



วารสารการจัดการความรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๒) ISSN 1906-3806

Knowledge Management Journal : Secretariat of the House of Representatives
Legislative Institutional Repository of Thailand

สำหรับฉบับนี้ ตรงกับช่วงวันสถาปนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งตรงกับวันที่ ๒๘ มิถุนายน บทความ **๒๘ มิถุนายน ของวันวาน...วันนี้...และวันพรุ่งนี้** ในเรื่องจากปก มีลักษณะเป็นการเล่าเรื่องชวนติดตาม สำหรับ **นานาชาติคณะนักบริหาร** ในฉบับนี้ ผอ. วิจิตรา วัชรากรณ์ จากสำนักวิชาการ ได้เล่าประสบการณ์ และวัฒนธรรมการจัดการความรู้ของสำนักวิชาการ ซึ่งท่านได้แสดงความหวังว่าการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมจากความรู้ จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานฯ และสังคมไทยที่จะทำให้สามารถอยู่รอดและเจริญได้ในยุคโลกปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือจัดการความรู้ จึงนับได้ว่ามีความสำคัญ ในโลกยุคนี้ ซึ่งบทความในคอลัมน์ **เปิดวิสัยทัศน์ KM** น่าจะได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก












สำหรับคอลัมน์ **ความรู้สู่ภูมิปัญญา** บทความ มารยาทในการรับโทรศัพท์ ซึ่งเป็นตอนที่ ๓ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ที่อยู่เป็นประจำซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจของผู้ที่ติดต่อ เป็นเสมือนประตูด่านหน้าที่ต้อนรับผู้คน นอกจากนี้ ในบทความ การใช้ Competency ในการพัฒนาบุคลากร ได้มีการนำเสนอวิธีการประเมินสมรรถนะ (Competency) เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลหรือ Individual Development Plan (IDP)

ในคอลัมน์ **มุมมองบัญญัติ** ได้มีการนำเสนอสุภาษิตกฎหมาย ที่อาจเป็นประโยชน์ในการเป็นข้อคิดให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย สำหรับบทความ การเมืองการปกครองกับการมีส่วนร่วมของประชาชน มีเนื้อหาที่น่าสนใจและเหมาะกับการเมืองในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ในคอลัมน์ **สาระวิชาการบทความ** มาออกกำลังกายสมองกันเถอะ ผู้อ่านจะได้ทดลองกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้นการใช้งานของสมอง ด้วยกิจกรรมที่แปลกใหม่ ในการดำเนินชีวิตและการทำกิจวัตรประจำวัน ปิดท้ายด้วยบทความ ตามรอยอารยธรรมยุคดลาลาสสิก ผ่านเมืองไวมาร์ ซึ่งจะทำให้ผู้อ่านรู้จักเมืองนี้มากขึ้นและเป็นการสร้างสุนทรียะ เพิ่มคุณภาพชีวิต สุดท้ายนี้ จะขอเสนอกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับพวกเราชาวสภาในคอลัมน์ **แอดวงชาวสภา** หวังว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นที่ชื่นชอบของผู้อ่าน

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

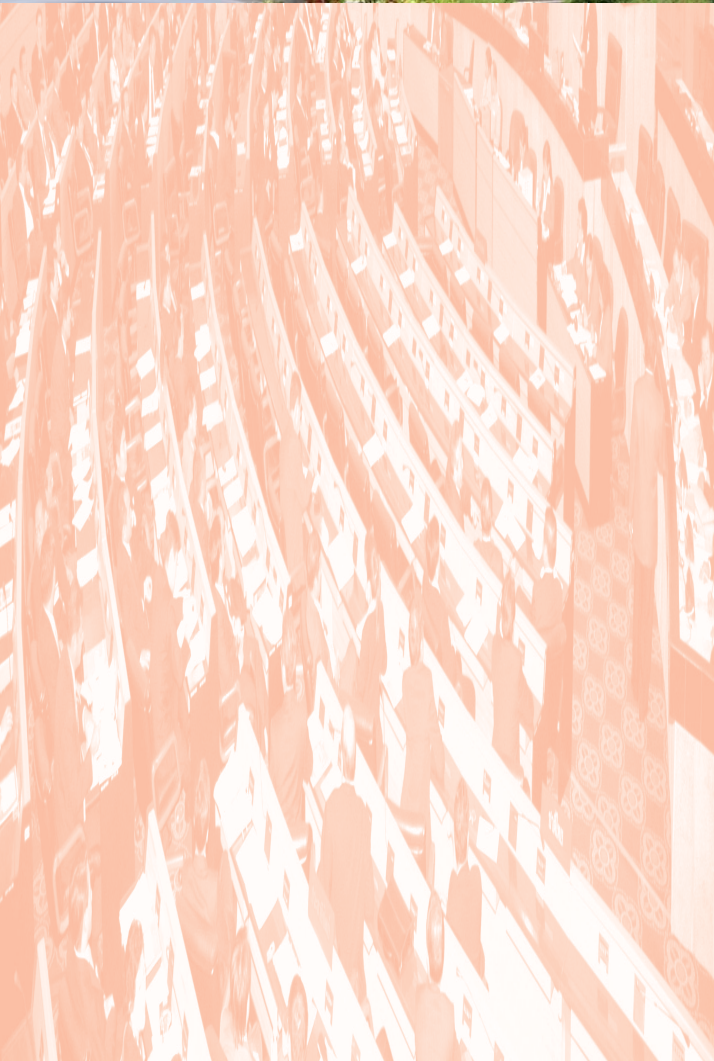
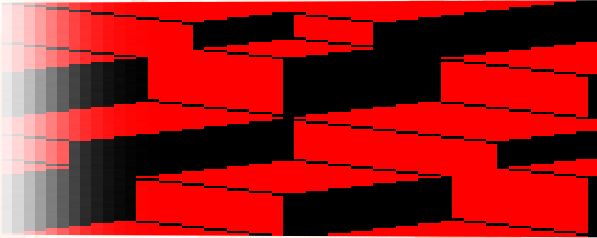


สารบัญ

 บรรณาธิการแถลง	๑
 สารบัญ	๓
 เรื่องจากปก	๕
๒๘ มิถุนายน ของวันวาน... วันนี้... และวันพรุ่งนี้	
 นานาทักษะนักบริหาร	๘
วัฒนธรรมกับการจัดการความรู้ของสำนักวิชาการ	
 เปิดวิสัยทัศน์ KM	๑๐
การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT - Information Technology) เป็นเครื่องมือจัดการความรู้	
 ความรู้สู่ภูมิปัญญา	๑๖
การนำ Competency มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ ๒ : วิธีการประเมิน Competency และการนำผลการประเมินและ การนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร มารยาทในการรับโทรศัพท์... ตอนที่ ๓	๓๒
 มุมนิติบัญญัติ	๔๔
กฎหมายนำรัฐ ตอนที่ ๔ : สุภาภิตกฎหมาย การเมืองการปกครอง ตอนที่ ๒ : การเมืองการปกครองกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	
 สาระวิชาการ	๕๖
มาออกกำลังกายสมองกันเถอะ ตามรอยอารยธรรมยุคคลาสสิก ผ่านเมืองไวมาร์	
 แวดวงชาวสภา	๕๘



เรื่องจากปก



๒๘ มิถุนายน ของวันวาน... วันนี้... และวันพรุ่งนี้

เขียนโดย
สุเทพ เอี่ยมคง*

หาก หมุนเข็มนาฬิกาย้อนเวลากลับไปวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ ก่อนบ่ายสองโมงเล็กน้อย จะพบว่าบริเวณสนามหญ้าหน้าพระที่นั่งอนันตสมาคมเรื่อยมาถึงประตูด้านลานพระราชวังดุสิต มีผู้คนแต่งกายโก้หรูเดินขวักไขว่พลุกพล่านไปมา มีรถยนต์ต่างแล่นเข้าออกตลอดเวลา ขณะเดียวกันบริเวณโดยรอบรั้วพระที่นั่งมีทหารยืนยามถืออาวุธครบมือคอยระวังป้องกันเหตุ ... เมื่อหันไปมองภายในอาคารพระที่นั่งชั้นล่างนั้นแล้ว พบว่าบ้างจับกลุ่มพูดคุยหารื้อกันอย่างเคร่งเครียด บ้างเปิดเอกสารที่เพิ่งได้รับและอ่านรายชื่อบุคคลทั้ง ๗๐ คน ที่ปรากฏในเอกสารนั้น พลังขบคิดว่าแต่ละคนนั้นเป็นใครกันบ้าง ขณะที่บริเวณห้องโถงชั้นบน เจ้าหน้าที่ที่ขอยืมตัวมา ต่างกุกกักช่วยจัดสถานที่ให้เรียบร้อยก่อนที่บุคคลสำคัญทั้ง ๗๐ คน

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

จะขึ้นมาพร้อมกัน แก้อัปเดตเป็นรูปโค้งเกือบครึ่งวงกลม เว้นแฉกกลางไว้สำหรับทางเดิน ด้านหน้ากึ่งกลางห้อง จัดโต๊ะยกระดับให้สูงขึ้นสำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่ประธานการประชุม ที่จะมีขึ้นในอีกไม่กี่นาที เจ้าหน้าที่คนหนึ่งกำลังชะมักชะเม้นอยู่กับการติดตั้งและทดลองเสียงผ่านเครื่องขยายเสียงขนาดแปดหลอด พร้อมกับเดินไปปรับทิศทางฮอร์นให้เสียงกระจายไปทั่วทุกมุมห้อง จากนั้นติดตั้งไมโครโฟนแบบจานกลมตามจุดต่าง ๆ พลังคิดในใจว่างานนี้จะพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานสำคัญที่สุด เป็นงานที่บุคคลสำคัญทั้งข้าราชการขุนนางชั้นผู้ใหญ่ และ “ผู้มีอำนาจ” ในคณะราษฎร มาร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน

ใช่แล้วพวกเขาเหล่านั้นกำลังจัดเตรียมการประชุม...เป็นการประชุมครั้งสำคัญที่ประวัติศาสตร์จะต้องจารึกไว้

เมื่อเข็มนาฬิกาหมุนมาถึงเวลาบ่ายสองโมง สภาผู้แทนราษฎรได้ประชุมครั้งแรก ณ ห้องโถงชั้นบนพระที่นั่งอนันตสมาคม เนื่องจากยังไม่มีข้อบังคับการประชุมปรึกษาหารือ พระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยาม ให้ใช้ข้อบังคับการประชุมของสภาองคมนตรีไปพลางก่อน การประชุมเริ่มต้นขึ้นโดยหลวงประดิษฐมนูธรรม อ่านรายนามผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แต่ก่อนที่ประชุมจะได้พิจารณา

ดำเนินการเรื่องอื่นใด หลวงประดิษฐมนูธรรมได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับแต่งตั้งนี้จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อราษฎร ขอให้สมาชิกในที่ประชุมทุกคนยืนขึ้นกล่าวคำปฏิญาณ ซึ่งเป็นหลัก ๖ ประการของคณะราษฎร ว่า

๑. จะต้องรักษาความเป็นเอกราชทั้งหลาย เช่น เอกราชในทางการเมือง ทางศาล และทางเศรษฐกิจของประเทศไว้ให้มั่นคง

๒. จะต้องรักษาความปลอดภัยของประเทศ ให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลงให้มาก

๓. จะต้องธำรงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลใหม่จะพยายามหางานให้ราษฎรทำโดยเต็มความสามารถ จะร่างโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาง

๔. จะต้องให้ราษฎรมีสิทธิเสมอภาคกัน

๕. จะต้องให้ราษฎรมีเสรีภาพ มีความเป็นอิสระเมื่อเสรีภาพนี้ไม่ขัดกับหลักดังกล่าวข้างต้น

๖. จะต้องให้การศึกษารอบด้านแก่ราษฎร หลังจากที่หลวงประดิษฐมนูธรรมนำกล่าวปฏิญาณตนแล้ว เจ้าพระยามหิธร เสนาบดีกระทรวงมหราธร ได้เชิญพระราชกระแสรับสั่งของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวมาอ่านเปิดประชุมความว่า





“วันนี้ สภาผู้แทนราษฎรได้ประชุมเป็นครั้งแรก นับว่าเป็นการสำคัญอันหนึ่งในประวัติศาสตร์ของประเทศอันเป็นที่รักของเรา ข้าพเจ้าเชื่อว่าท่านทั้งหลายคงจะตั้งใจรักษาความอิสระภาพของไทยไว้ชั่วฟ้าและดิน ข้าพเจ้าขออำนวยการแก่บรรดาผู้แทนราษฎรทั้งหลายให้บริบูรณ์ด้วยกำลังกายกำลังปัญญา เพื่อจะได้ช่วยกันทำการให้สำเร็จตามความประสงค์ของเราและของท่าน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันทุกประการเทอญ”

เพื่อให้การดำเนินงานสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอิสระ พระยาพหลพลพยุหเสนา ในฐานะหัวหน้าคณะราษฎร ได้กล่าวมอบอำนาจงานการปกครองที่ยึดไว้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ ให้แก่สภาผู้แทนราษฎร ต่อจากนั้นที่ประชุมได้ดำเนินการเลือกประธานสภาผู้แทนราษฎร

นายสงวน ตุลารักษ์ เสนอเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีเป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร โดยให้เหตุผลว่า “...ท่านผู้นี้มีความรู้ความสามารถดี

เคยเป็นเสนาบดีกระทรวงธรรมการ และเป็นผู้ใหญ่เหมาะสำหรับรักษาระเบียบการประชุมและควบคุมการประชุม ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย”

พระยานิติศาสตร์ไพศาลย์ เสนอ พระยาพหลพลพยุหเสนา เป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร แต่พระยาพหลพลพยุหเสนาปฏิเสธไม่ขอรับตำแหน่งนี้ และกล่าวสนับสนุนเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีให้เป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร

เมื่อที่ประชุมเสนอเพียงคนเดียว จึงเป็นอันว่าเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ได้รับเลือกให้เป็นประธานสภาผู้แทนราษฎรคนแรกของไทย พระยาพหลพลพยุหเสนา ได้ลุกขึ้นเดินไปเชิญเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีขึ้นนั่ง ณ บัลลังก์ประธาน และได้แถลงขอบคุณสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรว่า

“...ขอบใจผู้แทนราษฎรที่เป็นอันมาก ที่ได้ตั้งใจเลือกขึ้นเป็นประธานแห่งที่ประชุมขอรับหน้าที่ประจำตำแหน่งประธานแห่งที่ประชุมสภาราษฎรต่อไป และโดยหน้าที่ของผู้ที่เป็นประธานจึงไม่ควรให้การประชุมวันนี้ไอ้ไอ้ล่าช้าต่อไป และการประชุมจำเป็นต้องมีเลขานุการสำหรับจดรายงานและอื่น ๆ ข้าพเจ้าเห็นหลวงประดิษฐมนูธรรมทำหน้าที่นี้อยู่แล้วตั้งแต่เริ่มประชุม ถ้าท่านทั้งหลายไม่ขัดข้องข้าพเจ้าขอให้หลวงประดิษฐมนูธรรมเป็นเลขานุการต่อไป...”

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

จากคำแถลงของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ที่ต้องการให้หลวงประดิษฐมนูธรรม ทำหน้าที่ เลขาธิการนั้น พระยาศรีวิสารวาจา ไม่เห็นด้วย และคัดค้านเพราะเห็นว่าหลวงประดิษฐมนูธรรมมี งานอื่นที่สำคัญจะต้องทำอีกมาก เกรงว่าจะส่ง ผลเสียต่องานใหญ่ที่รออยู่ข้างหน้า แต่เมื่อได้ ปรีกษาหารือกันแล้ว เป็นอันยุติโดยที่ประชุมรับรอง ให้หลวงประดิษฐมนูธรรม เป็นเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรชั่วคราว

ในส่วนของ การเลือก รองประธานสภา ผู้แทนราษฎร ที่ประชุมมีมติเรียก พระยาอินทรวชิต เป็นรองประธานสภาผู้แทนราษฎร

เมื่อจัดระบบการดำเนินงานฝ่ายนิติบัญญัติ แล้ว ฝ่ายบริหารนั้นแล้ว พระราชบัญญัติธรรมนูญ การปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว “ให้สภาเลือก ตั้งสมาชิกในสภาผู้ ๑ ขึ้นเป็นประธานกรรมการ และให้ผู้เป็นประธานนั้นเลือกสมาชิกในสภาอีก ๑๔ นาย เพื่อเป็นกรรมการ”

พระยาพลพลพยุหเสนา เสนอพระยา มโนปกรณ์นิติธาดา เป็นประธานคณะกรรมการ ราษฎร ในขณะที่ไม่มีผู้ใดเสนอผู้อื่นอีก จึงเป็นอันว่า พระยามโนปกรณ์นิติธาดา ได้รับเลือกให้เป็น ประธานกรรมการราษฎร แต่ก่อนหน้านั้น พระยา มโนปกรณ์นิติธาดาได้ไปปรึกษาหารือกับพระยา พลพลพยุหเสนาและหลวงประดิษฐมนูธรรม

สองกำลังสำคัญในคราวเปลี่ยนแปลงการปกครอง จากนั้นได้แถลงความในใจว่า

“ข้าพเจ้ามีความยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติยศ แต่รู้สึกหนักอก เป็นอันมาก ตั้งแต่เกิดมาไม่เคย คิดว่าจะได้รับตำแหน่งเช่นนี้ แต่มาคิด เห็น ประโยชน์ของคนสิบสองล้านคน ข้าพเจ้าก็ควรทำ และจะทำอย่างดีที่สุด”

รูปแบบการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ที่ ประชุมตกลงว่าให้เป็นการเปิดเผย เว้นแต่สภาจะ ลงมติให้ประชุมลับจึงจะให้ประชุมลับ แต่ในระยะ แรกเริ่มให้ นายไพโรจน์ ชัยนาม และนายสมประสงค์ หงสนันท์ เจ้าหน้าที่กรมโฆษณาการจดบันทึกสรุป การประชุมสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปทำข่าว เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังตกลงร่วมกัน ว่าให้สมาชิกลงชื่อก่อนเข้าประชุมแทนการขานชื่อ เพื่อทราบจำนวนผู้เข้าประชุม โดยให้ตั้งโต๊ะและ สมุดบัญชีรายชื่อสมาชิกได้ลงนามไว้เป็นหลักฐาน การประชุมแต่ละครั้ง ส่วนเรื่องการรับรองรายงาน การประชุม นั้น ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อ่านรายงานการประชุมโดยละเอียดเพื่อให้ ที่ประชุมรับรอง

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๔๗๕ จึงเป็นวันที่ สำคัญยิ่งในประวัติศาสตร์การเมืองการปกครอง ของไทย ...



LIRT

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

หลวงประดิษฐมนูธรรม ผู้เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงสำคัญในการจัดวางระบบราชการภายหลังการเปลี่ยนรูปแบบการปกครอง ครั้งนั้น อาจจะเรียกได้ว่าเป็นการปฏิรูประบบราชการก็ว่าได้ เพราะ

ปรับปรุงกระทรวง และกรม พุทธศักราช ๒๔๗๖ เปลี่ยนชื่อ “กรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็น “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีหน้าที่ดำเนินกิจการฝ่ายธุรการของสภาผู้แทนราษฎร



ว่ามีการยุบหน่วยงาน ควบรวมหน่วยงานที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกันเข้าด้วยกัน หรือตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ และในโอกาสนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง และกรม แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช ๒๔๗๖ มีสถานะเป็น “กรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีหน้าที่ดำเนินการด้านเลขานุการของสภาผู้แทนราษฎรและอยู่ในบังคับบัญชาของประธานสภาผู้แทนราษฎร ต่อมา วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๔๗๖ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

ขึ้นตรงต่อสภาผู้แทนราษฎร และอยู่ในบังคับบัญชาของประธานสภาผู้แทนราษฎร

เมื่อมีกฎหมายรองรับแล้ว จึงจัดโครงสร้างโดยอาศัยพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พุทธศักราช ๒๔๗๖ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ประกอบด้วย (๑) สำนักงานเลขานุการ (๒) กองปฏิคม (๓) กองบรรณารักษ์และกรมการ มีที่ทำการอยู่ที่วังปารุสกวันตามเดิม



LIRT

ก่อนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ทางอ้อม) ครั้งแรกในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๔๗๖ เจ้าคุณพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรี เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรจะมีสถานที่ทำการอย่างถาวร อยู่ใกล้กับ พระที่นั่งอนันตสมาคมที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงได้กราบบังคมทูลขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตใช้ พระตำหนักโรจนาฤทธิ์ เป็นอาคารที่ทำการของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งก็ได้รับ พระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้ แต่ยังมีทันได้ย้าย เพราะเจ้าพระยาร่วงศ์พิพัฒน์ ผู้สำเร็จราชการพระราชวัง ได้ทำการตกลงกับ เจ้าพระยาพิชัยญาติ ประธานสภาผู้แทนราษฎร ให้ใช้อาคารสำนักงานราชเลขาณุกรในพระองค์ เป็นที่ทำการไปก่อน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการเปลี่ยนแปลงสถานะจากที่เป็นกรม มาเป็น ทบวงการเมือง ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช ๒๔๘๔ และ จัดโครงสร้าง โดยพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พุทธศักราช ๒๔๘๔ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ประกอบด้วย (๑) สำนักงานเลขานุกร (๒) กองปฏิคม (๓) กองกรรมาธิการ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๔

ยุคน้ำแยกสาย ไม้แยกกอ

ความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญประการหนึ่งน้ำแยกสาย ไม้แยกกอ เกิดขึ้นเมื่อมีการประกาศ บังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๘๙ ซึ่งเปลี่ยนรูปแบบจาก สภาเดียวที่มีสภาผู้แทนราษฎรเพียงสภาเดียวมา เป็นสภาคู่ คือ ให้มีพฤฒสภา และสภาผู้แทน (ไม่มี คำว่าราษฎร) ประกอบกันเป็นรัฐสภา นายปรีดี พนมยงค์ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งทางความคิด ทั้ง การบริหารประเทศ ขณะนั้นดำรงตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี เห็นว่าเมื่อยังไม่มีกฎหมายรองรับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ จึงได้หารือกับ นายเจริญ ปันฑโร เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่า เมื่อมีพฤฒสภา กับสภาผู้แทน จำเป็นที่จะต้อง จัดหาห้องประชุมของแต่ละสภา และแยกฝ่าย อธิการของแต่ละสภาออกจากกัน เพื่อความ คล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ และลงความเห็นร่วมกัน ว่าพระที่นั่งอนันตสมาคม ใช้เป็นที่ประชุมสภาผู้แทน ราษฎรต่อไปตามเดิม ส่วนพฤฒสภาที่จะทำการ เลือกตั้ง (ทางอ้อม) ในวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๔๘๙ ให้ใช้พระที่นั่งอภิเศกดุสิต ซึ่งอยู่ถัดขึ้นมาทาง ทิศเหนือของพระที่นั่งอนันตสมาคม และสามารถ รองรับสมาชิกพฤฒสภา จำนวน ๘๐ คนได้ เป็น ที่ประชุม หากมีการประชุมร่วมกันของสองสภา คราวใดก็ให้ใช้พระที่นั่งอนันตสมาคม ส่วนเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรให้นายเจริญ ปันฑโร ดำรง

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

ตำแหน่งต่อไปตามเดิม แต่เลขาธิการพดตสภา ได้มอบหมายให้นายไพโรจน์ ชัยนาม อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่เลขาธิการพดตสภาอีกตำแหน่ง มีที่ทำการอยู่ที่พระที่นั่งอภิเศกดุสิต

ถึงตรงนี้มีเรื่องเล่าเกี่ยวกับชื่อ “พดตสภา” จากนายเกษม บุญศรี อธิบดีประธานสภาผู้แทนราษฎร ปราชญ์ทางภาษาไทยคนหนึ่ง ที่ออกจะไม่เห็นด้วยกับชื่อดังกล่าว เพราะเหตุผลว่าฟังยาก สมัยนั้นสื่อสารกันด้วยวิญญู จึงต้องใช้วิธีการฟังเป็นส่วนใหญ่ ไม่มีโทรทัศน์เห็นภาพ เห็นตัวอักษร หากออกเสียงผิดเพี้ยนไป ความหมายก็เปลี่ยนไป เช่น พดตสภา เป็นคำที่ออกเสียง เหมือน “พฤษภา” อันเป็นเดือนหนึ่งที่มีนักชัตรเป็น “วัว” ซึ่งเหมือนกับคำว่า “คณะราษฎร” (ออกเสียงว่า ราด-สะ-ดอน) ที่หลวงประดิษฐมนูธรรม บอกว่า คือ ประชาชนทั่วไป หากออกเสียงว่า คณะ-ราด จะไปฟ้องเสียงว่า คณะราชย์ อันเป็นคณะของราชา

ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติหน้าที่ยังไม่ทันครบขวบปี ได้เกิดการยึดอำนาจ และยกเลิกรัฐธรรมนูญฉบับนี้ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๔๙๐ พระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๔๙๐ มีผลบังคับใช้ ซึ่งมีผลเป็นการยุบรวมสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการพดตสภาเข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็นสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาขึ้นแทน มีสถานะเป็น

ทบวงการเมือง มีหน้าที่เกี่ยวกับฝ่ายธุรการของสภาผู้แทนและพดตสภา ให้โอนสิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน หนี้สิน บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปเป็นของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปดำรงตำแหน่งเลขาธิการรัฐสภา และได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา พ.ศ.๒๔๙๐ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๔๙๐ ให้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กองดังนี้ (๑) กองกลาง (๒) กองการประชุม และ (๓) กองกรรมาธิการ

สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ต้องเปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อีกครั้ง โดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ.๒๔๙๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเมื่อมีการนำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๙๕ กลับมาบังคับใช้ ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ให้มีเพียงสภาเดียวคือสภาผู้แทนราษฎร ส่วนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังไม่มีความเปลี่ยนแปลง

ปัญหาทางการเมืองช่วงถึงพุทธกาล ถือเป็นการสิ้นสุดยุค “จอมพลคนปี่โก่” จอมพล ป.พิบูลสงคราม ผู้(เคย)มากด้วยอำนาจและบารมี อำนาจทางการเมืองพลิกผันมาสู่ “จอมพลผ้าขาวม้าแดง”

จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายทหารคู่บารมี ความเปลี่ยนแปลงครั้งนี้นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงของระบบรัฐสภาครั้งใหญ่ นั่นคือ การให้มีสภาว่างรัฐธรรมนูญ ทำหน้าที่ร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และให้มีฐานะเป็นรัฐสภา ทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติด้วย นั่นหมายความว่า สมาชิกสภาว่างรัฐธรรมนูญที่แต่งตั้งขึ้นมาี้ ต้องทำหน้าที่ทั้งสองอย่างควบคู่กันไป กล่าวคือ บางวันประชุมสภาว่างรัฐธรรมนูญ ทำหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำรัฐธรรมนูญ หรือ บางวันประชุมสภาว่างรัฐธรรมนูญทำหน้าที่พิจารณากฎหมาย และที่สำคัญ เมื่อร่างรัฐธรรมนูญแล้วเสร็จ ต้องเสนอให้สภาว่างรัฐธรรมนูญทำหน้าที่นิติบัญญัติ (ก็คือบุคคลคณะเดียวกัน) ให้ความเห็นชอบก่อนนำขึ้นทูลเกล้าฯ ประกาศใช้บังคับ หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่เป็นการ “ร่างเองพิจารณาเอง และเห็นชอบเอง”

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงต้องทำหน้าที่ทางด้านธุรการของสภาว่างรัฐธรรมนูญทั้งสองหน้าที่นี้ด้วย เช่นกัน

เมื่อประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๑ หลังจากที่ได้พยายามร่างกันนานกว่าเก้าปี ซึ่งได้นำระบบสภาคู่มาใช้อีกครั้ง คือ ให้มีทั้งวุฒิสภา และสภาผู้แทน (ไม่มีราษฎร) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จึงต้องเปลี่ยนเป็นสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๑๑ หลังจากนั้น ได้ใช้ชื่อเรียกหน่วยงานที่มีหน้าที่ทางด้านธุรการของ “อำนาจนิติบัญญัติ ว่าสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา เรื่อยมา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองบ่อยครั้งก็ตาม

สู่ความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร แต่...

เวลาที่ผันเปลี่ยนมาเนิ่นนาน ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น... แต่คราวนี้ เป็นความเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ นั่นคือ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ ได้มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ.๒๕๑๔ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ.๒๕๑๔ เพราะแต่เดิมนั้น ฝ่ายบริหารเป็นผู้จัดแบ่งส่วนราชการและวางระบบงานให้แก่ฝ่ายนิติบัญญัติ แม้แต่สถานภาพของบุคลากร ตลอดจนการบริหารงานบุคคล ยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน “...โดยสภาพของการปฏิบัติราชการสมควรจะให้ฝ่ายนิติบัญญัติดำเนินการ เพราะจะทำให้ฝ่ายนิติบัญญัติสามารถปรับปรุงส่วนราชการและระเบียบปฏิบัติราชการของฝ่ายนิติบัญญัติให้เหมาะสมและอำนวยความสะดวกให้แก่ส่วนราชการของฝ่ายนิติบัญญัติได้มากขึ้น...” และนี่คือที่มาของสถานะ “ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา” แทนที่สถานะ “ข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการสังกัด

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

รัฐสภา” และมีคณะบุคคลที่เรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา” (ก.ร.) ทำหน้าที่กำกับ ดูแลและวางระบบ ระเบียบปฏิบัติราชการ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ.๒๕๑๘ บุคคลผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันกฎหมายดังกล่าวคือ คุณประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์ ประธานรัฐสภาในขณะนั้น โดยการปฏิบัติงานอย่างแข็งขันของคุณบุรีรักษ์ นามวัฒน์ และดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช

อิสระจากฝ่ายบริหาร จัดวางโครงสร้างภารกิจที่สนับสนุนการดำเนินงานของรัฐสภาออกเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายระเบียบงานรัฐสภา และฝ่ายวิชาการ

ความเปลี่ยนแปลงเป็นอนาคต

และแล้ว...ก็ถึงความเปลี่ยนแปลงอีกครั้ง ครานี้เป็นความเปลี่ยนแปลงประการหนึ่งการ “แยกครอบครัว” ไปสร้างรากปักฐานตามบทบาทสถานะที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕



สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา มีฐานะเทียบเท่ากรมและเป็นนิติบุคคล มีประธานรัฐสภาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้อาจเป็นช่วงของการปรับเปลี่ยน วางระบบ วางโครงสร้างเพื่อพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งและเป็น

โดยกำหนดให้มีส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น (กรณีที่มีการจัดตั้งเพิ่มขึ้น) ทั้งนี้ให้เลขาธิการรัฐสภา และรองเลขาธิการรัฐสภา ร่วม

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

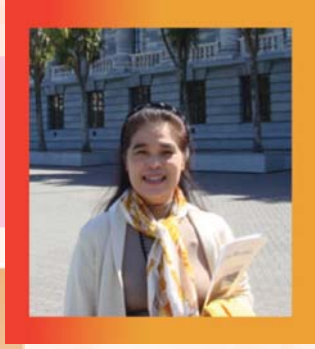
กันดำเนินการแบ่งส่วนราชการ จัดอัตรากำลัง จัดแบ่งบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และงบประมาณ ของสำนักงานเลขาธิการ รัฐสภาให้แก่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนกำหนด สถานที่ทำการ ของทั้งสองสำนักงาน ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๑๘๐ วัน นับจากวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติดังกล่าวประกาศใช้บังคับ แล้วเสนอให้ ก.ร.พิจารณาให้ความเห็นชอบ และ ประธานรัฐสภาจะได้ประกาศแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามที่ ก.ร.ให้ความเห็นชอบ จากนั้น ให้ประธานวุฒิสภาพิจารณาแต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา และประธานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาแต่งตั้งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เลขาธิการรัฐสภา ที่มีมาอย่างยาวนาน เป็นอันยกเลิกไป คงเหลือไว้เพียงผู้ทำหน้าที่ เลขาธิการรัฐสภา ในคราวประชุมร่วมกันของรัฐสภาตามข้อบังคับการประชุมเท่านั้น

เมืองไม่มีชื่อ คนไม่มีแซ่ ย่อมไม่อาจ สืบสานรากเหง้าได้ฉันใด ทุกองค์กรล้วนย่อมมี ที่มาเพื่อให้คนรุ่นต่อไปได้ศึกษา ทบทวน และร่วมกันสานต่อมรดกที่ตกทอดมาจากคนรุ่นแล้วรุ่นเล่า จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

...ภาพอันลางเลือนของปลายวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๓๕ อาจจะแจ่มชัดขึ้นมาบ้างในปีที่ ๓๗ แห่งการสถาปนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





น่านาทักษะนักบริหาร

วัฒนธรรมกับการจัดการความรู้ ของสำนักวิชาการ

นางวิจิตรา วัชรภรณ์*

โลก ยุคปัจจุบัน เป็นโลกยุคสังคม เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge - Based Society and Economy) ศ.นพ. วิจารย์ พานิช ได้กล่าวไว้ว่า ทุกสังคมจะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมสำหรับใช้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้น จะต้องก่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างทั่วถึง และขับเคลื่อนทั้งเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน และเศรษฐกิจพอเพียง อย่างสมดุล ซึ่งการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ดังกล่าวนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการจัดการความรู้เนื่องจากความรู้ที่เกิดขึ้นมีมากมายจนทะลักหลาย

กระบวนการจัดการความรู้ที่ให้เห็นอยู่ในขณะนี้ เป็นการปฏิบัติเฉียบ การปฏิวัตินั้นต้องเปลี่ยนความคิดใหม่ เปลี่ยนคุณค่าใหม่ ซึ่งสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นของการจัดการความรู้ เห็นได้อย่างชัดเจนว่าได้มีการนำไปสู่ความคิดใหม่ การเปลี่ยนคุณค่าใหม่ๆ ที่สำคัญนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างลึกซึ้ง (transformation) ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม เราได้เห็นแล้วว่ากระบวนการใช้กฎหมายต่างไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างลึกซึ้ง (transformation) เพราะขาดการเปลี่ยนแปลงอย่างละเอียดลึกซึ้งเป็นเพียงกลไกที่นำไปสู่กลไก ซึ่งผิดจากการจัดการความรู้ที่นำไปสู่การผลึกจิตสำนึก นำไปสู่การ



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

* ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ



เปลี่ยนแปลงตนเองอย่างลึกซึ้งนำไปสู่การปลดปล่อย
นำไปสู่การมีเมล็ดพันธุ์แห่งความดี

รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการ
จัดการความรู้ จึงได้มีการออกพระราชกฤษฎีกา
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิด
ธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผล
เป็นรูปธรรมขึ้น ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้
ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล
ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ
เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่าง
ถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้ง
ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้าง
วิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน
สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการ
เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ
ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการ

บริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราช
กฤษฎีกานี้ จึงเป็นที่มาของการประเมินผลงาน
หน่วยราชการต่างๆ โดยมีการจัดการความรู้ เป็น
ข้อหนึ่งด้วย หน่วยราชการไทยจำนวนมากจึงเริ่ม
สนใจการจัดการความรู้มากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ในฐานะที่สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่มีความ
สำคัญในด้านนิติบัญญัติของชาติ จึงควรให้ความสำคัญ
และส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาการ
จัดการความรู้เพื่อให้สังคมไทยขับเคลื่อนไปได้
อย่างมีศักยภาพ ซึ่ง ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช ได้
กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “การจัดการความรู้” อย่าง
น่าสนใจว่า สังคมไทยจะต้องพัฒนาความสามารถ
ในการสร้างนวัตกรรมจากความรู้ เพื่อเป็นพลัง
ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปลี่ยนแปลง
ในระดับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift หรือ
Mindset Change) ของทั้งสังคม สังคมไทยจึงจะ
อยู่รอดได้จากสภาพบีบคั้นรอบด้าน โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งสภาพบีบคั้นจากกระแสโลกาภิวัตน์





เปิดวิสัยทัศน์ KM

การ

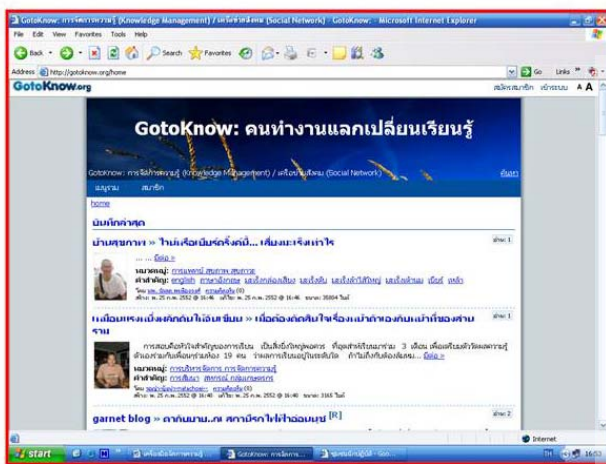
นำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT:Information Technology)

เป็นเครื่องมือจัดการความรู้

ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม*



การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) นับเป็นเครื่องมือจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New public management) ที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการเพิ่มทุนมนุษย์ (Human capital) ในองค์กร โดยปัจจุบัน



องค์การภาครัฐส่วนใหญ่มักจะกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในมิติการพัฒนาองค์การ (Learning and growth perspective) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ส่วนในองค์กรเอกชน มีการนำเทคนิคการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรเอกชนชั้นนำหลายแห่ง เช่น บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือ AIS บริษัท เครือซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

* วิทยากร ๘ ว. สำนักวิชาการ

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ บริษัท สเปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งเครื่องมือการเรียนรู้ (Learning tools) ที่แต่ละองค์กรนำมาใช้ในการจัดการความรู้จะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัย และสภาพความพร้อมของแต่ละองค์กร โดยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) มักจะเป็นเครื่องมือการเรียนรู้แรกๆ ที่เกือบทุกองค์กรนึกถึง และนำมาใช้ในการจัดการความรู้ภายในองค์กร

ในส่วนของ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น หากวิเคราะห์ตามกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) ที่ปรากฏใน “คู่มือการจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ” จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (๒๕๔๘) ที่แบ่งขั้นตอนการจัดการความรู้เป็น ๗ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การบ่งชี้ความรู้ ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕) การเข้าถึงความรู้ ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ

๗) การเรียนรู้ (สืบค้นจาก ข้อมูลออนไลน์ http://km.opdc.go.th/web_opdc/admin/uploadfiles/pdf/manual_km.pdf) แล้ว ผู้เขียนเห็นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือจัดการความรู้ใน ๒ ลักษณะ **ลักษณะแรก** คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือด้านเทคนิค (Technical approach) ในการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process) และ **ลักษณะที่สอง** การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือทางสังคม (Social approach) สนับสนุนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร โดย

ลักษณะแรก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือด้านเทคนิค (Technical approach)



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในสำนัก/กลุ่มงานมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ซึ่งความรู้ที่ถูกจัดเก็บนี้มักจะเป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) ที่ผู้รับผิดชอบรวบรวมมาจากบรรดาเอกสาร หนังสือราชการ ตำราทางวิชาการและกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในสำนัก/กลุ่มงาน และภายในสำนักงานฯ ซึ่งทางคณะกรรมการการจัดการความรู้ ได้ทำการสำรวจแผนงาน/โครงการที่แต่ละสำนัก/กลุ่มงานดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ พบว่า หลายหน่วยงานมีการจัดทำโครงการจัดซื้อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งที่เป็นการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และการจัดซื้อโปรแกรมจัดการฐานข้อมูลต่างๆ และได้นำเอาประเด็นเรื่องการจัดการความรู้ มาผนวกเป็นอีกเหตุผลหนึ่งประกอบการจัดซื้อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้โครงการนั้นๆ มีน้ำหนักมากขึ้นด้วย

ลักษณะที่สอง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือทางสังคม (Social approach) สนับสนุนการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

เป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเครื่องมือในการเชื่อมโยงคนในองค์กร เข้าสู่กระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

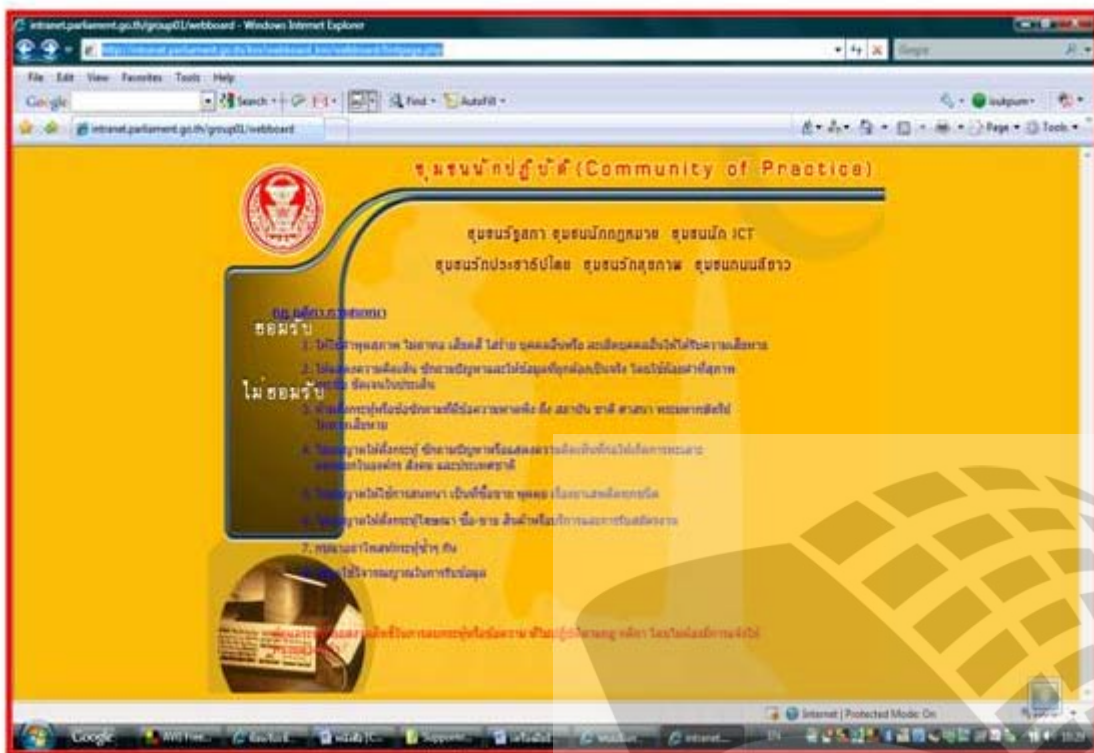


โดยปัจจุบันหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการจัดทำเว็บไซต์ของสำนัก/กลุ่มงาน เพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับองค์การ รวมทั้งมีการจัดทำเว็บไซต์การจัดการความรู้ (<http://www.parliament.go.th/km/>) เป็นศูนย์กลางความรู้ของสำนักงานฯ อีกด้วย ซึ่งความรู้ที่นำมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนในลักษณะที่สองนี้ มีทั้งความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (Tacit knowledge) โดยความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (Tacit knowledge) จะเป็นการบอกเล่าประสบการณ์การทำงาน หรือเทคนิคต่างๆ ในการทำงาน ที่ได้ทดลองปฏิบัติแล้ว สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ หรือช่วยให้การทำงานราบรื่นขึ้น ซึ่งได้รวบรวมใน “ระบบแฟ้มภูมิปัญญา” (<http://intranet.parliament.go.th/>)

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

km/) ในเว็บไซต์การจัดการความรู้ของสำนักงานฯ และนอกจากการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถดำเนินการผ่านเว็บไซต์แล้ว ในหลาย ๆ องค์การได้ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านช่องทาง อื่นอีก เช่น การพูดคุยผ่านเว็บบอร์ด (Web board) และการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) เพื่อสร้างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในงาน แต่ละประเภท ซึ่งจากการสำรวจสภาพการใช้งานจริงของเว็บบอร์ด ปริมาณการเข้าใช้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ ในเว็บไซต์

การจัดการความรู้ (http://intranet.parliament.go.th/km/webboard_km/webboard/firstpage.php) ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ทั้งเว็บบอร์ดและชุมชนนักปฏิบัติได้รับความสนใจจากบุคลากรในการเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันน้อยมาก จึงมีความจำเป็นที่คณะกรรมการการจัดการความรู้ ของสำนักงานฯ และคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ของหน่วยงาน ต้องมีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ใช้ ทั้งสองช่องทางนี้ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป



ภาพเว็บไซต์ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
http://intranet.parliament.go.th/km/webboard_km/webboard/firstpage.php

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

อย่างไรก็ตาม ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ผู้เขียนเห็นว่า **การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่อาจจะถูกจำกัดขอบเขตอยู่แต่เพียงภายในองค์กรอีกต่อไป** เนื่องจากปัจจุบันยังมีช่องทางอีกมากมายที่เปิดโอกาสให้คนทำงานที่เป็น **Knowledge worker** ได้เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในรูปแบบต่างๆ โดยช่องทางที่ผู้เขียนเห็นว่ามีที่น่าสนใจ เนื่องจากมีวิวัฒนาการและมีการเติบโตของผู้ใช้อย่างรวดเร็ว คือ บล็อก (Blog, Weblog หรือ web community) ไม่ว่าจะเป็น YouTube, Myspace, MSN, Facebook, Hi5, bloggang.com, exteen.com, GotoKnow.org, OKnation.net โดยพื้นที่ (space) ของบล็อกแต่ละแห่งล้วนมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำและมีเป้าหมายแตกต่างกันออกไป เช่น Myspace, MSN, Facebook, Hi5 จะเน้นการสร้างพื้นที่ (space) ในลักษณะ Personal Showcase ที่บ่งบอกตัวตนของเจ้าของบล็อก ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอไลฟ์สไตล์ รูปภาพ และความสนใจต่างๆ ของเจ้าของบล็อกนั้นๆ หรือหากเป็น YouTube ก็จะเน้นที่การนำคลิปวิดีโอ (Clip) ต่างๆ มาเผยแพร่ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในบรรดาบล็อกที่กล่าวมาข้างต้น หากผู้อ่านสนใจมองหาบล็อกที่เป็นเสมือนเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้ว บล็อก GotoKnow.org

และบล็อก OKnation.net จัดว่าเป็นบล็อกที่มีลักษณะคล้ายชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) มากกว่าบล็อกอื่น ๆ ซึ่งจากประสบการณ์การใช้งานทั้งสองบล็อกดังกล่าว พบว่า ทั้ง ๒ บล็อกล้วนมีอัตลักษณ์ หรือตัวตน (identity) ชัดเจน เหมาะกับการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในต่างรูปแบบกัน กล่าวคือ

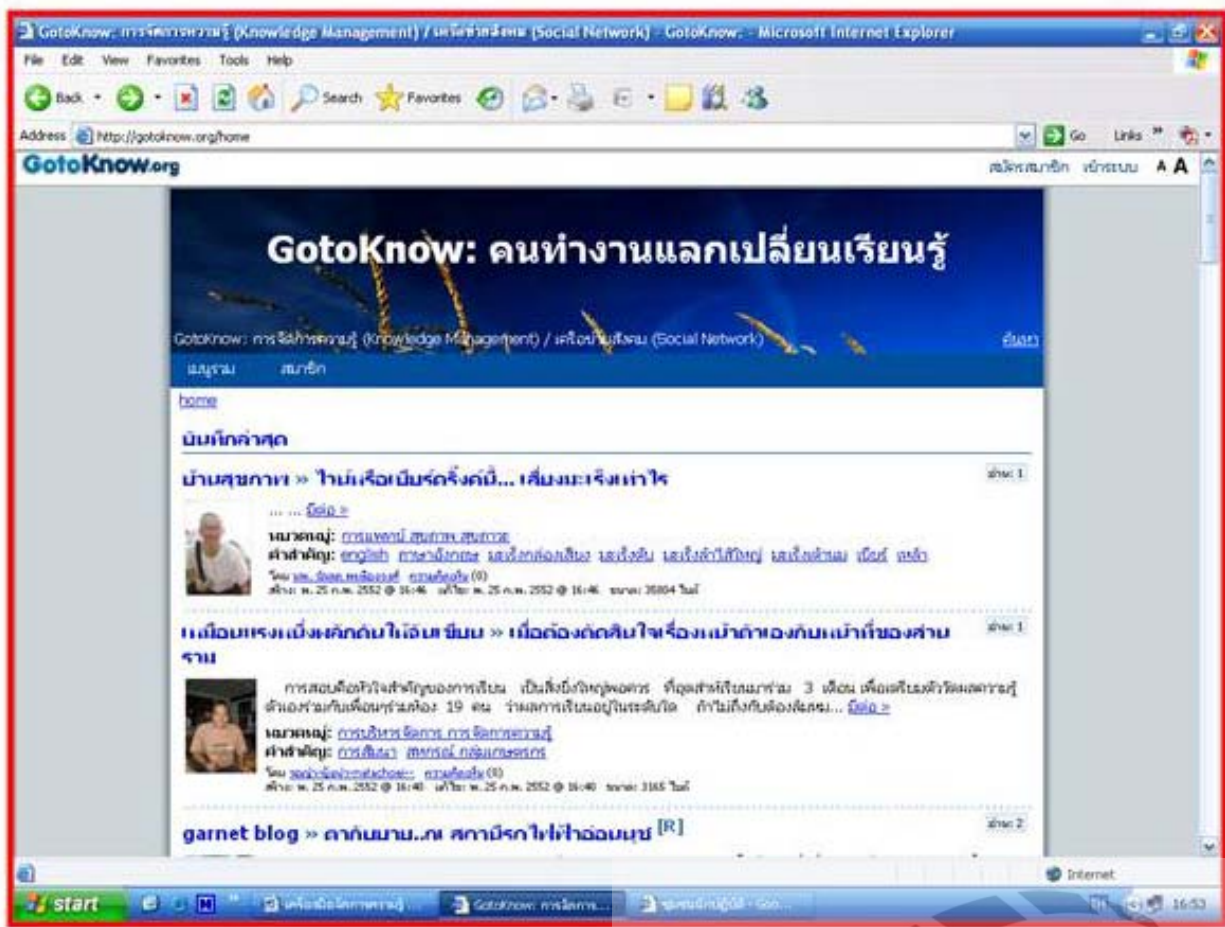
บล็อกแรก คือ บล็อก GotoKnow.org ย่อมาจาก The Gateway of Thailand's Online Knowledge Management สร้างโดย สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ร่วมกับนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เผยแพร่มาตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้เน้นแบบฝังลึกในตัวตน (Tacit knowledge) ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้สมาชิกและผู้สนใจร่วมกันสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในสังคม โดยผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกของบล็อก GotoKnow.org แล้วจะสามารถสร้างบล็อก เขียนหรือบันทึกประสบการณ์ เทคนิคต่างๆ ที่ได้เรียนรู้จากการทำงาน เสมือนเป็น Personal journal ซึ่งปัจจุบันในบล็อกนี้มีการสร้างชุมชนนักปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญหลายภาคส่วน จากทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน ร่วมกันแสดงความความคิดเห็น (comment) ในประเด็นที่



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

สนใจร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการความรู้ การแพทย์ การศึกษา เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ธุรกิจ สังคม ชุมชน ภาษา วัฒนธรรม กฎหมายการเมืองการปกครอง ปรัชญา ศาสนา

วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอื่น ๆ โดยจากการสำรวจปริมาณการเข้าใช้ พบว่ามีผู้เข้าชมเฉลี่ยสูงถึง ๒-๓ หมื่นรายต่อวัน



ภาพ บล็อก GotoKnow.org



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

ในส่วนของการนำมาปรับใช้ในการทำงาน บล็อกนี้เหมาะกับผู้ที่สนใจจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สาขาต่างๆ ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เนื่องจากบทความในบล็อกไม่มีความเข้มข้นทางวิชาการมากนัก แต่จะเน้นหนักที่ประสบการณ์ในการทำงาน โดยจุดเด่นของ GotoKnow.org คือ การมีบล็อกด้านการจัดการความรู้โดยเฉพาะ มีการนำเสนอประสบการณ์การจัดการความรู้ของ นักจัดการความรู้ระดับประเทศ เช่น ศ. น.พ. วิจารณ์ พานิช ดร. ประพนธ์ ผาสุขยัต (ผู้อำนวยการ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม: สคส.) ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ (เลขาธิการมูลนิธิพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ) และบล็อกของผู้มีประสบการณ์การจัดการความรู้ของหน่วยงาน ต่าง ๆ จึงสามารถใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี และสิ่งที่ผู้เข้าชมบล็อกนี้จะได้รับนอกเหนือจาก ความรู้ และประสบการณ์ที่ผู้จัดทำบล็อกถ่ายทอด ออกมาแล้ว ยังสามารถจะใช้บล็อกนี้เป็นเครื่องมือ ในการสร้างเครือข่ายของผู้ทำงานในสาขาวิชาชีพ เดียวกัน และในขณะเดียวกันสำหรับผู้ที่ต้องการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความ หรือ

ประสบการณ์ทำงานด้านต่าง ๆ ก็สามารถใช้ บล็อกนี้เป็นช่องทางในการเผยแพร่ความรู้และ ประสบการณ์ของตนเอง ให้บุคคลอื่นทั่วไปได้รับรู้ ในวงกว้างอีกช่องทางหนึ่งด้วยเช่นกัน

บล็อกที่สอง บล็อก OKnation.net เป็น บล็อกที่จัดทำโดยทีมงานข่าวเครือข่ายออนไลน์ เปิดตัวช่วง ต้นปี ๒๕๕๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างพื้นที่ (space) ที่มีความเป็นอิสระ เพื่อให้ผู้ที่สมัครเป็น สมาชิกของบล็อก OKnation.net สร้างบล็อก และ เขียน บอกล่าเรื่องราว สิ่งที่เกิดขึ้นประจำวัน เสมือน เป็นชุมชนข่าว ภายใต้คำขวัญว่า “ทุกคนเป็น นักข่าวได้” บล็อกนี้ จึงมีการนำเสนอภาพข่าว ข่าวด่วน ประเด็นข่าวที่อยู่ในความสนใจ ในด้าน ต่างๆ เช่น กฎหมาย การเมือง กีฬา การศึกษา ต่างประเทศ การท่องเที่ยวตำรวจ-อาชญากรรม วิทยาศาสตร์/ไอที ศาสนา เศรษฐกิจ ศิลปะ/ วัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ โดยปัจจุบันมีผู้สนใจสมัครเป็นสมาชิกของบล็อก แล้วประมาณ ๔๗,๐๐๐ คน มีเรื่องที่น่าสนใจ ในบล็อกแล้ว ประมาณ ๓ แสนเรื่อง (อ้างอิงข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๒)



LIRT

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓



ภาพ บล็อก OKnation.net

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT): Information Technology เป็นเครื่องมือจัดการความรู้

ในส่วนของการนำมาปรับใช้ในการทำงาน บล็อกนี้เหมาะกับผู้ที่สนใจรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัย เนื่องจากบล็อกนี้จะมีการ upload รูปภาพ และข่าวอย่างเป็นปัจจุบัน จากแหล่งข่าวที่มีความหลากหลายเข้ามาร่วมรายงาน เสมือนเป็น Citizen Reporter การนำเสนอข่าวในบล็อกนี้จึงมีแง่มุมที่แตกต่าง ทำให้ผู้อ่านได้ข้อมูลที่รอบด้าน ครอบคลุมยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม หากผู้อ่านสนใจจะนำเนื้อหาและรูปภาพจากบล็อกนี้ไปใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะในงานเชิงวิชาการ ควรมี

การตรวจสอบเรื่องความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และความเป็นกลางของข้อมูลก่อน เนื่องจากแหล่งข่าว มักจะใช้ชื่านามแฝงในการเสนอข่าว จึงยากในการตรวจสอบและอ้างอิง

ดังนั้น จากกรณีตัวอย่างบล็อก (Blog) ที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง การบูรณาการเทคโนโลยีให้เข้ากับระบบสังคม (Social system) ปัจจุบัน ที่เป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge base Society)

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

นับเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพยิ่งในการสนับสนุนให้คนทำงานได้พัฒนาขีดความสามารถให้เป็นมากกว่าแรงงาน (Labor) หากแต่ก้าวขึ้นเป็นบุคลากรมืออาชีพหรือ Knowledge worker ที่ปฏิบัติงานโดยอาศัยฐานความรู้ (Knowledge based) ภายใต้อคลังความรู้ (Knowledge Asset)

สนับสนุนอย่างเพียงพอ มีช่องทางในการขอรับคำปรึกษา (consult) จากผู้ชำนาญการแต่ละด้านสร้างเป็นเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติที่ไม่จำกัดขอบเขต (Borderless) อยู่แต่ภายในองค์กรเช่นในอดีตอีกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กীরติ ยศยิ่งยง. (๒๕๔๙). การจัดการความรู้ในองค์กร และกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (๒๕๔๙). องค์กรแห่งความรู้ จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.

นิสตาร์ก เวชยานนท์. (๒๕๕๑). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.

สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (๒๕๔๘). คู่มือการจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สืบค้นจาก (ข้อมูลออนไลน์) http://km.opdc.go.th/web_opdc/admin/uploadfiles/pdf/manual_km.pdf. วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

OKnation ... คนข่าวยุคบล็อก. Positioning Magazine. กรกฎาคม ๒๕๕๐. สืบค้นจาก (ข้อมูลออนไลน์) <http://www.positioningmag.com/Magazine/Details.aspx?id=61504>. วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.



LIRT



ความรู้สู่ภูมิปัญญา

มารยาทในการรับโทรศัพท์..... ตอนที่ ๓

เรียบเรียงโดย นางสาวสุประวีณ์ มีมา*

ตอนที่ 3 ศิลปะในการพูด

โทรศัพท์ สำหรับตอนนี้ได้เรียบเรียงข้อมูลจากหน่วยประชาสัมพันธ์ขององค์การโทรศัพท์ที่ได้จัดทำเผยแพร่แก่ประชาชนให้เข้าใจการใช้โทรศัพท์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

☒ ควรพูดด้วยน้ำเสียงปกติ ชัดเจน นุ่มนวล แสดงถึงความสุภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการกล่าวประโยคแรก ควรแจ้งข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วน

☒ ไม่พูดเร็วหรือช้า ดังหรือเบาจนเกินไป

☒ ใช้ถ้อยคำที่สุภาพเหมาะสม เลือกสรรคำพูดที่จำเป็นมาใช้ให้ติดปาก เช่น ขอโทษ ขอร้อง ขอบคุณ สวัสดี ฯลฯ

☒ ขณะใช้โทรศัพท์ควรฝึกอารมณ์ให้สงบ ร่าเริง มีความอดทน

☒ ไม่ควรผูกขาดการพูดแต่ฝ่ายเดียว

☒ เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่ขัดจังหวะ และ

* นักประชาสัมพันธ์ ๕ สำนักประชาสัมพันธ์



LIRT

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

ควรตอบรับ (ครับ/ค่ะ) เป็นระยะเพื่อแสดงความสนใจในเรื่องที่อีกฝ่ายหนึ่งกำลังพูด

☒ ตัดบทจากการพูดโดยนุ่มนวลในเวลาอันสมควร โดยย้ำเรื่องที่ติดต่อด้วยข้อความสั้น ๆ

☒ ยิ้มให้กับเครื่องโทรศัพท์ เหมือนยิ้มให้บุคคลที่เราพูดคุยด้วย ควรสร้างความรู้สึกว่ามีผู้ฟังมาอยู่ตรงหน้า

☒ รับโทรศัพท์ด้วยคำว่า “สวัสดี” แทน “ฮัลโล”

☒ กล่าวคำ “ขอโทษ” ทุกครั้งที่ต่อโทรศัพท์ผิด

☒ วางหูอย่างนุ่มนวล ควรแน่ใจว่าอีกฝ่ายหนึ่งเลิกพูดแล้ว นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอถึงข้อพึงหลีกเลี่ยงสำหรับผู้ใช้โทรศัพท์ดังนี้คือ

☒ ไม่ควรวางหูกลางคันก่อนจบการพูดและอย่าปล่อยให้ผู้ใช้เรียกต้องคอยนาน

☒ ไม่อมหรือขบเคี้ยวสิ่งใดในขณะที่พูดโทรศัพท์ และอย่าพยายามให้เสียงอื่นเข้าแทรกหรือรบกวน

☒ ไม่ล้อเลียนเยาะเย้ยผู้ที่ติดต่อมา

☒ ไม่โกรธง่ายและไม่แสดงคำพูดหรืออารมณ์ที่ไม่สุภาพในขณะที่รับโทรศัพท์

☒ ไม่ควรใช้โทรศัพท์พูดธุรกิจส่วนตัวเป็นเวลานาน หากต้องใช้ร่วมกับผู้อื่น

☒ อย่าปล่อยให้เสียงโทรศัพท์เรี่ยรนานจนเป็นที่น่ารำคาญ ควรเอื้อเพื่อรับโทรศัพท์แทนผู้อื่น

ถ้าหากท่านปฏิบัติตามได้ดังกล่าวข้างต้นก็นับว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่รู้จักมารยาทในการใช้โทรศัพท์เพื่อช่วยสื่อความหมายโดยไม่เห็นตัวเมื่อใดก็ตามที่เราพูดโทรศัพท์เพื่อติดต่อราชการเมื่อนั้นเรากำลังทำหน้าที่เป็นตัวแทนภาพลักษณ์ขององค์กรเรา และมารยาทในการใช้โทรศัพท์จึงเป็นบันไดขั้นแรกที่จะพาไปสู่การติดต่อทางโทรศัพท์ที่ดี

ความรู้สู่ภูมิปัญญา

การใช้ Competency ในการพัฒนาบุคลากร... ตอนที่ ๒

วิธีการประเมิน Competency และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ดร. หรินทร์ สุตะบุตร*



ตอนที่แล้วได้นำเสนอการได้มาซึ่ง
สมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ซึ่งเมื่อเราได้สมรรถนะองค์กร สมรรถนะการบริหาร

จัดการ และสมรรถนะในสายงานแล้ว คราวนี้
เรามาว่ากันด้วยวิธีการใช้แบบประเมินสมรรถนะ
เมื่อเราสร้างแบบประเมินดังกล่าวครบทุกสายงานแล้ว

* นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕ สำนักพัฒนาบุคลากร



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

โดยทั่วไปก็จะมีกรอบแบบฟอร์มประเมินนี้ไปยังผู้บังคับบัญชาให้ประเมินตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองคล้ายกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน แต่การประเมิน Competency นี้จะมีความแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ ใน Competency แต่ละข้อ (ในแบบประเมิน Competency อย่างละ ๕ ข้อ) จะมีช่อง “ระดับ Competency” กับช่อง “ระดับที่คาดหวัง” ซึ่งจะนำมาใช้ในการหา Competency Gap (ช่องว่างในการพัฒนา)

ระดับ Competency

ในช่อง “ระดับ Competency” คือช่องที่ผู้ประเมิน (ซึ่งก็คือผู้บังคับบัญชา) พิจารณาว่าลูกน้อง(หรือผู้ใต้บังคับบัญชา) คนนั้น ๆ ที่ตนเองกำลังประเมินอยู่ มีสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ในหัวข้อนั้น ๆ อยู่ในระดับใด เช่น ประเมิน Core Competency ในหัวข้อ “การมีจิตบริการ” ก็ให้ผู้ประเมินพิจารณาตามคำนิยามให้เข้าใจก่อนว่าการมีจิตบริการหมายถึงอะไร เพื่อจะได้เข้าใจลักษณะของพฤติกรรมของการมีจิตบริการเสียก่อน ต่อมาจึงพิจารณาว่าลูกน้องที่ตัวเองกำลังประเมินอยู่นี้มีพฤติกรรมของ “การมีจิตบริการ” อยู่ในระดับใด ระดับที่ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ หรือ ๔ หรือ ๕ ซึ่งระดับของพฤติกรรมดังกล่าว

ก็จะมีคำนิยามของพฤติกรรมเข้าข่ายตามคำนิยามในแต่ละระดับ ซึ่งประโยชน์ของการเขียนคำนิยามของ Competency และการเขียนคำนิยามของระดับความต้องการของ Competency (Proficiency Level) ก็เพื่อป้องกันหรือเป็นสิ่งที่เตือนใจผู้ประเมินอีกชั้นหนึ่งให้คิดให้ดีก่อนจะประเมินลูกน้อง

ระดับที่คาดหวัง “Proficiency Level” หรือ “Expected Competency”

ระดับที่คาดหวังก็คือระดับที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ โดยมีแนวคิดที่ว่า ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้นอกจากจะต้องมี Competency (ทั้ง Core และ Functional) ตามที่กำหนดเอาไว้แล้ว ยังจะต้องมีสมรรถนะหรือความสามารถใน Competency แต่ละตัวอยู่ในระดับที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้อีกด้วย ดังนั้นองค์กรและหน่วยงานจึงต้องกำหนดระดับ ที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ลงไป เรียกว่าระดับที่คาดหวังที่กำหนดลงไปนี้จะเป็มาตรฐานหรือพื้นฐานที่ควรจะมีสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน Competency แต่ละข้อ

สำหรับช่อง “ระดับที่คาดหวัง” นั้น บางองค์กรก็ไม่แสดงให้เห็นปรากฏอยู่ในแบบประเมินด้วยเหตุผลที่ว่าอาจจะมีผลทำให้ผู้ประเมินเกิดความลำเอียง หรือ อคติ (Bias) ทั้งด้านบวกและ



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

ลกับผู้ถูกประเมินได้ง่ายจึงจะไม่แสดงให้เห็นในแบบประเมิน ส่วนบางองค์กรก็แสดงให้เห็นในแบบประเมิน Competency นัยว่าเพื่อความเป็นธรรมที่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินควรทราบจะได้เข้าใจตรงกันว่า ใน Competency แต่ละหัวข้อมีระดับความคาดหวังไว้อยู่ที่ระดับใด และผู้ถูกประเมินได้รับการประเมินอยู่ที่ระดับใด ซึ่งเมื่อสำนักพัฒนาบุคลากรได้รับแบบประเมินกลับคือมาแล้วก็นำแบบประเมินนั้นมาใส่ระดับที่คาดหวังเพื่อหาผลต่างของสมรรถนะความสามารถ (หรือที่เรียกว่า "Competency Gap")

ผลการประเมินความสามารถทำได้อย่างไร

เมื่อมีการประเมิน Competency เสร็จสิ้น

และหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลการประเมินกลับมายังสำนักพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของสำนักพัฒนาบุคลากร ในการรวบรวมและประมวลผล

ขั้นตอนต่อไป คือ การประมวลผลข้อมูล โดยการวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างของสมรรถนะความสามารถ (Competency Gap Analysis) ของข้าราชการแต่ละราย ซึ่งเป็นการหาความแตกต่างระหว่างความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (Actual Competency) หรือระดับพฤติกรรมในปัจจุบัน (ซึ่งจะถูกประเมินจากผู้บังคับบัญชา) กับความสามารถในการทำงานที่คาดหวัง (Expected Competency) หรือระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง

การหาช่องว่างของความสามารถ หาได้จากสูตรคำนวณดังนี้

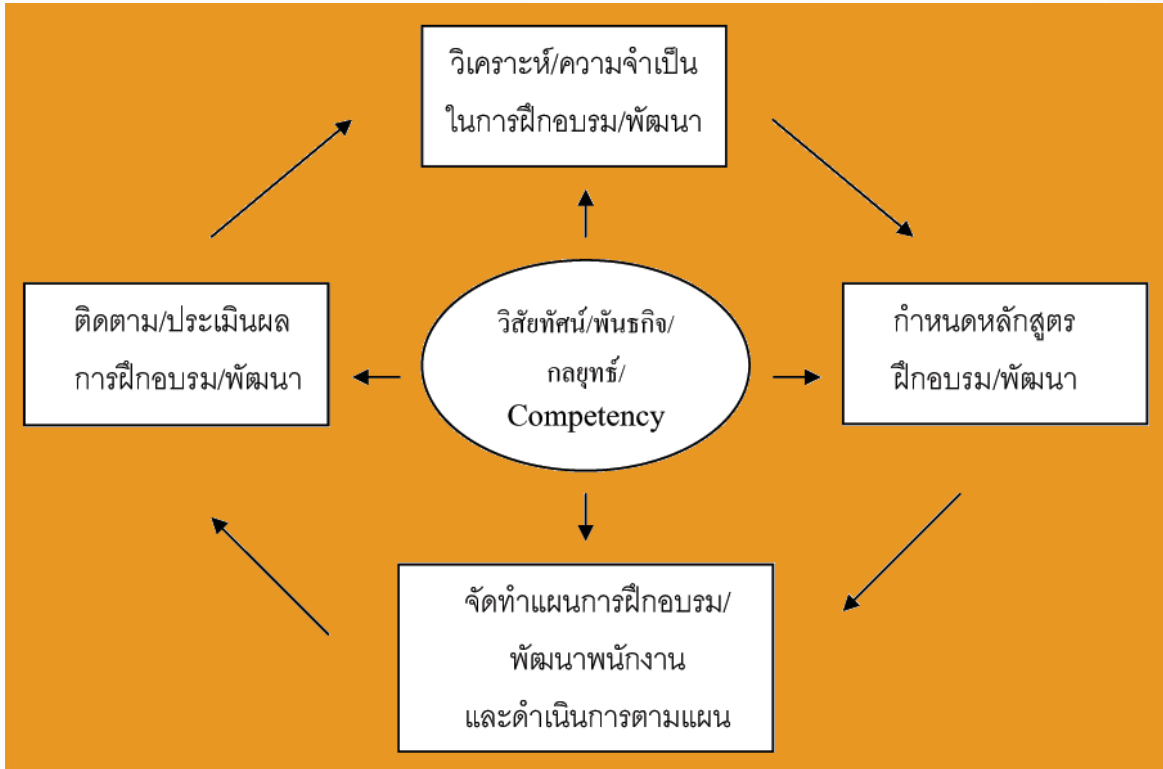
$$\text{ช่องว่างของความสามารถ} = \text{ระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง} - \text{ระดับพฤติกรรมในปัจจุบัน}$$

เมื่อมีการจัดทำ Competency Gap แล้วก็สามารถนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ



จากรูปกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ข้างต้นจะมีความแตกต่างจากภาพก่อนหน้านี้คือ การนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และ Competency เข้ามาร่วมพิจารณาในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในทุกกระบวนการเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตอบโจทย์ขององค์กรในเรื่องของเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินธุรกิจ ในขณะที่บุคลากรในองค์กรจะเพิ่มสมรรถนะความสามารถและมีศักยภาพสอดคล้องกับการเจริญเติบโตขององค์กร ซึ่งผมขอสรุปขั้นตอนต่าง ๆ ให้ท่านได้ทราบดังนี้

๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนา

- วิเคราะห์วิสัยทัศน์/พันธกิจ/กลยุทธ์ขององค์กร
- การฝึกอบรมจะสนับสนุนต่อกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรได้อย่างไร
- วิเคราะห์จากคุณสมบัติความสามารถ (Competency) ที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการ
- วิเคราะห์จาก Competency Gap ของบุคคลที่ยังไม่เป็นไปตามที่องค์กรหรือหน่วยงานคาดหวัง

เมื่อพิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตลอดจนสมรรถนะความสามารถหรือ Competency ของบุคลากรที่ยังไม่อยู่ในระดับที่คาดหวังหรือยังมี Gap อยู่เป็นหลัก แล้วจึงค่อยนำข้อคิดความเห็นของหัวหน้างานเข้ามาร่วมประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาบุคลากร

๒. เมื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๑ เรียบร้อยแล้ว ก็นำข้อมูลที่ได้มาทำการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของเราว่าจากข้อมูลที่เราวิเคราะห์ได้นั้น องค์กรควรจะต้องอบรมหรือพัฒนาบุคลากรของเราอย่างไร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นไม่ได้มีแต่เพียงการจัดฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวเท่านั้นนะครับท่าน อาจจะจัดให้มีการสอนงาน (Coaching) หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือการพาไปดูงาน (Study Tour) หรือการสับเปลี่ยนหน้าทำงาน (Job Rotation) หรือการมอบหมายงานพิเศษให้ทำ (Special Assignment) ฯลฯ ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจะต้องใช้ดุลพินิจในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ไม่ใช่อะไรก็จัดฝึกอบรมกับเพียงอย่างเดียว

๓. เมื่อกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากรเสร็จสิ้นแล้ว ก็มาสู่กระบวนการจัดทำแผนการฝึกอบรม โดยทั่วไปก็มักจะจัดทำแผนการฝึกอบรมไว้สำหรับปีต่อไป (๑ ปี) และบางแห่งก็อาจจะจัดทำแผนระยะยาวกว่า ๑ ปีขึ้นไปที่เรียกว่า "Training Roadmap" โดยกำหนดเส้นทางการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่แรกเข้ามาจนกระทั่งเกษียณอายุ

๔. เมื่อจัดทำแผนการฝึกอบรมเสร็จสิ้น โดยทั่วไปก็มักจะส่งแผนดังกล่าวให้กับผู้บริหารระดับสูงได้รับทราบและ อนุมัติแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้สำหรับปีต่อไป ซึ่งเมื่อได้รับการอนุมัติแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแล้ว เมื่อถึงต้นปีงบประมาณหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมก็จะดำเนินการตรมแผนที่วางไว้

๕. เมื่อดำเนินการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรไปแล้ว ก็จะต้องมีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรว่าเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ หรือควรจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไรตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

การดำเนินการนำแผนพัฒนาสมรรถนะไปใช้ เพื่อการพัฒนาบุคลากร

ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๕๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการนำแผนพัฒนาสมรรถนะไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยจะมีการดำเนินการนำแผนพัฒนาสมรรถนะที่จัดทำขึ้นแล้วในปี ๒๕๕๑ ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร และในการดำเนินการโครงการจัดทำหลักสูตรและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น จะได้มีการดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษา ได้แก่ บริษัท

แฟร็กซิส จำกัด ซึ่งบริษัทได้กำหนดขอบเขตและผลการดำเนินการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ขอบเขตการดำเนินงาน

๑.๑ จัดทำคำอธิบายหลักสูตรฝึกอบรมรองรับพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary)

๑.๑.๑ จัดทำรูปแบบการพัฒนาตามสายงานและระดับของสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน โดยจัดทำเป็นรายการหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมคำอธิบายหลักสูตรฝึกอบรม (Course Description) ให้สอดคล้องกับรายการทักษะ



การประชุมคณะกรรมการดำเนินการนำแผนพัฒนาตามสมรรถนะ ไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

สมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ของสำนักงานฯ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) หลังการประเมินสมรรถนะรายบุคคล (Competency Assessment) ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๑.๒ จัดทำ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม (Course Outline) ให้สอดคล้องกับรายการสมรรถนะสายงานนักบริหารของสำนักงานฯ ซึ่งประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร คำอธิบายหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Learning Objectives) วิธีการฝึกอบรม (Training Methods) กระบวนการและหัวข้อการฝึกอบรม (Training Process) ระยะเวลาการฝึกอบรม และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม จำนวน ๓ หลักสูตร

๑.๒ ดำเนินการประเมินสมรรถนะรายบุคคลและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๑.๒.๑ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้แก่กลุ่มเป้าหมายผู้ประเมินฯ และผู้รับการประเมินฯ จำนวนอย่างน้อย ๔๐๐ คน

๑.๒.๒ จัดทำ คู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะ และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดยใช้ข้อมูลกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ (Development Activities) จากพจนานุกรมสมรรถนะของสำนักงานฯ ประกอบในการจัดทำคู่มือฯ

๑.๒.๓ จัดฝึกอบรมเพื่อสร้างทักษะในการประเมินสมรรถนะและและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้แก่กลุ่มเป้าหมายผู้ประเมินฯ และผู้รับการประเมินฯ จำนวนอย่างน้อย ๔๐๐ คน



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑



อบรมเบื้องต้นให้คณะกรรมการฯ

๑.๒.๔ จัดให้เกิดการประเมินสมรรถนะ และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล สำหรับกลุ่มเป้าหมายผู้รับการประเมินฯ จำนวนอย่างน้อย ๔๐๐ คน

๑.๒.๕ จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี (Training Year Plan) ซึ่งระบุกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ที่เป็นผลประมวผลมาจากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับการประเมินจำนวน ๔๕๐ คน

๑.๓ จัดการประชุมร่วมกับผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารของหน่วยงานด้านการวางแผนและบริหารยุทธศาสตร์ หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งคณะทำงาน เพื่อนำเสนอบทเรียนที่ได้รับ (Lessons-Learned) และข้อเสนอแนะจากการดำเนินโครงการ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการขับเคลื่อนกระบวนการประเมินสมรรถนะและ

จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ให้เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ ต่อไป

๒. ผลผลิตและผลลัพธ์

๒.๑ ผลผลิต

๒.๑.๑ รูปแบบการพัฒนาตามสายงานและระดับของสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยมีรายการหลักสูตรฝึกอบรมพร้อมคำอธิบายหลักสูตรฝึกอบรม (Course Description) สำหรับรายการทักษะ สมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ของสำนักงานฯ เพื่อใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๒.๑.๒ โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม (Course Outline) สำหรับรายการสมรรถนะสายงานนักบริหาร ของสำนักงานฯ เพื่อใช้ในการจัดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหาร จำนวน ๓ หลักสูตร

๒.๑.๓ คู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการประเมิน

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

สมรรถนะ และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของ
สำนักงานฯ

๒.๑.๔ รายงานผลการ
ประเมินสมรรถนะรายบุคคล (Competency
Assessment Report) ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับการ
ประเมินฯ

๒.๑.๕ แผนพัฒนารายบุคคล
(IDP) ที่สอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะราย
บุคคล (Competency Assessment Report) ของ
กลุ่มเป้าหมายผู้รับการประเมินฯ

๒.๑.๖ แผนการฝึกอบรม
ประจำปี (Training Year Plan) ซึ่งระบุกิจกรรม

พัฒนาบุคลากร ที่เป็นผลจากการจัดทำแผน
พัฒนารายบุคคล (IDP) ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับ
การประเมินฯ

๒.๒ ผลลัพธ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
มีระบบและเครื่องมือ (Tools) ในการประเมิน
สมรรถนะ พัฒนาสมรรถนะ ติดตามและประเมิน
ผลการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคล อันจะส่ง
ผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น
ตามแนวทางของพรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑

ทั้งนี้ ผลการประเมิน Competency Gap และการนำผลการประเมินการ
พัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ จะได้มีมานำเสนอให้ทราบต่อไป หลังจากที่มีการ
ดำเนินการโดยคณะกรรมการดำเนินการนำแผนพัฒนาสมรรถนะไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร
และบริษัทที่ปรึกษาแล้ว โปรดติดตามต่อไป



เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการดำเนินการนำแผนพัฒนาสมรรถนะไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร. แผนการดำเนินการนำแผนพัฒนาสมรรถนะไปใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร.สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย *Competency Based Learning*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. พฤศจิกายน ๒๕๔๘.



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

มุมนิติบัญญัติ



สุภาษิตกฎหมาย

คณะกรรมการจัดการความรู้สำนักกฎหมาย

ในการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย สุภาษิตที่อาจนำมาเป็นข้อระลึกรถึงในการปฏิบัติงานได้ เช่น

๑. Actus legis nemini est damnosus.

การกระทำตามกฎหมายไม่ก่อให้เกิดเสียหาย

๒. Boni iudicis est iudicium sine dilatione mandare executioni.

หน้าที่ของผู้พิพากษาที่ดีก็คือต้องบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาโดยมิชักช้า

๓. Boni iudicis est lites dirimere.

หน้าที่ของผู้พิพากษาที่ดีก็คือต้องป้องกันมิให้เกิดคดี

๔. Bonus iudex secundum aequum et bonum iudicat, et aequitatem stricto juri praefert.

ผู้พิพากษาที่ดีย่อมวินิจฉัยคดีตามหลักความยุติธรรมและความถูกต้องและถือความ

ยุติธรรมสำคัญกว่ากฎหมาย

๕. Cogitationis poenam nemo meretur.

เพียงแต่บุคคลหนึ่งคิดเท่านั้น เขายังไม่ควรถูกลงโทษ

๖. Cursus curiae est lex curiae.

ระเบียบของศาลก็คือกฎหมายของศาล

๗. Designatio iudicialiorum est a rege; iurisdictio vero ordinaria a lege.

ผู้พิพากษาได้รับการแต่งตั้งจากพระมหากษัตริย์ แต่การใช้อำนาจของศาลต้องเป็นไปตามกฎหมาย

๘. Desimilibus idem est iudicium.

คดีอย่างเดียวกัน คำพิพากษาต้องเหมือนกัน

๙. Discretio est discernere per legem quid sit iustum.

ดุลพินิจคือการหยั่งรู้โดยกฎหมายว่าอะไรคือ ความยุติธรรม



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

- | | | |
|--|---|---|
| ๑๐. Dormiunt aliquando liges,
nunquam moriuntur.
กฎหมายนั้นบางที่อาจหลับไปได้ แต่ไม่เคยตาย | สัญญาไม่อาจเกิดขึ้นได้จากการกระทำที่ผิดกฎหมาย | ๑๓. Fatetur facinus qui iudicium
fugit.
ผู้หลบหนีคำพิพากษาคือผู้ที่ยอมรับว่า
ตนผิด |
| ๑๑. Ex facto jus oritur.
ข้อกฎหมายใช้บังคับเมื่อมีข้อเท็จจริงแล้ว | | ๑๔. Fraus et jus nunquam cohabitant.
ความทุจริตกับความยุติธรรมอยู่ด้วยกันไม่ได้ |
| ๑๒. Ex maleficio non oritur contractus. | | |

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป, เอกสารการ
สอนวิชานิติศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2547. หน้า 92-96. อ้างจาก โอสถ โกศิน. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป
(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แพร่การช่าง, 2502) หน้า 399-403.



มูมนิติบัญญัติ



การเมืองการปกครอง กับการมีส่วนร่วมของประชาชน

เรียบเรียงโดย

จินต์ประเสริฐ ปฐมภาค*

ในระบอบประชาธิปไตยสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งคือ การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองประเทศและเข้าถึงกลไก ที่ให้อำนาจอรัฐในการบริหารราชการแผ่นดิน รวมไปถึงการตรวจสอบการ ใช้อำนาจอรัฐได้ในระดับหนึ่งไม่ว่าในทางการเมืองหรือในการปกครองประเทศ การ มีส่วนร่วมดังกล่าวจะไม่เกิดประโยชน์ถ้าปราศจากซึ่งการมีกฎหมายที่รองรับการ



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

มีส่วนร่วมของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในรูปแบบของการลงประชามติหรือการทำประชาพิจารณ์ที่มีผลกระทบซึ่งเป็นนัยยะสำคัญหรือส่งผลกระทบต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นอันส่งผลให้ลดการต่อต้านโครงการต่าง ๆ ของรัฐที่จะนำลงสู่ชุมชนหรือท้องถิ่นและเป็นการได้รับทราบข้อมูลทั้งสองฝ่ายอันเป็นการสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญในเรื่องสิทธิชุมชนอันเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและเป็นการแสดงถึงอำนาจอธิปไตยโดยตรงของประชาชนในการกำหนดแนวทางในการปกครองประเทศ ดังนั้น การให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการปกครองบริหารประเทศ หรือมีส่วนในการใช้อำนาจทางปกครองของรัฐเป็นการแสดงออกถึงรัฐที่เป็นประชาธิปไตยและเป็นการตรวจสอบโดยภาคประชาชนอีกทางหนึ่งนอกเหนือจากอำนาจรัฐซึ่งตรวจสอบกันเองแล้วประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยก็มีส่วนร่วมในการตรวจสอบอำนาจรัฐได้

การมีส่วนร่วมทางการเมืองมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตย ทำให้ผู้ถูกปกครองทราบถึงความต้องการที่แท้จริง ทำให้การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ตอบสนองต่อผู้เป็นเจ้าของประเทศไม่ว่าในทางการเมือง เศรษฐกิจ

สังคม การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นคือวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย แต่ในประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพราะประชาชนโดยทั่วไปเชื่อว่าเรื่องการเมืองหรือการบริหารประเทศเป็นเรื่องของผู้มีอำนาจเท่านั้น และเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาหรือความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง แม้กระทั่งองค์กรหรือสถาบันทางการเมืองที่คอยกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมก็ยังคงเป็นองค์กรที่อ่อนแอ เช่น พรรคการเมือง เนื่องจากมีการรวมตัวกันเพื่อสนับสนุนให้มีผู้นำทางการเมืองเท่านั้น ไม่มีสาขาของพรรคการเมืองในภูมิภาคต่าง ๆ ที่คอยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่ชัดเจน

รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่สิทธิในชุมชนในการที่จะบำรุงรักษาหรือใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไปจนกระทั่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรงของภาคประชาชน ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

โดยไม่ผ่านระบบพรรคการเมืองหรือองค์กรของรัฐ เช่น ในการมีสิทธิที่จะเสนอกฎหมายหรือยื่นถอดถอนบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ตามมาตรา ๑๖๓ และมาตรา ๑๖๔



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในระดับการเมืองท้องถิ่น ในหมวดที่ ๑๔ เช่น การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น การลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการจัดให้มีกลไกการ ตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชน ไม่เพียง แต่มีสิทธิเลือกผู้นำท้องถิ่นของตนเองเท่านั้น แต่ กระบวนการตรวจสอบภายหลังจากการเลือกตั้ง ก็เป็นสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กัน



ในปัจจุบันกระแสความคิดเห็นทางการเมืองมีความตื่นตัวค่อนข้างสูงในเรื่องของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการเมืองที่กำลังเกิดขึ้นอยู่ของภาคประชาชนที่ต้องการเห็นการเมืองและสังคมเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น และสร้างสรรค์สังคมที่เกิดความเท่าเทียม แต่เมื่อดูสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจะพบว่า การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในกระบวนการปฏิรูปการเมืองและสังคมไม่ว่าในอดีต

หรือปัจจุบัน ประชาชนธรรมดาทั่วไปซึ่งไม่ได้เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือมีต้นทุนทางสังคมต่ำจะมีข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนในหลายประการ ได้แก่

(๑) ต้นทุนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ซึ่งหมายถึงค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการเมืองและสังคมต่าง ๆ ประชาชนซึ่งต้องการเป็นผู้มีส่วนร่วมจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย รวมทั้งกระบวนการที่ซับซ้อนยุ่งยากและมีเงื่อนไขมากมาย เช่น การเข้าชื่อเสนอกฎหมายต้องเป็นการเข้าชื่อของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ ชื่อ โดยกระบวนการเหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นค่อนข้างยากและมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงทั้งสิ้นรวมทั้ง

เอกสารประกอบต่าง ๆ อีกหลายประการเป็นการเพิ่มต้นทุนในการมีส่วนร่วมให้สูงขึ้น ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมเหล่านี้ย่อมไม่ได้เกิดขึ้นได้ง่าย ๆ ถ้าหากภาคประชาชนไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง

(๒) ความเสี่ยง ทั้งในเรื่องชีวิตทรัพย์สิน ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งที่ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนอ่อนแอลง เพราะเกือบทุกครั้งที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและเปิดประเด็นที่เป็นที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นประเด็นร่วม

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

ของสังคมที่ทำให้เห็นปัญหาที่แท้จริง มักจะถูก
คุกคามจากผู้มีอำนาจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเมื่อ
ออกมาใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ บางทีจะถูกกล่าว
หาว่าเป็นหัวรุนแรงหรือบุคคลไม่รักชาติ ดังนั้น
รัฐธรรมนูญควรมีการออกแบบให้มีการคุ้มครอง
ประชาชนในกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย
เพื่อประชาชนจะได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงโดย
ปราศจากการคุกคามจากอำนาจรัฐ

(๓) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ กล่าวคือ
ประชาชนทั่วไปไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มอำนาจต่าง ๆ
ได้เท่าเทียมกับคนระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน
เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเมื่อชนชั้นสูงหรือ
ชนชั้นปกครองสามารถเข้าถึงอำนาจได้มากกว่า
ประชาชนทั่วไป สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาก็คือนโยบาย
ต่าง ๆ สนองต่อผู้ที่เข้าถึงเครือข่ายความสัมพันธ์
ทางอำนาจและไม่สนองตอบต่อภาคประชาชนซึ่ง
ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มอำนาจเหล่านั้นได้ ดังนั้น
เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากอำนาจ
ทางการเมืองและอำนาจรัฐมากขึ้นก็ต้องมีตัวแทน
ภาคประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน
ผ่านกระบวนการเลือกตั้งที่โปร่งใสและไม่ยึดติด
กับพรรคการเมืองมากเกินไป

(๔) ปัญหาในทางปฏิบัติของกลไก
กฎหมายและรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะในกระบวนการ
ตรากฎหมายลูกและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ

นับเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้ฝ่ายการเมืองเข้าไป
ผลักดันได้อย่างเบ็ดเสร็จ และทำให้ภาครัฐที่มี
อำนาจตีความกรณีต่าง ๆ โดยอ้างกฎหมายเก่าซึ่ง
ไม่เอื้อประโยชน์ต่อภาคประชาชน ทั้งยังเพิกเฉยใน
การปรับปรุงกฎหมายเหล่านั้นให้สอดคล้องกับ
รัฐธรรมนูญ ดังนั้น เพื่อให้ปัญหาในเรื่องกฎหมาย
ไม่มีความทันสมัยและไม่อิงตามรัฐธรรมนูญควรมี
การกำหนดระยะเวลาเร่งรัดที่มีสภาพบังคับ
ที่ชัดเจนในการออกกฎหมายลูกหรือกฎหมาย
ประกอบรัฐธรรมนูญไว้ในรัฐธรรมนูญ

(๕) กลไกข้าราชการและนักการเมือง
ที่ไม่สามารถปฏิเสธได้โดยเฉพาะในเรื่องของ
วัฒนธรรมทางการเมืองของข้าราชการและ
นักการเมืองที่ยึดติดกับระบบราชการแบบเก่า ๆ
ไม่มีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย
โดยวัฒนธรรมแบบเก่า ๆ นั้น บางครั้งเหมือน
เป็นการกดขี่ภาคประชาชนให้เป็นผู้ที่ต่ำกว่าโดยใช้
อำนาจรัฐหรืออำนาจทางการเมืองของตน

อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของภาค
ประชาชนต้องกระทำไปควบคู่กับการส่งเสริม
องค์ความรู้ของประชาชน โดยรัฐต้องยอมรับในความ
มีคุณค่าของระบอบประชาธิปไตยภายใต้แดนของ
เสรีภาพ ความเสมอภาค และเล็งเห็นถึงการ
พัฒนาระบอบประชาธิปไตยโดยประชาชน กล่าวคือ
ประชาธิปไตยไม่สามารถเติบโตในตัวของมันเอง

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกภาคส่วน ทั้งในช่วงระยะเวลาปัจจุบันมีแนวคิดที่จะแก้ไข รัฐธรรมนูญปี ๒๕๕๐ จึงควรใช้เป็นเครื่องมือในการลดข้อจำกัดในการมีส่วนร่วมให้น้อยลง แต่มัน

จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่และความตั้งใจจริงที่ต้องการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีใน การการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อย่างจริงจังของ ภาคประชาชนและประชาสังคม



เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

ดร.นันทวัฒน์ บรมานันท์. ระบบการออกเสียงแสดงประชามติ.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท เคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๓๘.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร: สำนัก
การพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๐.

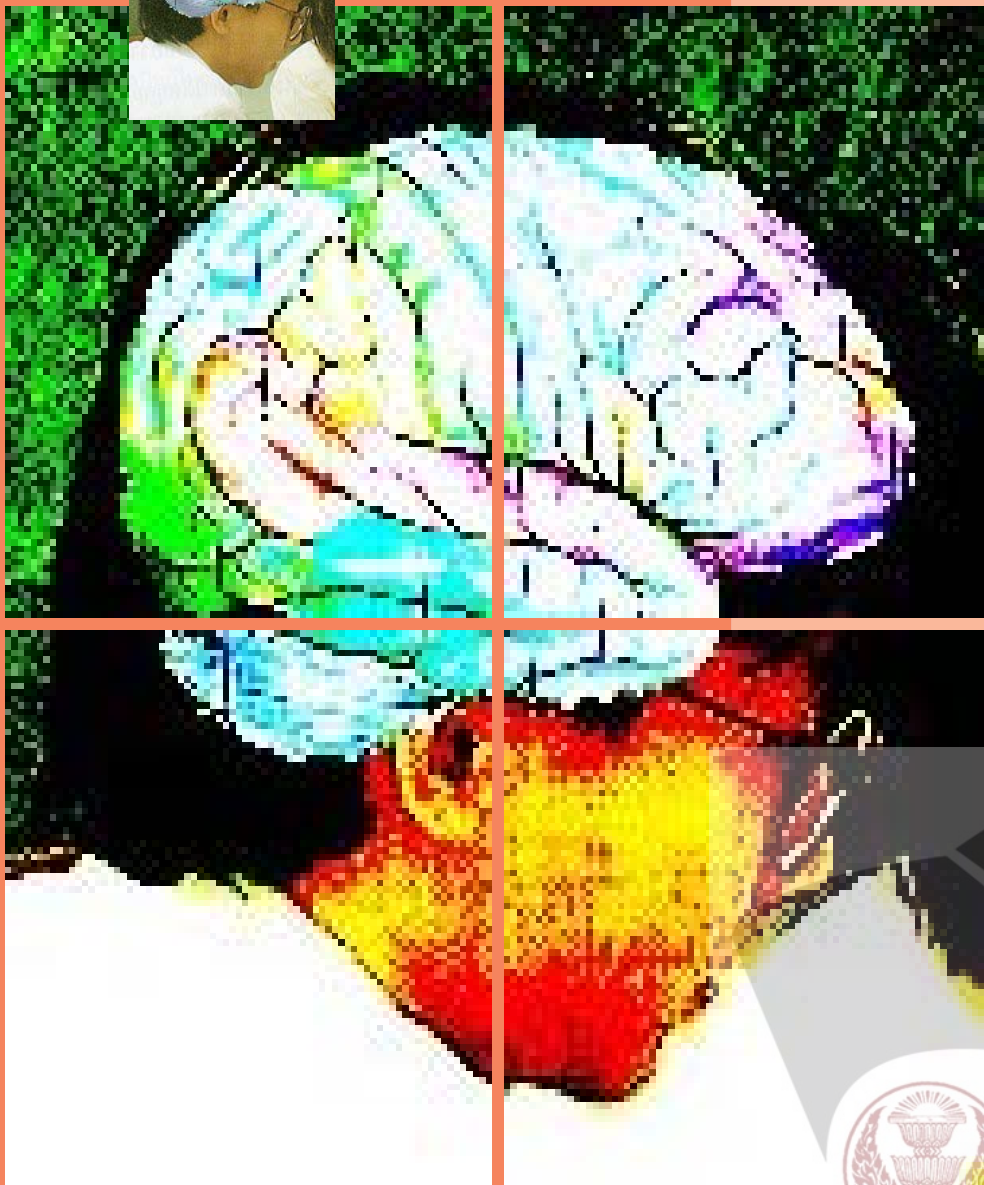
เว็บไซต์

ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน. แหล่งที่มา
<http://www.thaingo.org>. สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒.





มาออกกำลังกาย สมองกันเถอะ



แปลและเรียบเรียงโดย
ลักษิศ กิตติวัฒน์

แปลจากหนังสือ
Keep Your Brain Alive: by
Lawrence C. Katz, Ph.D.
& Manning Rubin หนังสือ
เล่มนี้แนะวิธีบริหารสมอง
กว่า 83 แบบ (Neurobic
Exercises) ที่ช่วยหลีกเลี่ยง
การหลงลืมและเพิ่ม
สมรรถนะสมอง ดูจาก
สารบัญหนังสือเล่มนี้แบ่ง

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

การบริหารสมองออกเป็น ๖ ช่วงเวลาของการใช้ชีวิตประจำวันของคุณ ซึ่งคุณสามารถสอดแทรกการบริหารให้สมองได้จากการดำเนินกิจวัตรประจำวันของคุณตามปกติ หากช่วงเวลาตามหนังสือมีดังนี้ ช่วงเริ่มและจบวันของคุณ ช่วงเดินทาง ช่วงที่ทำงาน ช่วงมื้ออาหาร และช่วงพักผ่อนหย่อนใจ

ในปัจจุบัน ผู้คนมีการให้ความสนใจที่จะรักษาและคงสภาพความสามารถทางสมองของคนเมื่อย่างเข้าสู่วัยชราโดยใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ทางโมเลกุลชีววิทยาและภาพถ่ายสะท้อนภาพทางสมอง นักวิทยาศาสตร์ทางประสาททั่วโลกได้สำรวจสมองขณะที่มันกำลังทำงาน และเกือบทุกวันที่พวกเขาค้นพบว่าเรื่องราวทางลบเกี่ยวกับสมองที่ชราภาพหลาย ๆ เรื่องก็ยังเป็นแค่เรื่องวุ่นๆกันไปเท่านั้น คำพูดที่ว่า “ยิ่งแก่ยิ่งฉลาด” ไม่ใช่ประโยคเพื่อฝันอีกต่อไปแต่สามารถเป็นจริงได้ ในหลาย ๆ ทางที่คุณดูแลรักษาสุขภาพกายที่ดีของคุณ คุณก็สามารถดูแลรักษาสุขภาพจิตใจของคุณให้แข็งแรงสมบูรณ์ได้เช่นกัน

ถึงแม้เรื่องนี้จะเป็นเรื่องใหม่ซึ่งยังไม่ได้รับการทดสอบในวงกว้าง แต่การออกกำลังกายระบบประสาทมาจากรูปร่างฐานทางวิทยาศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับมาแล้ว มันคือการสังเคราะห์ที่น่าตื่นเต้นในการค้นพบที่สำคัญ เกี่ยวกับสมองที่สอนกลยุทธ์เกี่ยวกับการทำให้สมองแข็งแรงสมบูรณ์และปรับตัวได้อยู่เมื่อคุณแก่ขึ้น

จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

เจนควานมือเข้าไปในกระเป๋าเพื่อหากุญแจห้องพักของเธอ ปกติแล้วมันจะอยู่ในช่องแบน ๆ ข้างนอกกระเป๋าแต่ไม่ใช่วันนี้ “ฉันลืมมันหรือเปล่าเนี่ย? อ๊ะไม่... เจอแล้ว” เธอสัมผัสดูรูปร่างมันเพื่อที่จะหาว่าดอกไหนเปิดล็อกบนเธอลองสองครั้งกว่าที่เสียงคลิกต้อนรับของล็อกที่ถูกเปิดจะดังขึ้น ข้างหลังประตูเธอเอื้อมไปทางซ้ายเพื่อจัดการกับสวิตช์ไฟ... แต่เอ..ไม่ดีกว่ามันสามิเธอจะจัดการกับมันเอง ใช้นิ้วมือคลำกำแพงอย่างแผ่วเบาเธอเคลื่อนตัวไปยังตู้แขวนเสื้อโค้ดทางด้านขวา เมื่อคลำเจอมันแล้วก็จัดการแขวนเสื้อโค้ดของเธอ เธอหมุนตัวอย่างช้า ๆ และวาดภาพในใจถึงที่ตั้งโต๊ะที่วางโทรทัศน์และเครื่องตอบรับ เธอเคลื่อนไปที่ทิศทางนั้นอย่างระมัดระวังโดยใช้วิธีสัมผัสที่ปักแขนหนึ่งแท่งของเก้าอี้และกลิ้งแจกันดอกกุหลาบนำทาง เธอระมัดระวังที่จะหลบขอบแหลม ๆ ของโต๊ะกาแฟและหวังว่าคงจะมีข้อความจากครอบครัวของเธออยู่

ที่โต๊ะ ที่เครื่องตอบรับ เธอยื่นมือออกไปคลำหาปุ่มเล่น “แล้วถ้าฉันดันไปกดปุ่มลบเข้าให้หละ?” เธอคิดพร้อมกับตรวจสอบให้แน่ใจอีกครั้งเมื่อวานมันง่ายมาก เธอสามารถทำทุกสิ่งทีกล่าวมาได้ด้วยการมอง วันนี้มันแตกต่าง เธอมองไม่เห็นอะไรเลย



LIRT

ไม่ใช่ว่าเจนนดาบอดอย่างกะทันหันนะ ขณะนี้เธออายุ ๕๐ ปีแล้วและเธอได้รับการแนะนำกลยุทธ์การดำเนินชีวิตซึ่งนำการออกกำลังกายระบบประสาทรวมเข้าไปในกิจวัตรประจำวันของเธอ มีพื้นฐานมาจากการค้นพบทางวิทยาศาสตร์การสมองการออกกำลังกายระบบประสาทคือการออกกำลังกายสมองรูปแบบใหม่ที่ถูกออกแบบมาเพื่อทำให้สมองว่องไวและสุขภาพดี ด้วยวิธีการเปลี่ยนกิจวัตรการกลับบ้านของเธอ เจนใช้สมองเธอในเกียร์สูง ด้วยการหลับตา เธอต้องฟังฟังประสาทสัมผัสรับรู้กลิ่น การฟัง และความทรงจำเกี่ยวกับพื้นที่รอบกาย เพื่อทำในสิ่งที่ประสาทสัมผัสเหล่านั้นไม่ค่อยได้ทำ และเธอได้รับการผสมผสานความรู้สึกกดดันผ่านพิจารณาที่ไม่คุ้นเคย การกระทำทั้งหลายเหล่านั้นสร้างรูปแบบใหม่และผืนผ้าของการใช้ระบบประสาทในสมองของเธอ ซึ่งนั่นคือการทำงานของการทำงานการออกกำลังกายระบบประสาท

สัมผัสที่ไม่ค่อยได้ใช้ของเรา

ประสาทสัมผัสทั้งห้าของเราคือช่องทางหรือประตูส่งผ่านข้อมูลจากโลกภายนอกสู่สมอง เราใช้ประสาทสัมผัสทางตาและหูเป็นหลักเพราะมันบอกเราเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้รวดเร็วอย่างมาก สัมผัสอื่นของเรามีจมูก ปาก และกาย จะถูกใช้น้อยกว่าและค่อนข้างจะเป็นการเรียกใช้ เพื่อที่จะให้เข้าใจได้ดีขึ้นคุณลองหลับตาและลองเดินผ่าน

ห้องซักห้องดู จะรู้ว่าโลกรอบตัวคุณเปลี่ยนไปในทันที เสียง กลิ่น และความทรงจำเกี่ยวกับสถานที่ของสิ่งต่าง ๆ รอบกายคุณก้าวเข้ามาในจิตสำนึกแทนด้วยสัมผัสทางตาที่หายไปสัมผัสทางกายของคุณเด่นขึ้นมาในทันที การเคลื่อนไหวตัวแม้ในสถานที่ ๆ คุ้นเคยกลายเป็นเรื่องท้าทายและสมองของคุณตกอยู่ในสภาวะไฮออลิท (high alert)

สมองของคุณมีระบบเนทวิกที่เกี่ยวกับภาพทัศนที่มึมึมา นั่นคือว่าทำไมหลาย ๆ ประสบการณ์ของแต่ละวันมีรากฐานมาจากการมองเห็น ในนิตยสาร โทรทัศน์ และโฆษณาบิลบอร์ด ธุรกิจเหล่านั้นใช้ความเกี่ยวพันทางภาพทัศนมาช่วยกระตุ้นการตัดสินใจซื้อ ในโลกที่เด่นด้วยกระดาษห่ออาหารแบบหัดตัว บรรจุภัณฑ์แบบพลาสติก และสินค้าลดกลิ่น ความสามารถในการใช้ประสาทสัมผัสอื่นเช่นทางกายและกลิ่นถูกลดบทบาทลงมากกว่าที่เราคิดไว้ซะอีก

ข้อมูลและการเชื่อมโยงทางกลิ่นของพวกเราเคยเด่นชัดกว่าในปัจจุบัน ในอดีตบ่อยครั้งที่กลิ่นสัมผัสที่ละเอียดอ่อนนำไปสู่การอยู่รอดของชีวิต ในอดีตชาวพื้นเมืองอเมริกันสามารถแกะรอยสัตว์ได้จากกลิ่น ขาวนาสามารถได้กลิ่นเมื่อจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในภูมิอากาศเกิดขึ้น กลิ่นสำคัญในการบ่งชี้ว่าอาหารปลอดภัยที่จะรับประทานหรือไม่ हमอยยังสามารถใช้กลิ่นวินิจฉัยโรคได้อีกด้วย ณ ปัจจุบัน เว้นแต่ว่าคุณจะได้ทำงานที่พิเศษ อาทิ

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

สร้างน้ำหอม กลิ่นหอมทำหน้าที่แทนหน้าาก (นั่นคือเหตุผลที่เราใช้สารดับกลิ่นและน้ำหอม) แม้ว่าบทบาทจะถูกลดลงในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตามก็ดีกลิ่นสัมผัสของเรามีบทบาทที่สำคัญในความทรงจำ ความเชื่อมโยงทางกลิ่นสัมผัสนั้นรวดเร็วและคงอยู่ยาวนานกว่าสัมผัสอื่น ๆ (เนื่องจากระบบสัมผัสด้วยกลิ่น olfactory เป็นสัมผัสเดียวที่มีการต่อตรงถึง cortex, hippocampus, และส่วนอื่น ๆ ในระบบ limbic ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางความรู้สึกและการจัดเก็บความทรงจำ) นั่นคือสาเหตุที่ว่าทำไมกลิ่นบางชนิดเช่น กลิ่นขนมปังอบใหม่หรือดอกไม้บางชนิด กลิ่นเครื่องเทศ หรือกลิ่นน้ำหอมสามารถกระตุ้นความรู้สึกตอบกลับทางอารมณ์ที่เคยเกี่ยวพันกับกลิ่นนั้น ๆ ไว้แต่ถูกทอดทิ้งสามารถกลับมาได้

เริ่มวันใหม่ และจบวันใหม่

พวกเราทุกคนมียามเช้าแบบเร่งรีบซึ่งนำพาพวกเราออกนอกบ้านแบบใจลอย ๆ หรือแทบไม่ต้องใช้ความคิดมากนัก กิจกรรมเหล่านั้นยอมให้สมองเข้าสู่ระบบอัตโนมัติและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วงเวลาก่อนนอนการลดระดับสมองจากภาวะทางความคิดและทางกายภาพเข้าสู่ภาวะกิจกรรมก็ทำให้พวกเรารู้สึกสะดวกสบาย

เพราะว่ากิจวัตรฝังรากลึกในยามเช้าและยามดึกมันจึงเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมแก่การสอดใส่ความแปลกใหม่ซึ่กเล็กน้อยเพื่อปลุกระบบวงจรสมองใหม่ ๆ

๑. สูดกลิ่นอื่น ๆ ยามเช้า

เพื่อปรับเปลี่ยนการผูกประสานความทรงจำยามเช้าจากกลิ่นกาแฟหอมกรุ่นให้เปลี่ยนกลิ่นสัมผัสยามเช้าบ้าง เช่น กลิ่นวานิลลา ส้ม เปปเปอร์มินท์ ฯลฯ

เก็บกลิ่นสกัดโปรดของคุณใส่กล่องปิดแน่นซักสัปดาห์ที่โต๊ะข้างเตียง จากนั้นเปิดให้กลิ่นออกเมื่อคุณตื่นยามเช้า และอีกครั้งระหว่างลงอ่างและแต่งตัว

คุณอาจจำไม่ได้ว่าคุณเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกลิ่นกาแฟกับการเริ่มต้นวันใหม่ไว้ตั้งแต่เมื่อไหร่ โดยการผูกกลิ่นใหม่ ๆ เข้ากับกิจวัตรยามเช้าของคุณ คุณเปิดใช้งานเส้นทางประสาทใหม่ ๆ

๒. ปิดตาอาบน้ำฝักบัว

คลำหาก๊อกและปรับอุณหภูมิและอัตราการไหลของน้ำด้วยการใช้ประสาทสัมผัสเท่านั้น (ดูให้ดีว่าการทรงตัวคุณไม่มีปัญหาก่อนลองวิธีนี้และใช้สามัญสำนึกเพื่อให้คุณหลีกเลี่ยงน้ำร้อนลวกและการบาดเจ็บอื่น ๆ

แม้ว่าแบบฝึกหัดนี้จะกินเวลาน้อยแต่มั่นใจได้เลยว่ามันช่วยออกกำลังกายระบบประสาทของคุณแน่นอนในแง่ความแตกต่าง

๓. แปร่งฟันด้วยมืออีกข้าง

แปร่งฟันด้วยมือที่ไม่ถนัด (รวมทั้งเปิดฝาและบีบยาสีฟัน) คุณสามารถใช้กิจกรรมยามเข้าอื่น ๆ แทนก็ได้จัดทรงผม โกนหนวด แต่งหน้า ตัดกระดาษ ไล่คัฟลิงค์ รับประทานอาหาร หรือใช้รีโมดโทรทัศน์

แบบฝึกปฏิบัตินี้ทำให้คุณต้องใช้สมองอีกข้างแทนการใช้ข้างปกติของคุณ ผลที่ตามมาคือ แฉวงจร ข้อต่อ และพื้นที่สมองที่ร่วมใช้งานมือข้างที่ถนัดถูกงดใช้งานในระหว่างที่ข้างที่ไม่ถนัดของสมองถูกใช้งานแทน ผลการศึกษาของแบบฝึกหัดนี้ชี้ให้เห็นถึงการขยายแฉวงจรอย่างรวดเร็วและได้ขนาดในส่วนของ cortex ซึ่งควบคุมและประมวลข้อมูลการสัมผัสจากมือ

ใส่ความแตกต่าง: ใช้มือเดียวทำกิจกรรม อาทิเช่น ไล่กระดาษเสื่อเช็ด ผูกเชือก รongเท้า หรือแต่งตัว สำหรับฝึกอย่างเข้มลองใช้มือข้างที่ไม่ถนัดดู

อีกกิจกรรมออกกำลังกายหนึ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ทางสัมผัสแปลก ๆ และเส้นประสาทใน cortex ของคุณกับกิจวัตรของคุณคือการใช้เท้าของคุณจับถุงเท้าและชุดชั้นในใส่ตะกร้าซักผ้าหรือหีบรongเท้าสำหรับใช้ในวันนั่นออกมา

๔. ออกแบบเครื่องแต่งกายด้วยมือ

สัมผัสของคุณ

เลือกเสื้อผ้า รongเท้า กระเป๋า เข็มขัด ฯลฯ ที่เข้าหรือไม่เข้ากับชุดโดยไม่มองสิ่งเหล่านั้น เช่นเลือกผ้าไหมใส่โดยการใช้นิ้วสัมผัสคัดเลือกเท่านั้น อย่าไข่แค่นิ้วของคุณเลือกมันแต่ใช้แก้ม ริมฝีปาก แม้กระทั่งเท้าของคุณสัมผัสเลือกของเหล่านั้นด้วย อวัยวะเหล่านั้นมีปุ่มสัมผัสที่ยอดเยียม

ฝึกใช้นิ้วสัมผัสบ่อย ๆ เพื่อแยกแยะสิ่งของหรือเนื้อผ้าทำให้เกิดการขยายและเดินสายไปสมองใหม่ในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการสัมผัส มีการสังเกตในลิงที่ฝึกให้ใช้นิ้วคลำหาอาหารและในการทดลองทางการสร้างภาพจำลองสมองในคนตาบอดที่อ่านอักษรเบลได้

๕. พูดอะไรนะ?

ใส่ที่อุดหูระหว่างทานมือเข้ากับครอบครัว และสัมผัสโลกอันปราศจากเสียง

คู่คุณเคยบอกคุณหรือเปล่านั้นว่าคุณได้ยินสิ่งที่เธอหรือเขาพูดแค่ครั้งเดียว? ถ้าคุณอยู่ในระหว่างกิจวัตรยามเข้ามันค่อนข้างจริง ด้วยกิจวัตรปกติของคุณสมองคุณค่อนข้างรู้จะมีอะไรต้องทำบ้างในยามเข้า ดังนั้นแค่คำไม่กี่คำก็เพียงพอที่จะให้คุณเดาประโยคได้แล้ว การมุ่งมั่นอยู่กับ



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

หนังสือพิมพ์หรือวิทยุ คุณหมูนคลื่นออกไปจาก
ประสาทรบสัมผัสอื่น ๆ การบล็อกเส้นทางการเลี้ยง
สัมผัสหลักโดยการใส่ที่อุดหูบังคับให้คุณต้องใช้
สัญญาณอื่นเพื่อจะทำสิ่งที่ยากเดิม ๆ ให้สำเร็จ เช่น
การดูว่าขนมปังปังจะเสร็จเมื่อไหร่หรือกระทั่งการ
ส่งถ้วยน้ำตาล

๖. แนะนำสิ่งใหม่ สิ่งแปลก

เราไม่แนะนำให้ลองสิ่งต่อไปนี้ในเช้า
เดียวกัน แต่ให้ลองทำผสมผสานทีละอย่างสอง
อย่างดู

- * เปลี่ยนลำดับของกิจวัตร (แต่งตัว
หลังมือเข้าเป็นต้น)

- * ถ้างนมปัง bagel (ทรงกลมคล้าย
โดนัทแต่เนื้อแน่นกว่า) และกาแฟคือสิ่งประจำวัน
ลองอย่างอื่นบ้างเช่น ข้าวโอ๊ตร้อน หรือซาร่อน

- * เปลี่ยนช่องสถานีวิทยุที่ใช้ปลุกคุณ
หรือเปลี่ยนไปดูรายการโทรทัศน์ที่คุณไม่เคยดู เช่น
ดูรายการเด็กดัง ๆ

- * พาสุนัขคุณเดินเส้นทางใหม่ ๆ (ใช่
แล้ว คุณสามารถสอนสุนัขแก่ tricks ใหม่ ๆ

การศึกษาภาพถ่ายอิมเมจสมองแสดงให้เห็นว่างานใหม่กระตุ้นการขยายพื้นที่ของ cortex
ป่งชี้ว่าเพิ่มระดับกิจกรรมสมองในหลายส่วนที่แตก
ต่าง กิจกรรมเหล่านี้ลดลงเมื่อกิจกรรมกลายเป็น
กิจวัตรและอัตโนมัติ พลังสมองมาจากกิจกรรมใหม่
vs. กิจวัตร

๗. สร้างมโหรีความรู้สึกรับรู้ในการลงอ่าง

เมื่อสิ้นสุดภารกิจของแต่ละวันเมื่อคุณ
ลดสภาวะตื่นตัวลง ลองสิ่งที่ผ่อนคลายและ
เป็นการออกกำลังกายระบบประสาท เช่น ลง
อ่างอาบน้ำอุ่น ๆ ดูซี ลองใช้สิ่งเราระบบสัมผัสที่
หลากหลายน้ำมันและสบู่อโรมา ฟองน้ำ ที่ขัดตัว
เทียน แชมพูหรือซา เพลง ผ้าขนหนูอย่างหุ และ
ครีมทาตัว ทำให้หุหุหุด้วยกองทัพกลิ่นหอม
ลวดลาย และแสงไฟเพื่อที่จะสร้างการเชื่อมต่อ
ระหว่างความสัมพันธ์เก่าและใหม่

บางกลิ่นมีผลในการให้ความรู้สึกที่
แตกต่าง (ตื่นตัว เบาสบาย ฯลฯ) ของแต่ละบุคคล
ในการกายบริหารระบบประสาทด้วยวิธีลง
อ่างอาบน้ำโดยการเชื่อมกลิ่นเฉพาะแบบ และ/หรือ
เพลงกับความรู้สึกเปลือยเปลือย ผ่อนคลาย คุณ
สร้างความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ด้านการลด
ความเครียดที่สามารถเข้าถึงได้อีกด้วยการได้กลิ่น
อโรมาหรือฟังทำนองเพลงแบบนั้นอีกครั้ง

๘. ความสุขสันต์ทางการฟัง

อ่านหนังสือออกเสียงกับคู่หูคุณโดย
การสลับกันเป็นผู้อ่านและผู้ฟัง มันอาจจะเป็นวิธีที่
เข้าในการตัดดวงจากหนังสือแต่มันเป็นการดี
สำหรับใช้เวลาที่มีคุณภาพร่วมกันและมันทำให้คุณ
มีสิ่งอื่นให้พูดถึงนอกจากเรื่องทำงาน



LIRT

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

เมื่อเราอ่านออกเสียงหรือฟังคนอื่นอ่าน เราใช้วงจรสมองที่แตกต่างอย่างมากจากการอ่านในใจ หนึ่งในภาพอิมเมจตัน ๆ ของสมองแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึง 3 พื้นที่สมองที่แตกต่างส่องแสงขึ้นเมื่อมีคำ ๆ เดิมได้รับการอ่าน พูด หรือได้ยิน ตัวอย่างเช่น การฟังคำพูดกระตุ้นสองพื้นที่ที่แตกต่างในปีกด้านซ้ายและขวาของ cortex ส่วนการพูดกระตุ้น motor cortex (ควบคุมกล้ามเนื้อและการประสานร่วม) ทั้งสองฝั่งของสมองและกระตังอีกส่วนหนึ่งของสมองที่เรียกว่า cerebellum (ดูแลการประสานร่วมทางกายภาพ) แต่การมองคำนั้น(อ่านในใจ)กระตุ้นแค่ส่วนเดียวของ cortex ทางปีกซ้าย

๙. กิจกรรมทางเพศ : สูดยอดแห่งการออกกำลังกายสมอง

หลาย ๆ เทคนิคที่เราแนะนำในส่วนอื่น ๆ ของหนังสือเล่มนี้ อาทิเช่น การหลับตาข้างหนึ่งเพื่อเพิ่มระดับการรับรู้ของประสาทสัมผัสอื่น ๆ คือ ส่วนของการค้นหาทางด้านเพศมีมือใหม่การตื่นเต้นกับสิ่งใหม่เป็นหัวใจกลางในการกระตุ้นความปรารถนาทางเพศ โดยเฉพาะกับการแต่งงานที่ยาวนาน ความท้าทาย (และสนุก) ของการร่วมรักคือการค้นหาเส้นทางต่าง ๆ ที่ทำให้แต่ละครั้งกับคู่ของคุณเป็นการผจญภัยใหม่ ๆ

ใช้จินตนาการของคุณและหยุดสิ่งต่าง ๆ ที่ขวางกั้นประสาทสัมผัสคุณ ... ใส่ผ้าไหม ไพรยเตียงด้วยกลีบกุหลาบ จุดธูปหอมกลิ่นลาเวนเดอร์ ดิมแซมเปญเย็น ๆ นวดด้วยน้ำมันหอม เปิดเพลงโรแมนติก ... และอะไรก็ตามที่จุดคุณติดได้

การคิดว่าประสบการณ์जूจีที่ช่วยทำให้สมองเข้มขึ้นฟังดูดีกว่าจะเป็นจริงไปได้ แต่มันเป็นจริง ยิ่งไปกว่านั้น จากกิจกรรมเกือบทั้งหมดกิจกรรมทางเพศใช้ประสาทสัมผัสทั้งหมดของเรา และแน่นอนมันกระตุ้นวงจรความรู้สึกลมสมอง(สัมผัสที่หก : อารมณ์ความรู้สึก) ด้วยเช่นกัน

ลองดูนะครับ
ลองออกกำลังกายสมองกัน
เพื่อสุขภาพสมองที่ดี





ตามรอยอารยธรรมยุคคลาสสิก ผ่านเมืองไวมาร์

(AUF DEN SPUREN DER KLASSIKER DURCH WEIMAR)

โดย แคร็สทิน สุกเคอร์

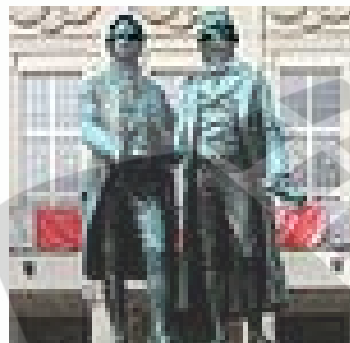
แปลและเรียบเรียงโดย แสนศักดิ์ แซ่อ่อง*

ความนำจากผู้แปล

อารยธรรมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญหรือความดิ่งงามในแง่ต่าง ๆ ของสังคม อารยธรรมยุคคลาสสิกสำหรับชาวเยอรมันจะอยู่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๓๔๓ (ค.ศ. ๑๘๐๐) ซึ่งศูนย์กลางความเจริญอยู่ที่เมืองไวมาร์ การนำเอาพลังของมนุษย์มาสร้างสรรค์ ให้เกิดรูปแบบที่ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ถือเป็นงานที่สมบูรณ์ ไข้ทั้งเหตุผลและอารมณ์ ดังนั้น การได้รับรู้เรื่องราวของเมืองไวมาร์ ทำให้รับรู้เรื่องราววิถีชีวิตของคนยุคนั้น ผ่านสิ่งที่จัดแสดงในเมืองนี้ โดยเฉพาะงานวรรณกรรมของ กวีเอก เกอเธ่และชิลเลอร์ งานแปลที่ได้นำเสนอนี้ จะทำให้รู้ว่าในยุคดังกล่าวประเทศเยอรมนีมีความเจริญอย่างไร และเหตุใดผู้คนต่างหลั่งไหลมาเยี่ยมเยียนอย่างไม่ขาดสาย

เมืองเล็ก ๆ ที่ชื่อว่าไวมาร์

(Weimar) ตั้งอยู่ตรงใจกลางพื้นที่สีเขียวของประเทศเยอรมนี ในรัฐเทือริงเงน (Thüringen) มีผู้คนอาศัยอยู่ราว ๖๕,๐๐๐ คน เมืองนี้เป็นที่รู้จักไปทั่วโลกในฐานะเมืองแห่งงานวรรณกรรม ศิลปกรรม คีตศิลป์ และเมืองแห่งประวัติศาสตร์ เนื่องจากเมืองนี้เป็นที่พำนักของนักปราชญ์ผู้ยิ่งใหญ่หลายท่านไม่ว่าจะเป็น โยฮันน์ โวล์ฟกัง ฟอน เกอเธ่ (Johann Wolfgang von Goethe)



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

* เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ๔ สำนักภาษาต่างประเทศ

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

และฟรีดริช ชิลเลอร์ (Friedrich Schiller) กวีเอก ทั้งสองท่านนี้พำนักอยู่ที่เมืองไวมาร์ และสร้างผลงานอันเลื่องชื่อ ยังมี ลูคาส ครานาค (Lucas Cranach) จิตรกรแห่งยุคปฏิรูปศาสนา มาร์ติน ลูเธอร์ (Martin Luther) นักปฏิรูปศาสนาผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งเดินทางมาเผยแพร่คำสอนที่เมืองไวมาร์อยู่บ่อยครั้ง โยฮันน์ เซบาสเตียน บาค (Johann Sebastian Bach) นักประพันธ์เพลงผู้ผลิตผลงานออกมามากที่สุด และสุดท้าย ฟรานซ์ ลิซท์ (Franz Litz) ผู้นำไวมาร์ เข้าสู่ช่วงเวลาหลังยุคคลาสสิกซึ่งเป็นยุคแห่งศิลปะการดนตรีที่ได้ชื่อว่า “ยุคเงิน” ทุกคนที่กล่าวมาเคยเดินเล่นผ่านถนนอิฐบล็อก สายประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นบริเวณของตลาดสดที่เต็มไปด้วยแผงผักสีส้มสวยสดมาจนถึงทุกวันนี้ ในปัจจุบันไม่เพียงแต่ชาวเมืองไวมาร์เท่านั้น นักท่องเที่ยวจำนวนมากก็เช่นกันที่มายังตลาดสดแห่งนี้ ต่างถูกสะกดด้วยกลิ่นหอมยั่วน้ำลายจากเตาย่าง ไส้กรอกตำหรับเทือริงเงน ผู้มาเยือนแทบทุกคนมีจุดมุ่งหมาย ที่จะมาเยี่ยมชมบ้านของเกอเธ่ ซึ่งใช้เวลาเดินเท้าไปเพียง ๕๐๐ ก้าว ที่นี่ถือเป็นสถานที่ที่มีมนต์ขลังที่สุดแห่งหนึ่งของเมือง รถแท็กซี่ไม่มีความจำเป็นเลยสำหรับเมืองนี้ ทุก ๆ ที่สามารถเดินเที่ยวชมได้อย่างสบาย แต่หากใครอยากย้อนยุคไปในปี พ.ศ. ๒๓๔๓ (ค.ศ. ๑๘๐๐) ก็สามารถโดยสารรถม้าแบบในอดีตที่มีพร้อมให้บริการ



ท่านกวีเอกเกอเธ่ ซึ่งเกิดในเมืองใหญ่อย่างแฟรงค์เฟิร์ต เมื่อปี พ.ศ. ๒๓๑๘ (ค.ศ. ๑๗๗๕) คงเห็นว่าเมืองนี้เป็นเมืองเล็ก ๆ และคับแคบ เมื่อครั้งที่มาถึง ซึ่งเมืองนี้เล่าขานกันว่าเป็นเมืองแห่งราชสำนัก โดยมีผู้คนอยู่เพียง ๖,๐๐๐ คน โดยได้รับการชักชวนจากเด็กหนุ่มรุ่นเดียวกัน และรักในศิลปะเหมือนกันอย่าง ท่านดยุคคาร์ล เอากุสท์ (Herzog Carl August) ผู้ที่กลายมาเป็นเพื่อนของเกอเธ่ เพราะมีส่วนผลักดันและสนับสนุนเขา และโยฮันน์ โวล์ฟกัง ฟอน เกอเธ่ พำนักอยู่ที่นี่จบจนวนวาระสุดท้ายของชีวิต นับเป็นช่วงเวลาว่า ๕๐ ปี ในเมืองเล็ก ๆ ของชาวเทือริงเงน ณ ดินแดนแห่งนี้ ได้ให้ความสงบและพลัง รวมทั้งให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการที่จะผลักดันความอัจฉริยะที่สร้างสรรค์ในตัวเขาออกมา

บ้านของเกอเธ่ ที่ย่านเฟราเอนพลาน นับเป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีผู้เข้าชมมากที่สุดของเมือง

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

ไวมาร์

ตามรอยอารยธรรมยุคอาเด็ท ฟานเม็อง

ไวมาร์ และต้องบอกต่ออีกว่าในเมืองไวมาร์นี้มีพิพิธภัณฑ์ ๒๔ แห่ง รวมถึงอนุสาวรีย์ต่าง ๆ ซึ่งอยู่ติด ๆ กัน บนพื้นที่เพียง ๕๐๐ x ๖๐๐ ตารางเมตร โดยทั้งหมดนี้มีถึง ๑๔ แห่ง ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกจากองค์การยูเนสโก ในบ้านของเกอเธ่ ดือนรับผู้เข้าชมด้วยปืนสำหรับยิงสลูทที่เรียกว่า “สาลเฟอ” (Salve) ทุกอย่างที่นี่มีสภาพราวกับกวีเอกท่านนี้ เพิ่งจากบ้านไปไม่นาน ห้องทำงาน ห้องสมุด มุมส่วนตัว ไม่ได้เปลี่ยนไปจากตอนที่เกอเธ่ยังมีชีวิตอยู่แม้แต่น้อย

ในห้องยูโน (Junozimmer) ซึ่งเป็นห้องรับรองที่มีแกรนด์เปียโนตัวใหญ่ตั้งอยู่ ยอดกวีเอกจะพบปะกับบุคคลสำคัญ ๆ ของสมัยนั้นที่ห้องนี้ ไม่ว่าจะเป็นนักประพันธ์หรือนักปราชญ์ เขามักจะเลี้ยงรับรองแขก ที่ร้าน “ไวเซ่น ชวานิ (WeiBen Swan)” หรือร้านหงส์ขาว ซึ่งอยู่ติดกับบ้านของเขา ปัจจุบันนับเป็นร้านที่นักท่องเที่ยวนิยมแวะไปลิ้มชิมรสมากที่สุด ในเมนูก็จะมีอาหารจานโปรดของเกอเธ่ ไว้บริการด้วยซึ่งก็คือเนื้อสันต้มราดซอสเจียวสไตล์แฟรงเฟิร์ต เสิร์ฟพร้อมมันบดปรุงด้วยผักชีฝรั่ง และสลัดบัทรูท

เกอเธ่ได้เก็บหนังสือกว่า ๖,๐๐๐ เล่ม ไว้ในห้องสมุดส่วนตัวที่บ้าน ในย่านเฟราเอนพลาสนี้

และยังมีอีกนับล้านเล่มได้เก็บรักษาไว้ที่ห้องสมุดแฮร์โซกิน^๑ อันนา อมาเลีย (Herzogin Anna Amalia) ซึ่งนับเป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยด้านประวัติศาสตร์ศิลปะในระดับนานาชาติ ช่วงฤดูใบไม้ร่วง ปี พ.ศ.๒๕๔๗ (ค.ศ. ๒๐๐๔) เกิดเหตุเพลิงไหม้ครั้งใหญ่ หนังสือกว่าหมื่นเล่ม และบางส่วนของห้อง อังนดงาม สไตล์หรือคโคโค วอดไปกับเปลวเพลิง แต่เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๐ (ค.ศ. ๒๐๐๗) มีการซ่อมแซมให้กลับมาดูหรูหราดังเดิม เอกสารที่เป็นลายมือของเกอเธ่ และซิลเลอร์ ยังที่คงเหลืออยู่ มีรวมทั้งสิ้นประมาณกว่าสองล้านหน้า ซึ่งมีการรับรองแล้วว่าเป็นบันทึกทางวรรณกรรมที่เก่าแก่ที่สุดของโลก นั่นคือบันทึกของเกอเธ่และซิลเลอร์ องค์การยูเนสโก ได้ยกย่องว่าเป็น “บันทึกโลก” (Memory of the World)

ถัดไปด้านหลังของห้องสมุด อันนา อมาเลีย เป็นสวนป่าที่ทอดตัวยาวไปถึงเมืองอีล์ม (Ilm) นับว่าเป็นโอเอซิสอันเขียวขจีใจกลางเมือง ตรงกลางสวนป่าอันแสนสงบนี้ เป็นที่ตั้งของบ้านในสวนของเกอเธ่ ซึ่งเป็นที่ตั้งรกรากแห่งแรกของเขาในเมืองไวมาร์ บ้านนี้คับแคบไปในทันที อีกทั้งไม่สมเกียรติและฐานะการเป็นองคมนตรี เพราะกวีเอกท่านนี้เคยถือศักดิ์นาเป็นเจ้าผู้ปกครองรัฐใน

^๑คำว่า แฮร์โซกิน (Herzogin) หมายถึงหญิงหม้ายผู้เป็นภรรยาของท่าน แฮร์โซก (Herzog) ซึ่งเป็นยศของขุนนางเยอรมัน เทียบกับภาษาอังกฤษ คือ ดยุก (Duke) กับ ดัชเชส (Duchess)

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

ตอนนั้นด้วย ตลอดช่วงเวลาที่อยู่ในบ้านสวน ซึ่งปัจจุบันมีผู้มาเยี่ยมชมอย่างไม่ขาดสาย และเป็นที่ก่อเกิดผลงานวรรณกรรมของเขา เกอเธ่ได้สัมผัสกับความสงบ ได้ปลูกต้นไม้ อาบน้ำแร่ และทำสิ่งต่าง ๆ ที่น่าสนใจ โดยใกล้ชิดกับธรรมชาติ

ไม่ห่างจากบ้านของเกอเธ่ที่ย่านเฟราเอนพลาน ฟรีดริช ซิลเลอร์ ซื้อมันหลังเล็ก ๆ เอาไว้ ซึ่งปัจจุบันเป็นถนนชื่อว่า “ถนนซิลเลอร์” นับเป็นถนนคนเดินอันร่มรื่นของเมืองไวมาร์ ที่ชั้นบนของบ้านในห้องทำงานเล็ก ๆ ซิลเลอร์ ประพันธ์เรื่อง

ผลิตผลงานใหม่ ๆ ออกมา ซิลเลอร์เร่งให้เกอเธ่เขียนผลงานชิ้นเยี่ยมที่ชื่อว่า “เฟาสท์” (Faust) จนจบ นับเป็นบทละครที่เขาใช้เวลาเขียนตลอดทั้งชีวิต และเกอเธ่ก็เช่นกัน เขาเป็นคนนำเอาบทละครของซิลเลอร์ มาจัดแสดงในโรงละครที่ปัจจุบันคือโรงละครแห่งชาติ ที่เป็นเช่นนั้นได้เพราะเขาเป็นผู้อำนวยการของโรงละคร

กว่า ๑๐๐ ปีให้หลัง สถานที่แห่งนี้ถูกจารึกไว้ในหน้าประวัติศาสตร์ ว่าเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๒ (ค.ศ. ๑๙๑๙) ได้ใช้เป็นทีประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ



“วิลเฮล์ม เทล” และ “มาเรีย สจีวิต” เอาไว้ มิตรภาพของกวีเอกทั้งสองส่งผลดีต่อการทำงานของทั้งคู่ พวกเขาต่างก็กระตุ้นกันและกัน ในการ

ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของประเทศเยอรมนี ที่ระบุไว้ในหนังสือจดหมายเหตุ ใช้ชื่อว่า รัฐธรรมนูญฉบับเมืองไวมาร์ ผังตรงข้ามกับโรงละคร คือ

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

ไวมาร์

ตามรอยอารยธรรมยุคอาเด็ท ฟานเม็๑๑



พิพิธภัณฑท์ เบาเฮาส์ ซึ่งเปิดประตูต้อนรับผู้มา เยี่ยมชมพิพิธภัณฑท์เบาเฮาส์นี้อุทิศให้เป็นสถาบัน การศิลปะ สถาปัตยกรรม และการออกแบบสมัย ปฏิวัติความคิดเดิม แห่งศตวรรษที่ ๒๐ ที่มีการก่อ ตั้งขึ้นในเมืองไวมาร์ ชื่อของบุคคลเหล่านี้ อันได้แก่ วาลเทอร์ โกรพิอุส (Walter Gropius) วาสสิลี คานดิงส์กี (Wassily Kandinsky) และลีโอนเนล ไฟน์ อิงเงอร์ (Lyonel Feininger) ช่วยยืนยันได้ดี ถึงความสำคัญของสถานที่นี้ เดินต่อไปไม่ไกลนัก จะเป็นปราสาทวิทุม (Wittumspalais) ซึ่งเป็นที่ พำนักของดัชเชส อันนา อมาเลีย ที่มีลักษณะห้อง เป็นวงกลม บนโต๊ะกลมตัวใหญ่ในห้องนั่งเล่น มารดา ของเธอได้เก็บสะสมข้าวของ ที่นับเป็นสุดยอดของ เมืองไวมาร์เอาไว้ ซึ่งมีทั้งของระดับขุนนาง จนถึง สามัญชน ดังที่เกอเธ่ได้เขียนเปรียบเปรย “ไว้ว่า” แต่ละ

คนก็มีวิธีให้ความสุขแก่ตัวเองหรือคนอื่น ๆ ต่างกันออกไป

แต่เมืองไวมาร์ก็มีสิ่งที่แตกต่างกันโดย สิ้นเชิง นั่นคือ ความเป็นมนุษยนิยม กับความ โหดร้ายทารุณ แทบจะไม่หลงเหลือความเป็นสถานที่ ที่คลาสสิกอยู่เลย เมื่อกลุ่มลัทธินาซีในชาติ (นาซี) ได้สร้างค่ายกักกัน ชื่อว่า บุคเคนวาลด์ (Buchenwald) ไว้บนเขาเอทเทอส์แบร์ก (Ettersberg) ผู้คนกว่า ๕๖,๐๐๐ คน จาก ๔๐ ชาติ ต้องมาจบชีวิต ณ ที่แห่งนี้ บุคเคนวาลด์ถือเป็น สถานที่หนึ่งในหลาย ๆ แห่ง ที่อยู่ในความทรงจำ และย้ำเตือนถึงความป่าเถื่อนและไร้ซึ่งมนุษยธรรม ทุก ๆ ปีจะมีนักท่องเที่ยวจำนวน ๓-๔ ล้านคน มาเยือนที่เมืองไวมาร์ คงไม่มีเมืองไหน อีกแล้วที่ใช้พื้นที่เล็ก ๆ ที่มีอยู่ ในการจัดแสดง

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

ทั้งพิพิธภัณฑ์และอนุสาวรีย์ต่าง ๆ ไร่ใกล้กันขนาดนี้ ชนิดที่เรียกว่าทุกอย่างก้าว ทุกลมหายใจ เต็มไปด้วยประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม หากไม่มีบุคคลอย่างเกอเธ่และชิลเลอร์ แนนอนเมืองไวมาร์คงจะไม่ใช่เมืองสำคัญที่เปี่ยมด้วยจิตวิญญาณ อย่างที่เป็นอยู่ ซึ่งถือเป็นยุคคลาสสิกแบบฉบับไวมาร์ที่มีการบันทึกไว้ในประวัติวรรณคดี ผู้มาเยือนจะได้ตามรอยบรรดาสุดยอดศิลปินจิตวิญญาณของเมืองนี้

ในเมืองที่เต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ช่วงสิ้นสุดการเดินทาง นักท่องเที่ยวมีนัดรวมตัวถ่ายรูปที่หน้าโรงละครแห่งชาติ นั่นก็เพราะปัจจุบันที่นี่เป็นที่ตั้งของรูปปั้นสีบรอนซ์ของสองกวีเอกผู้ยิ่งใหญ่ หากผู้ใดที่ได้มาถ่ายรูป ณ จุดที่ถือเป็นสัญลักษณ์แห่งไวมาร์นี้ เมื่อกลับบ้านไปก็คุยได้เต็มปากว่ามาถึงเมืองเมืองไวมาร์แล้วจริงๆ



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓



ประชุม尼เทศข้าราชการใหม่
๒๓ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๒
จังหวัดเพชรบุรี

วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๑

การอบรมเลื่อนระดับให้แก่ข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

ไหว้พระแก้ววัด
จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

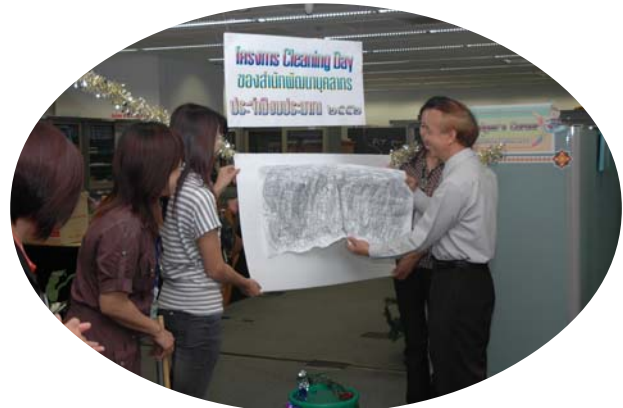


บรรยายความรู้เรื่องสมรรถนะ
๒๗ - ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒



วารสารการจัดการความรู้ ฉบับที่ ๓

กิจกรรม ๕ ส สำนักพัฒนาบุคลากร



กุมภาพันธ์ - มีนาคม

๒๕๕๒





กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง
นางเพียงฤทัย โชติทัตต์

บรรณาธิการ

นายบุญ สัจฉิตเสวี

กองบรรณาธิการ

นางวิจิตรา วัชรกรณ
นายสามารถ คัมภีรานนท์
ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ
นางสุภาวดี ชีตชิน
นายเกษภาพร นนทพันธ์
นายทองคำ แก้วพรม
นางอาระทญิง จอมพลาผล
นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ
นายณัฐวัชร มังคละคุปต์
นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม
นายเชษฐา ทองยิ่ง
นางอรวิลี จันทรบุญแก้ว
นางสาวฉันทนา คำกัมพลา
นายหริินทร์ สุตะบุตร
นางสาวอัจฉรา วิไลหงษ์
นายสุรศักดิ์ อรรถประดิษฐ์



กองบรรณาธิการ

นางสาวจิรภาณูจน์ สงวนพวง
นางพนอ ทิมารัตน์
นางณัฏฐ์สุนัน สมสมาน
นางทรรศวรรณ ธาธาทรัพย์

ฝ่ายจัดทำอาร์ตเวิร์กและจัดพิมพ์

นายสมพงษ์ ปรีชาธนพจน์
นางบุษราคัม เขาวนศิริ
นางสาวปรีศนา ทาวรยุทธ
นายสุรชัย เจนนุวัต
นายเอกวิธ อินเอี่ยม
นายวิโรจน์ นุ่นสุวรรณ
นางนันทนา ปอยสูงเนิน
นายมานะ เรืองสอน
นายนิธิทัศน์ องค์กรทิวชัย
นางสาวทิพย์วิมล อ่อนกลิ่น
นายพรชัย แว่นแคว้น

ฝ่ายเผยแพร่

นายบุญล ภัฏฐิติเสรี
นางสุภาวดี ชีตชิน
นายณัฐวัชร มังคละคุปต์
นางสาวมณฑนา ศรีเพ็ญประภา
นางเสาวนีย์ สุกใส
นางสาววิจิตรา น้ำวัฒนไพบูลย์
นางสาวน้ำทิพย์ ท้วงสุดใจ
นางอรวิลี จันทร์บุญแก้ว
นายสุทธิศักดิ์ อรรถประดิษฐ์
นายรัชยา ประวันนา

พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
<http://www.parliament.go.th>



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand