหลักการเดียวกันศาลก็เห็นว่าถ้าเป็นดุลพินิจที่ถูกต้องเหมาะสม ศาลก็น่าจะเข้าไปตรวจสอบได้



อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันศาลปกครองมีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งเป็นการประกันและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนจากการใช้อำนาจรัฐตามอำเภอใจ หรือเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ไปสู่การชี้ช่องโหว่ในการบริหารราชการแผ่นดินซึ่งนำไปสู่มาตรการป้องกันในการควบคุมการใช้อำนาจรัฐของเจ้าหน้าที่ ในส่วนกระบวนการตรวจสอบทางการเมืองนอกจากรัฐสภาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงแล้ว ศาลรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในปัจจุบันไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าศาลปกครองในการใช้อำนาจตามรัฐธรรมนูญของฝ่ายบริหารหรือตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายทั้งก่อนและหลังประกาศใช้ ซึ่งกระบวนการทางตุลาการเหล่านี้ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออกให้กับประเทศชาติและเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

นันทวัฒน์ บรมานันท์. **รวมบทความกฎหมายมหาชน จากเว็บไซต์ www.pub-law.net**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี. เพรส จำกัด, ๒๕๔๘.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. **ข้อความคิดและหลักการพื้นฐานในกฎหมายมหาชนรวมบทความบางเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายปกครองและกฎหมายรัฐธรรมนูญ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๐.

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. **การบรรยายพิเศษ เรื่อง วิเคราะห์ผลกระทบตามแนวคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี. เพรส จำกัด, ๒๕๔๙.





สาระวิชาการ

กฎบัตรใหม่

เรียบเรียงโดย
คณะกรรมการบริหารความรู้
กลุ่มงานตรวจสอบภายใน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การที่ต้นไม้ต้นหนึ่งจะเติบโตและงดงามขึ้นได้นั้น จะต้องประกอบด้วย ราก ลำต้น กิ่ง ก้าน ใบ ดอก และผล ซึ่งแต่ละส่วนนี้ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและมีหน้าที่แตกต่างกันไป เฉาก เช่นเดียวกับองค์กรของเราจะเจริญรุ่งเรืองไปไม่ได้หากขาด การร่วมมือร่วมใจในการทำงานของแต่ละหน่วยงานภายใน ซึ่งกลุ่มงานตรวจสอบภายใน ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรที่ทำหน้าที่เป็นฟันเฟืองเล็กๆ คอยสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กร

งานตรวจสอบภายในภาคราชการ จัดตั้งขึ้นตามระเบียบการเบิกจ่ายเงิน จากคลัง พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยมีหน้าที่ให้บริการต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างเที่ยงธรรมต่อความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงาน ประหยัดค้ค่าของการใช้จ่ายเงิน ทั้งความถูกต้องน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน ซึ่งเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ทั้งนี้รวมถึงการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น

ตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ กำหนดให้งานตรวจสอบภายในของทุกส่วนราชการ จะต้องจัดทำกฎบัตรไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและเผยแพร่ให้หน่วยรับตรวจ (หน่วยงานภายในของส่วนราชการ) ทราบ ซึ่งกฎบัตรที่จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยรับตรวจได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงานตรวจสอบภายใน รวมถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจด้วย

กลุ่มงานตรวจสอบภายใน ได้มีการปรับปรุงกฎบัตรการตรวจสอบภายใน ของสำนักงานฯ ขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน ตามแนวทางระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ลงนามและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นไป และได้มีการเผยแพร่รายละเอียดกฎบัตรการตรวจสอบภายในนี้ลงในระบบอินทราเน็ตของกลุ่มงานตรวจสอบภายใน <http://intranet.parliament.go.th/group22/>

ทั้งนี้ กลุ่มงานตรวจสอบภายในประสงค์ที่จะเผยแพร่หน้าที่และความรับผิดชอบให้หน่วยรับตรวจ (สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง) ได้รับทราบถึงบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยจะต้อง

- ➔ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือแก่ผู้ตรวจสอบภายใน
- ➔ จัดให้มีระบบการเก็บเอกสาร ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและครบถ้วน
- ➔ จัดเตรียมรายละเอียดแผนงาน/โครงการ ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ
- ➔ จัดทำบัญชีและจัดเก็บเอกสาร ประกอบรายการบัญชีพร้อมที่จะให้ ผู้ตรวจสอบภายในตรวจสอบได้
- ➔ ชี้แจงและตอบข้อซักถามต่างๆ พร้อมทั้งหาข้อมูลเพิ่มเติมให้แก่ผู้ตรวจสอบภายใน
- ➔ ปฏิบัติตามข้อทักท้วง และข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน ในเรื่องต่าง ๆ ที่หัวหน้าส่วนราชการสั่งให้ปฏิบัติ

กรณีที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจกระทำการโดยจงใจไม่ปฏิบัติ หรือละเลยต่อการปฏิบัติ ให้ผู้ตรวจสอบภายในรายงานหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสั่งการตามควรแก่กรณี

การดำเนินงานของกลุ่มงานตรวจสอบภายในจะประสบความสำเร็จด้วยดีไปไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือที่ดีจากหน่วยรับตรวจและที่สุดแล้ว ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในส่วนใดขององค์กร ทุกคนล้วนแล้วแต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งทำงานเพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

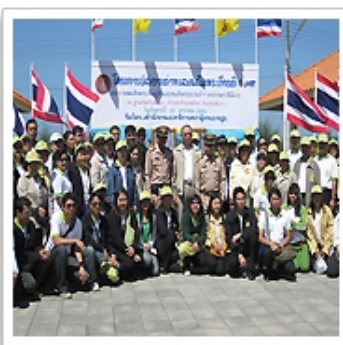


แวดวงวิชาชีพ

ภาพกิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ
จ.ปราจีนบุรี, ปล่อยเต่า จ. ชลบุรี และ
จ. พังงา



จ. ชลบุรี

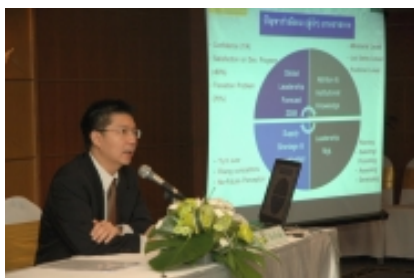


จ. พังงา

สัมมนา สำนักรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ ณ รัฐสภา และ จ. กาญจนบุรี



สัมมนาการพัฒนาข้าราชการใหม่ (Talent Management)



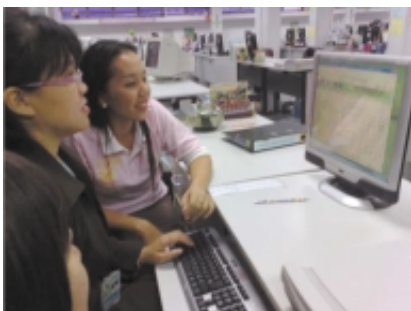
สัมมนาการจัดทำงบประมาณ



สัมมนา
ผู้บริหารระดับสูง



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสำนัก
ระหว่างเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและเจ้าหน้าที่ทวเลข



กองบรรณาธิการ



ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง
นางเพียงฤทัย โชติทัตต์

บรรณาธิการ

นายอนุกุล สัจจิติเสรี

กองบรรณาธิการ

นางวิจิตรา วัชรภรณ์
นายสามารถ คัมภีรานนท์
ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ
นางสุภาวดี ชีตชิน
นายเจษฎาพร นนทพันธ์
นายทองคำ แก้วพรม
นางอารยะหญิง จอมพลาพล
นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ
นายณัฐวัชร มังคละคุปต์
นางสาวศุภภรณ์ สุขพุ่ม
นายเชษฐา ทองยิ่ง
นางอรวาลี จันท์บุญแก้ว
นางสาวฉันทนา คำกัมพล
นายหริินทร์ สุตะบุตร
นางสาวอัจฉรา วิไลหงษ์
นายสุธิต์ศักดิ์ อรรถประดิษฐ์
นางสาวจิรกาญจน์ สงวนพวก
นางพนอ ทิมรัตน์
นางณัฐ์สุนัน สมสมาน
นางทรรศวรณ ธาราทรัพย์



LIART

ฝ่ายจัดทำอาร์ตเวิร์กและจัดพิมพ์

นายสมพงษ์ ปรีชาธนพจน์
นางบุษราคัม เขาวนศิริ
นางสาวปรีศนา ถาวรยุทธ
นายสุรชัย เจนนุวัตร
นายเอกวิทย์ อินเี่ยม
นายวิโรจน์ นุ่นสุวรรณ
นางนันทนา ปอยสูงเนิน
นายมานะ เรืองสอน
นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย
นางสาวทิพย์วิมล อ่อนกลิ่น
นายพรชัย แวนแคว้น

ฝ่ายเผยแพร่

นายอนุกุล ลัญจิติเสรี
นางสุภาวดี ชิตชิน
นายณัฐวัชร มังคละคุปต์
นางสาวมณฑนา ศรีเพ็ญประภา
นางเสาวนีย์ สุกใส
นางสาววิจิตรา น้าวฒนไพบูลย์
นางสาวน้ำทิพย์ หวังสุดใจ
นางอรลีส จันท์บุญแก้ว
นายสุธิตศักดิ์ อรรถประดิษฐ์
นายชัยยา ประวันนา



พิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

www.parliament.go.th



LIART

Legislative Institutional Repository of Thailand