



จุลสารคนสภา

ปีที่ 10 ฉบับที่ 12 ประจำเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556



... ความสามัคคีนี้ เป็นคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งกลุ่มขอผู้รวมกันจำเป็นต้องต้องมีอุดมรักภักดี และต้องนำมาให้ชุมชนมาเสมอ ถ้าแต่ละฝ่ายเข้ามารวมกันทำงานด้วยความตั้งใจ ด้วยความสามัคคี ความรู้ความสามารถ และด้วยความคิดที่สร้างสรรค์จนประสบความสำเร็จสมบูรณ์ ดังงามตามประสงค์ทุกอย่าง...

พระราชดำรัส ในกรรณเสด็จจากมหาสมโณคม ชมพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม 2530

การถวายพระพรชัยมงคลและการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน วันอังคารที่ 3 ธันวาคม 2556 เวลา 08.30 - 09.15 นาฬิกา ณ บริเวณหน้าอาคารสุทธประพตฤดี



พิธีมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสมควรได้รับการยกย่อง
วันศุกร์ที่ 13 ธันวาคม 2556

“ให้คุณธรรม นำพา”

ผมเคยลงบทความเรื่อง เบื้องหลัง การกู้ชาติ เมื่อสงครามโลกครั้งที่แล้ว ญี่ปุ่นแพ้สงครามเพราะถูกระเบิดปรมาณู 2 ลูก ที่ฮิโรชิมา และนางาซากิ แล้วอเมริกา ผู้ชนะสงคราม ก็มียึดครองญี่ปุ่น การกอบกู้เอกราชจากที่แพ้สงคราม กลับคืนมาธรรมดาต้องใช้เวลาถึงหลายทศวรรษ จึงจะกอบกู้เอกราชกลับมาได้แต่ญี่ปุ่นกู้เอกราชกลับมาได้ง่ายมากเพราะใช้คุณธรรม ใช้ธรรมะ

การทำสงคราม ญี่ปุ่นคืออเมริกาไม่ได้ญี่ปุ่น หันมาทำสงครามเศรษฐกิจไม่ต้องใช้อาวุธ ไม่ต้องมี คนตายในที่สุดเศรษฐกิจญี่ปุ่น ชนะอเมริกาประเทศที่แพ้สงคราม กลับมาชนะเรื่องเศรษฐกิจ อเมริกาเสียดุลการค้าญี่ปุ่นมหาศาล ญี่ปุ่นถูกยึดครองทางทหาร ตอนนี้ ญี่ปุ่นเป็นแชมป์ทางเศรษฐกิจไม่ต้องใช้อาวุธ ไม่ต้องฆ่าคน แต่ใช้คุณธรรม ใช้ธรรมะตามที่พุทธศาสนาสอนเป็นแชมป์ กู้ชาติสำเร็จ กลับมายึดครองอเมริกาเป็นเมืองขึ้น เป็นเมืองขึ้นทางเศรษฐกิจ มีคือประวัติศาสตร์ ที่ทำให้ ญี่ปุ่น เป็นญี่ปุ่นที่โลกต้องอึ้งจระยต่อนี้ ทอมองออกแล้วโซโหม ว่าประเทศชาติ ครอบครัวยุคนี้ และผู้คนทั้งหลาย จะเจริญได้ **ต้องมีธรรมะ**

วาทกรรมทางการเมืองว่าด้วยประชาธิปไตย “ของท่านพุทธทาสภิกขุ”

ระบบประชาธิปไตย มันเป็นระบบครองโลกหรือเกี่ยวข้องกับไปหมดทั้งโลก ถ้าว่าระบบนั้นมันมีดีแล้ว ก็ทั้งโลกมันจะมีดีมีดี แล้วมันก็กำลังมีดีมีดีเพราะว่าเป็น **ประชาธิปไตย** มันไม่ค่อยจะมีทาง **ประชาธิปไตย** นั้น ฟังอย่างไร ฟุคสัน ๆ ก็ว่า คือการทำให้ศีลธรรมกลับมาเป็นรากฐานของ **ประชาธิปไตย** **ประชาธิปไตย** นั้นมันดี ต่อเมื่อมีศีลธรรมเป็นรากฐาน ถ้าไม่มีศีลธรรมเป็นรากฐานมันก็เป็นประชาธิปไตย ประชาธิปไตยโกงมันร้ายกาจอย่างไร คือประชาชนทั้งหลายไม่มีศีลธรรม แต่ถือระบบ **ประชาธิปไตย** มันก็มีโอกาสที่จะใช้กิเลสของตนอย่างเสรี แต่ละคน ๆ มีเสรีภาพที่จะใช้กิเลสของตนอย่างเต็มที่ แล้วจะทนไหวหรือ ในเมื่อทุกคนใช้กิเลสของตนอย่างเต็มที่ เมื่อประชาชนทุกคนมันไม่มีศีลธรรม มันโกง มันก็เลือกผู้แทนโกง ระงับให้ดี อยู่เป็นประชาชนโกง เลือกผู้แทนโกง มันจะเป็นการทำการเสียไป เมื่อประชาชนเลือกผู้แทนโกง ก็ได้ผู้แทนโกง ผู้แทนโกงทั้งหลายไปประกอบกันเป็นรัฐสภาที่เป็นรัฐสภาโกง รัฐสภาโกงไปตั้งคณะรัฐบาล ก็เป็นคณะรัฐบาลโกง เจ้าหน้าที่ทุกคนก็เป็นคนโกง โกงกันทั้งบ้านทั้งเมือง จนกระทั่งพระเจ้าพระสงฆ์ก็ไม่เว้น หรือจะโกงขึ้นไปถึงเทวดา เพราะว่าคนโกงมันทำบุญทำกุศลไปเกิดเป็นเทวดา มันก็เป็นเทวดาโกง โกงกันหมดทั้งจักรวาล แล้วจะอยู่กันได้อย่างไร **ประชาธิปไตย** ต้องมีศีลธรรมเป็นรากฐาน ไมอย่างนั้นจะเป็น **ประชาธิปไตย** ไม่ได้ ที่พูดกันว่า **ประชาธิปไตย** ดีกว่าระบบใดนั้น หลับตาพูด คนไทยนับถือฝรั่งเป็นอาจารย์ เมื่อฝรั่งเขาว่าอย่างไร ก็พูดตามกันไปอย่างนั้น ว่า **ประชาธิปไตย** นี้ เพื่อประชาชน ของประชาชน โดยประชาชน แต่ลืมพูดว่าที่มีศีลธรรม เมื่อไม่มีศีลธรรมเป็นพื้นฐานแล้ว ระบบ **ประชาธิปไตย** นั้นแหละ จะเป็นระบบที่เลวร้ายที่สุด



เราลองใช้การประเมิน วิถีชีวิตเราโดยการประเมินผลวิถีพุทธ

การประเมินผลวิถีพุทธ จำนวนได้ 4 ประการ

1. กายภาวิตา มีกายเจริญแล้ว หมายถึงมีปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคอย่างพอดีเป็นตัวชีวิต

2. สิ้นภาวิตา มีศีลเจริญแล้ว หมายถึง ถึงคมที่มีศีล 5 เป็นตัวชีวิต

- 2.1 มีชีวิตที่ปลอดภัย ไม่อยู่ท่ามกลางสงครามและการก่อการร้าย
- 2.2 มีทรัพย์สินที่ปลอดภัย ไม่อยู่ท่ามกลางโจร และคนฉ้อฉลโกงกิน
- 2.3 มีคนรักที่ปลอดภัย จากการข่มเหงหรือพวกรคนรักไปจากเรา
- 2.4 มีการรับรู้ความจริงที่ปลอดภัย ไม่ถูกบิดเบือนบิดาจากความจริง
- 2.5 มีศีลสัมพันธ์กับผู้อื่นปลอดภัย ไม่ถูกสารพิษมาทำลายเซลล์สมองและสติสัมปชัญญะ

3. จิตตภาวิตา มีจิตเจริญแล้ว มีคุณภาพจิต 3 คือ บริสุทธิ จิตบริสุทธิ์ สมาธิโต จิตมั่นคง กัมมะบิโย

จิตควรแก่การทำงาน และพรหมวิหารธรรม 4 คือเมตตา ปาราณาให้ผู้อื่นเป็นสุขใช้กับผู้มีบุญแล้ว กุณมาคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ใช้กับผู้มีบุญทุกข มุทิตา ห่วงใยคนอื่นเมื่อผู้อื่นทำความดีใช้กับคนบุญและเทวดา อุเบกขาปล่อยวางเมื่อรู้อิฐอิฐของสิ่งทั้งหลายจนใจอ่อนคลายสู่สมมุติใช้กับใจของตนเองเป็นตัวชีวิต

4. ปัญญาภาวิตา มีปัญญาเจริญแล้ว มีการเห็นอริยสัจ 4 คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค และพระโคตมสัมมาสัมพุทธเจ้า

คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตาเป็นตัวชีวิต

อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ กล่าวว่า จินตนาการสำคัญกว่าความรู้ แต่พุทธสอนว่าสิ่งที่สำคัญกว่าจินตนาการและความรู้ก็คือธรรมโรคคิดต่อใหม่ที่ยาวแรงที่สุดของสังคมคือโรคหลงคิดและโรคกินเท่าไรก็ไม่อิ่ม วัชชีนเดียวที่จะป้องกันสองโรคนี้ก็คือ ธรรม

ธรรม เป็นคำที่หลายคนได้ยินแล้วรู้สึกว่าเป็นของสูงเกินเอื้อม ทว่าความจริงคือการมีธรรมไม่ได้หมายถึงการเข้าวัดฟังพระสวดมนต์สรงบวช ไม่ต้องนุ่งขาวห่มขาวกินเจ ไม่ใช่การอ่านคัมภีร์หนาสิบนิ้ว การมีธรรมก็คือการรักษาความถูกต้อง ความปกติ ความพอดี กินข้าวพอมอิ่มก็คือความปกติพอดี กินอิฐกินปูนกินเหล็กเส้น - ไม่ใช่, เข้าคิวคือความปกติพอดี ลัดคิว - ไม่ใช่, ใช้ความฉลาดแก้ปัญหาคือความปกติพอดี ใช้ความฉลาดหลอกลวงคน - ไม่ใช่ ฯลฯ เหล่านี้เด็กชั้นอนุบาลก็รู้ ไม่ต้องให้ท่านความ-อภัยการ-ศาลตีความแต่อย่างไร ยังมีคนรักษาความถูกต้อง ความปกติ ความพอดีมากขึ้นเท่าไร กฎหมายก็ยังไม่จำเป็นเท่านี้ โลกน่าอยู่อย่างไรหากชีวิตเดินไปได้เพราะมีกฎหมายมีบุคคลอยู่อย่างแก้ว? ธรรมอันเป็นข้อควรปฏิบัติหรือ "จริยธรรม" เป็นตัวป้องกันไม่ให้ความรู้ถูกดูดเข้าไปในด้ามนิด ดังนั้นการแก้ปัญหาสังคมหรือรื้อฟื้นก็ต้องเริ่มที่จริยธรรม สอนให้เด็กเข้าใจว่า การทำความดีไม่ใช่เพียงแคให้ทานคนยาก ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่โกง ฯลฯ แต่คือการทำความดีเองด้วยธรรม ปรารถนุซึ่งใจกล่าวว่ **"เป็นเพชรที่มีน้ำหนักกว่าก้อนหินสมบุรณ์"** เพราะคุณค่าของหินไม่ได้อยู่ที่ความมีมึน ความสมบูรณ์ภายนอก หากแต่ละปัจเจกมีปัญญาเห็นว่าเราอยู่ไม่ได้หากส่วนรวมอยู่ไม่ได้ ก็จะเริ่มใช้ความรู้ความสามารถ ในทางที่สร้างสรรค์ ทำได้อย่างนี้ก็ไม่ต้องยื่นตรงเคารพของชาติวันสองเวลา เพราะนี่คือการรักชาติที่ถูกทางที่สุด นี่คือวัฒนธรรมที่ดีกว่าการเป็นคนดีไม่ใช่เพียงยื่นสรวด์หรือมีชาติหน้าที่ดีกว่าชาตินี้ แต่เพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เพราะเรามีหน้าที่รู้ว่า จะได้ชาติหน้าที่ดีกว่านี้หรือเปล่า แต่ที่แน่ๆ คือ หากเรารักษาคุณภาพสังคมไว้ได้ เราก็ได้อยู่ในชาตินี้ที่ที่ดีที่สุดที่เราสร้างได้

ทุกวันนี้เรื่องของผลงานเป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสำคัญ โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นธุรกิจ ต่างก็ต้องการผลงาน เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอดให้ได้ ยิ่งการแข่งขันมากขึ้น องค์กรก็ต้องยิ่งหาทางออกใหม่ๆ เพื่อให้อยู่รอดให้ได้มากขึ้น ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้ได้ก็คือ ทำผลงานให้กับองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์กรอยู่รอด และเติบโตไปอย่างไม่มีหยุดยั้ง แต่การทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น แค่เพียงผู้บริหารระดับสูงเพียงไม่กี่คนนั้น ไม่มีทางที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เลย ถ้าขาดบุคลากรในระดับต่างๆ ที่เข้ามาทำงานประกอบกัน ต่อหากันให้เป็นผลงานขององค์กร บุคลากรเองก็มีความสมบัติ และพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันเลย การที่จะให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีได้ั้นมันจึงเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องทำหน้าที่ในการบริหารจัดการให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีออกมาให้ได้ เรื่องของการบริหารผลงานจึงเกิดขึ้น หัวหน้างาน และผู้จัดการทุกคนต่างต้องเรียนรู้วิธีการและแนวทางในการทำให้บุคลากรสร้างผลงานออกมาให้ได้ ซึ่งจริงๆ แล้วแนวทางในการบริหารผลงานบุคลากรก็ไม่ได้มีอะไรที่ซับซ้อนเลย ปกติก็จะประกอบไปด้วยขั้นตอนดังนี้

วางแผนผลงาน สิ่งแรกที่ผู้จัดการจะต้องดำเนินการก่อนอย่างอื่นเลยในการบริหารผลงานของลูกน้อง ก็คือ การวางแผนผลงานร่วมกับลูกน้องของตน โดยวางแผนว่า ลูกน้องแต่ละคนจะต้องสร้างผลงานอะไรบ้างในแต่ละปี โดยทั่วไปถ้าผลงานเรื่องใดสามารถที่จะกำหนดตัวเลขที่วัดได้ชัดเจน เราก็มักจะกำหนดเป็นตัวเลข ที่เรารายกกันว่า ตัวชี้วัดผลงานนั้นเองครับ ในการวางแผนผลงานที่ดีนั้น ไม่ได้แปลว่าจะต้องกำหนดตัวชี้วัดผลงานให้ได้ และให้ได้ดี แต่เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องมากกว่า ว่าตกลงกันตรงกันหรือไม่ว่า ผลงานที่อยากได้นั้นมันคืออะไร หลายแห่งเข้าใจผิดมากกว่า การวางแผนผลงานก็คือการกำหนด KPI ก็เลยพยายามกำหนดออกมาให้ได้ แต่พอกำหนดแล้ว ไม่เคยเรียกลูกน้องมาคุยกัน หรือมาหารือกันเลยว่า ผลงานที่อยากได้นั้นมันคืออะไร และจะวัดอย่างไร หัวหน้าหรือคุณเอง ถ้าเป็นแบบนี้ ก็การบริหารผลงานลูกน้องไม่ได้แน่นอนครับ

ทบทวนผลงาน สอนงาน สร้างแรงจูงใจ หลังจากที่เราวางแผนผลงานเรียบร้อยแล้ว ตอนนี้ลูกน้องแต่ละคนก็จะรู้ตัวเองแล้วว่า ตนเองจะต้องสร้างผลงานอะไร อย่างไร และเท่าไร เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกับ

คุณบริหารลูกน้องแต่ละ

หัวหน้าของตนเอง หัวหน้าเองก็ต้องทำหน้าที่ในการบริหารผลงานลูกน้อง โดยการแจ้งความคืบหน้าตรวจสอบผลงานของลูกน้องว่าไปถึงไหนแล้ว มีปัญหาอะไรบ้าง และถ้าทำางานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ก็ต้องแจ้งให้ลูกน้องทราบ และต้องสอนงาน ให้คำแนะนำในการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องทำผลงานให้ได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งถ้าลูกน้องขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็ต้องทำหน้าที่ในการสร้างพลัง และแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับลูกน้องของตนเอง เพื่อให้เขามีพลังในการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

ประเมินผล พอถึงช่วงปลายปี หัวหน้ากับลูกน้องก็นั่งพิจารณาผลงานสุดท้ายกันว่า ถึงเป้าหมายที่ตกลงกันหรือไม่ ถ้าไม่ถึง ก็ต้องช่วยกันคิดว่า อะไรที่เป็นสาเหตุ และต้องหาทางแก้ไขกันต่อไป เพื่อให้ผลงานดีขึ้นให้ได้ นี่คือแนวทางในการบริหารผลงาน ดังนั้นขั้นตอนที่เป็นการบริหารผลงานลูกน้องจริงๆ ก็คือขั้นตอนที่ 2 ก็คือ การทบทวนผลงาน สอนงาน และสร้างแรงจูงใจนั่นเอง ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้เป้า หรือไม่ได้เป้า และเป็นขั้นตอนที่ผู้จัดการทุกคนต้องมึศิลปะในการบริหารจัดการลูกน้องของตนแต่ละคน โดยวิธีการในการบริหารจัดการก็ต้องไม่เหมือนกันด้วย เนื่องจากลูกน้องแต่ละคนก็ไม่มีใครเหมือนกันเลยสักคนเดียว หัวหน้าจึงต้องพิจารณาว่าลูกน้องของตนแต่ละคนนั้นเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้วางแผนในการบริหารผลงานว่าจะต้องเข้าหาและมีวิธีการพูดคุย และบริหารจัดการอย่างไรดี เพื่อให้แต่ละคนสร้างผลงานออกมาให้ได้ ส่วนใหญ่การพิจารณาก็จะประกอบไปด้วย 2 ปีจริงๆ ก็คือ

ความรู้และทักษะในการทำงาน หัวหน้าต้อง

แรงบันดาลใจ คนอย่างไร

พิจารณาและประเมินให้ออกว่า ลูกน้องแต่ละคน
ของตนเองนั้นมีความรู้ ทักษะ ในการทำงานมากน้อย
อย่างไร

ความเต็มใจในการทำงาน อีกเรื่องที่ต้อง
พิจารณาให้ออกก็คือ ลูกน้องแต่ละคนนั้น มีความ
เต็มใจ หรือมีแรงจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด
บางคนไม่ต้องสั่งอะไรมาก ก็ทำให้มากกว่าที่คาดหวัง
แต่บางคนไม่สั่งก็ไม่ทำ จากนั้นก็ตั้งมาพิจารณาว่า
ลูกน้องของเราแต่ละคนนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งปกติก็จะ
มี 4 ประเภทหลักๆ คือ

ความรู้ทักษะสูง แรงจูงใจสูง ถ้าเรามี
ลูกน้องเป็นลักษณะนี้ เราจะบริหารผลงานลูกน้อง
คนนี้ได้ ง่ายมาก เพราะตัวเขาเอง เป็นคนที่มีความรู้
ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ทั้งยังมีความเต็มใจ
ที่จะทำงานอีกด้วย ดังนั้นเป้าหมายผลงานต่างๆ
ที่กำหนดร่วมกัน บุคลากรคนนี้จะมีความพยายาม
ที่จะสร้างผลงานให้ได้ตามที่ตกลงกัน โดยที่หัวหน้า
ไม่ต้องเข้ามาบริหารจัดการอะไรมากนัก แค่เพียง
บอกเป้าหมายที่ต้องการให้ชัดเจน จากนั้นก็ปล่อยให้
บุคลากรทำงานไปเอง โดยที่ให้มีการตรวจสอบและ
ทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่า ผลงานออกมา
ไม่หลุดไปจากที่ตกลงกันได้

ความรู้สูง แต่แรงจูงใจต่ำ บุคลากรคนนี้
เป็นคนเก่ง มีความรู้ และมีทักษะที่ดี ในการทำงาน
แต่เป็นคนที่ไม่ค่อยสนใจ ไม่สั่งก็ไม่ทำ ไม่มีแรงจูงใจที่จะอยาก
จะทำงานเลย มาทำงานก็เพราะถูกบังคับให้มา ไม่ใช่
อยากทำงานด้วยตัวของตนเอง ถ้าเรามีบุคลากร
ในลักษณะนี้ การที่จะทำใ้บุคลากรคนนี้สร้างผลงาน

ออกมาให้ได้ แปลว่าหัวหน้าจะต้องเน้นไปที่การสร้างแรง
จูงใจให้กับบุคลากรคนนี้ จะต้องศึกษาให้ถ่องแท้ว่า
บุคลากรคนนี้ต้องการอะไร แล้วเราก็พยายามสร้างบรรยากาศ
และตอบสนองความต้องการนั้นๆ ของบุคลากรให้ได้ เช่น
บุคลากรบางคนต้องการงานที่ท้าทาย งานซ้ำๆ ซากๆ แบบนี้
ไม่ยอมทำแล้ว ถ้าเป็นแบบนี้ หัวหน้าก็ต้องมอบหมายงาน
ที่มีความท้าทาย และเป็นงานที่ลูกน้องคนนี้ไม่เคยทำมาก่อน
เพื่อทำให้เขารู้สึกตื่นเต้น แปลกใหม่ ไม่น่าเบื่อ จะได้รับความรู้
สึ่อกอยากทำงานให้สำเร็จ

ความรู้ทักษะต่ำ แต่แรงจูงใจสูง บุคลากรคนนี้
ก็บริหารไม่ยากนัก เพราะใจมาเกินร้อยแล้ว เพียงแต่ไม่มี
ความรู้และทักษะ การบริหารบุคลากรคนนี้ก็คือ การสอนงาน
การให้คำแนะนำการทำงานที่ชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้
บุคลากรมีความรู้ในการทำงาน และมีทักษะที่ดีขึ้น ส่วนเรื่อง
ของแรงจูงใจนั้น เขาอยากทำงานให้อยุ่แล้ว ด้วยความเต็มใจ
มีพลังใจเต็มเปี่ยม หัวหน้าก็แค่เพียงให้คำชมบ้างในกรณีที่
สามารถเรียนรู้งานได้ดี เพื่อเสริมแรงใ้บุคลากรมีกำลังใจมา
ขึ้น ผลงานก็จะออกมาดี

ความรู้ทักษะต่ำ แรงจูงใจก็ต่ำ
บุคลากรคนนี้เป็นคนที่มีปัญหา หัวหน้าทุกคนไม่อยากมี
บุคลากรแบบนี้ในหน่วยงานของตนเองเลย เพราะเป็นที่
บริหารยาก แถมยังเป็นคนที่สร้างปัญหาให้ทีมงานมาก
อีกด้วย ดังนั้นวิธีการในการบริหารผลงานลูกน้องคนนี้ก็คือ
ต้องสอนงานอย่างใกล้ชิดเป็นขั้นเป็นตอน และยังคง
ทำการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดอีกด้วย คอยติดตาม
คอยเตือน คอยมอง ว่าเป็นอย่างไร หัวหน้าก็ต้อง
เหน็ดเหนื่อย เพราะต้องให้ทั้งความรู้ทักษะ และต้องให้
ทั้งแรงจูงใจไปพร้อมกัน ผลงานจึงจะเกิดขึ้นได้

*ตั้งมั่นองค์กรใดที่นำเอาระบบบริหารผลงาน
ไปใช้งานจริง ก็คงต้องพิจารณาลักษณะของลูกน้อง
แต่ละคนของเราว่าเข้าข่ายประเภทไหน เพื่อที่จะได้ว่า
แนวทางในการบริหารผลงานให้เหมาะสมกับลูกน้อง
แต่ละคนด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ลูกน้องทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้นั่นเอง*

ประคัลภ์ ปันทรสิงกูร



ผู้นำที่ดี เขาสร้างบารมีกันอย่างไร

ใครก็ตามที่มีบทบาทเป็นผู้นำคนอื่นนั้น ต่างๆ ก็ยากที่จะนำผู้อื่นโดยที่ผู้อื่น ยินดีที่จะทำตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้นำที่ดี จึงต้องสร้างบารมีของตนเอง สร้างความน่าเชื่อถือของตนเองต่อผู้อื่น และสร้างพลังใจให้กับผู้อื่นที่ทำงานให้ตน แล้วผู้นำที่ดีนั้น เขามีวิธีการสร้างบารมีกันอย่างไรมา

ให้ฟังมากกว่าพูด ผู้นำที่จะสร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างบารมีในตนเองนั้น นิสัยแรกเลยก็คือ จะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ฟังมากกว่าพูด เวลาฟังก็ต้องฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังพูด มองตา สบตา ผู้พูด พยักหน้า รอให้ผู้พูดพูดให้จบก่อน แล้วค่อยพูด อย่าพยายามพูดแทรก เพื่อที่จะบอกว่าตนเองรู้ ตนเองเก่ง ตนเองดี ฯลฯ แบบนี้ไม่ได้สร้างความน่าเชื่อถือให้ตนเองเลย แต่ถ้าเราียบฟัง และฟังอย่างตั้งใจ เข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดอย่างจริงจัง เราจะได้ความเชื่อใจจากผู้ฟังอย่างเต็มที่ อีกอย่างที่ไม่ควรทำเลยก็คือเวลาฟังคนอื่นพูด ก็หยิบเอาโทรศัพท์มือถือขึ้นมาดูไปเรื่อย ดูโน่นดูนี่ไปเรื่อย ไม่มีใครที่ชอบให้คนที่เรากำลังพูดด้วยทำกริยาแบบนี้อยู่แล้ว จริงมั๊ยครับ

ไม่เลือกที่ขยี้ ผู้นำองค์กรบางคนชอบบอกว่า วันนั้นจะมีบุคลากรระดับเล็กๆ มาแนะนำเสนองานให้ฟัง เขาก็บอกว่า เขาไม่ฟังพอที่จะมาฟังบุคลากรเล็กๆ คนหนึ่ง เวลาของเขามีกวากวากนั้น ถ้าเป็นท่าน ท่านจะรู้สึกอย่างไรกับผู้นำคนนี้ครับ ผมเชื่อว่า ต้องรู้สึกไม่ดี และรู้สึกว่าเขาไม่ให้เกียรติเราเลย แล้วความเชื่อใจของเราต่อผู้นำคนนั้นก็หมดไปในที่สุด ดังนั้นผู้นำที่จะสร้างบารมีของตนเองได้นั้น จะต้องไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกว่าใครต่ำกว่าเราเราก็จะไม่ฟังเขา ต้องรับฟังโดยให้เกียรติทุกคนเสมอกัน

เป็นผู้ที่โดยไมหวังสิ่งตอบแทน คนที่มีบารมีมากๆ มักจะเป็นผู้ที่ให้คนอื่นก่อนเสมอ และมักจะให้โดยที่ไม่หวังอะไรตอบแทนทั้งสิ้น ให้ความความเต็มใจที่อยากจะให้คนอื่นดีขึ้นจริงๆ จะสังเกตได้ว่า ผู้นำองค์กรบางแห่งที่มีบารมีมากๆ นั้น จะเป็นผู้ที่ให้ในที่นี้ไม่ใช่ให้ทุกอย่างตามที่คนนั้นอยากได้แน่ครับ แต่ให้ความหวังดี ให้ความรู้ ให้ความคิดที่ดี ให้ความแก่ ฯลฯ ที่สำคัญคือ ไม่ใช่เป็นการให้ที่คิดจะเอาคืนเลยสักนิด

ไม่ยกตนเองว่าเป็นคนสำคัญ คนที่มีบารมีนั้นมักจะเป็นคนที่ยกผลงานของตนเองให้กับลูกน้องของตนเสมอ ไม่มีการไปเที่ยวบอกคนอื่นว่า นี่คือผลงานของตนเอง แต่จะบอกคนอื่นว่า ที่ทำได้ขนาดนี้ก็เพราะที่เข้แ่งแ่งมากกว่า ถ้าไม่มีคนนั้นคนนี้ ผลงานก็คงไม่ออกมาได้ขนาดนี้

ไม่มีการขยี้กับหลัง ผู้นำที่มีบารมีมักจะเป็นสิ่งนี้ก็คือ เป็นคนที่ไม่เคยที่จะนินทาคนอื่นลับหลัง และไม่พูดถึงคนอื่นในทางเสียหายให้กับบุคคลที่สามฟัง เวลาที่ได้ยินคนอื่นนินทาคนอื่น ก็มักจะไม่ว่าเข้ามาสวนด้วย หรือบางครั้งถ้าเสี่ยงไม่ได้ ก็มักจะพยายามเปลี่ยนความคิดของคนอื่นที่กำลังนินทาคนอื่นอยู่นั้น ให้ออกมาชมชมที่ดีของอีกคนมากกว่าจะมองจุดที่ไม่ดี พอไม่นินทาคนอื่น คนอื่นก็จะเชื่อถือและมั่นใจว่า ผู้นำคนนี้จะไม่เอาเรื่องของตนเองไปพูดให้คนอื่นฟัง ความน่าเชื่อถือก็เกิดขึ้นทันที

ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ผู้นำที่มีบารมีนั้น เวลาที่ทำอะไรผิด ก็มักจะยอมรับความผิดพลาดแบบเปิดอกรับกันเลยทีเดียว ไม่มีการล้งเล็ใจลง ทั้งสิ้น ไม่กลัวว่าคนอื่นจะมองตนไม่ดี ไม่เก่ง เมื่อยอมรับแล้ว ก็จะหาทางแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำสองอีก นี่คือนิสัยผู้นำ หรือคนที่ต้องการสร้างความน่าเชื่อถือในตนเองต่อผู้อื่น จะต้องนำปฏิบัติ ถ้าเราต้องการที่จะได้รับความเชื่อใจจากผู้อื่น จากคนที่เราทำงานด้วย คนในครอบครัว ลูกน้อง ลูกพี่ เพื่อน คนรัก ฯลฯ ขอเพียงนำสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นไปปฏิบัติอย่างจริงจังแล้วเราก็จะได้รับความเชื่อใจจากบุคคลอื่นรอบข้าง และบารมีของตนเองก็จะค่อยๆ สะสมมากขึ้นเรื่อยๆ

การถวายพระพรชัยมงคลและการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน
วันอังคารที่ 3 ธันวาคม 2556 เวลา 08.30 - 09.15 นาฬิกา ณ บริเวณหน้าอาคารสุขประพฤติ



การแข่งขันกีฬาสามัคคีของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
ระหว่างวันที่ 18 - 26 ธันวาคม 2556

