



วารสาร

กรมคุมประพฤติ

ปีที่ 19 • ฉบับที่ 2 • มกราคม - มีนาคม 2554



เปิดมุมมอง

“คุมประพฤติมืออาชีพ” กับอธิบดีกรมคุมประพฤติ

www.probation.go.th



วารสารกรมทรัพย์สินทางปัญญา ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน มกราคม - มีนาคม 2554 ฉบับนี้เป็นการนำเสนอคำว่า “คู่มือทรัพย์สินทางปัญญา” ซึ่งจะต้องมีลักษณะ รูปแบบอย่างไร นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา ในฐานะผู้บริหารดูแลงานทรัพย์สินทางปัญญาในปัจจุบัน มาร่วมเปิดทัศนะมุมมอง และ แง่คิดอย่างน่าสนใจ

นอกจากนี้วารสารฯ ฉบับนี้ยังได้นำเสนอแนวคิด มุมมอง ของคำว่า “คู่มือทรัพย์สินทางปัญญา” จากนักวิชาการคุ้นเคยและสัมผัสงานทรัพย์สินทางปัญญาแต่แรกเริ่มอย่างท่านรองศาสตราจารย์ ดร. จุฑารัตน์ เกื้ออำนาญ อาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งพนักงานทรัพย์สินทางปัญญาผู้ซึ่งดูแลรับผิดชอบงานทรัพย์สินทางปัญญาโดยตรงที่มามีถ่ายทอดประสบการณ์มุมมองอย่างเข้มข้น

ไม่เพียงเท่านี้ วารสารฉบับนี้ยังได้นำเสนอเรื่องราวที่น่าสนใจอีกมากมาย อาทิ ภารกิจพนักงานทรัพย์สินทางปัญญาในสหรัฐอเมริกา ซึ่งจะมีความเหมือนและแตกต่างกับภารกิจพนักงานทรัพย์สินทางปัญญาของไทยอย่างไร และอีกหลายเรื่องเข้มข้นติดตามได้ในฉบับนี้ค่ะ

พบกันใหม่ฉบับหน้า สวัสดีค่ะ

บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

บทความพิเศษ

เส้นทางสู่ความเป็นมืออาชีพ

มุมมองนักวิชาการ

พนักงานทรัพย์สินทางปัญญากับคุณลักษณะความเป็น ‘มืออาชีพ’

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรมทรัพย์สินทางปัญญา

กฎระเบียบปฏิบัติ

คู่มือทรัพย์สินทางปัญญา

รอบรู้รอบโลก

ภารกิจพนักงานทรัพย์สินทางปัญญาสหรัฐอเมริกา

วิจัยคุณประพฤติกฎ

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเป็น

มืออาชีพของกรมทรัพย์สินทางปัญญา

แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

“มืออาชีพ...หรือมือสมัครเล่น”

คนดี คนเด่น

รวมพลคนดี

เรื่องเล่าคนคุณประพฤติกฎ

“คู่มือทรัพย์สินทางปัญญาเข้มข้น”

คุณประพฤติกฎในต่างแดน

ประสบการณ์งานทรัพย์สินทางปัญญาในต่างแดน

คุณประพฤติกฎใสสะอาด

การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือน

ตามรอยคนดี

“หลงผิด”

กฎหมายน่ารู้

คำศัพท์กฎหมาย



วิสัยทัศน์

“เป็นมืออาชีพในการป้องกันสังคม โดยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน เพื่อคืนคนดี สู่อสังคมน่าอยู่ยิ่งขึ้นภายในปี พ.ศ. 2557”

พันธกิจ

1. แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระยะเบ็ดเสร็จบำบัด และติดตามช่วยเหลือ ภายหลังปล่อยให้ออกมาเป็นพลเมืองดีของสังคม
2. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่าย ในการดูแล แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ผู้กระทำผิด

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ อธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา • นายทศพร เกษมณี กสิวิวัฒน์ รองอธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา • นายทศพร เกษมณี กสิวิวัฒน์ รองอธิบดีกรมทรัพย์สินทางปัญญา • **บรรณาธิการบริหาร** นางอัญชลี พัฒนสาร • **ผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร** นางสาวกัญญา วัฒนศิริ • **กองบรรณาธิการ** นายทศพร เกษมณี กสิวิวัฒน์ • นายเมธาธิ์ เขียวสะอาด • นายสิริ ปากำมา • นายเกียรติ บริบูรณ์ • นายดิเรก ทรัพย์ • นางสาวชนกพร วัฒนศิริ • นางสาวกัญญา วัฒนศิริ • นางสาวศศิธร ทรัพย์ • นางสาวอุษิตา วัฒนศิริ • นายทศพร เกษมณี กสิวิวัฒน์ • นางสาวพรสวรรค์ ศรีสวัสดิ์ • **ฝ่ายภาพ** นายทศพร เกษมณี กสิวิวัฒน์ • นางสาวกัญญา วัฒนศิริ • นางสาวกัญญา วัฒนศิริ • **ฝ่ายจัดการ** กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานบริหารทรัพย์สินทางปัญญา โทร. 0 2141 4753 • **ผู้พิมพ์** โรงพิมพ์สำนักงานทรัพย์สินทางปัญญาแห่งชาติ

เส้นทางสู่ความเป็นมืออาชีพ



นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ
อธิบดีกรมคุมประพฤติ

“

เป็นมืออาชีพ
ในการป้องกันสังคม
โดยการแก้ไขฟื้นฟู
ผู้กระทำผิดในชุมชน
เพื่อคืนคนดีสู่สังคมอย่าง
ยั่งยืนภายในปี
พ.ศ. 2557

”

มืออาชีพหรือ Professional เป็นการทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญทางด้านนั้นๆ ผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูง งานที่ทำจะบรรลุเป้าหมาย โอกาสที่จะล้มเหลวผิดพลาดน้อยตรงกันข้ามกับ “มือสมัครเล่น” การทำงานแบบมืออาชีพสามารถทำได้ทุกสาขาวิชาชีพ ทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงผู้บริหาร หากสามารถมีความเป็นมืออาชีพจนเกิดการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพเฉพาะด้าน ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการรับรองว่ามีความรู้ความสามารถ ก็จะนำกรมคุมประพฤติสู่องค์การวิชาชีพ แต่ก่อนที่กรมคุมประพฤติจะก้าวสู่องค์การวิชาชีพได้นั้น เราต้องร่วมกันกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อเป็นทิศทางการขับเคลื่อนของกรมว่าควรไปในทิศทางใด มีบทบาทต่อสังคมชุมชนอย่างไร

“ สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ บุคลากร
ในองค์กรต้องเห็นภาพเดียวกัน
หรือใกล้เคียงกันก่อนจึงจะ
เดินไปสู่มืออาชีพในทิศทาง
เดียวกัน และเป็นแรงเสริม
ให้ผู้นำองค์กรพาก้าวไป
ข้างหน้า ”

ทิศทางของกรมคุมประพฤติ
ในการก้าวสู่ปี พ.ศ. 2557 ภารกิจ
ของกรมคุมประพฤติเป็นการขยาย
บทบาทจากการแก้ไขฟื้นฟูฯ เป็นการ
ป้องกันสังคมด้วยวิธีการแก้ไขฟื้นฟู
ผู้กระทำผิดในชุมชน ถ้าหันมาทบทวน
เครื่องมือในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
ที่กรมคุมประพฤติใช้อยู่ก็พบว่า มีระบบ
การจำแนกที่ใช้เป็นเครื่องมือคัดกรอง
นำทางในการแก้ไขฟื้นฟูให้ตรงตาม
สภาพปัญหา มีการให้การปรึกษาเชิง
จิตวิทยาทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคลที่
เรียกว่าโปรแกรมพื้นฐาน/เฉพาะด้าน
มีระบบการส่งต่อให้หน่วยงานที่คิดว่า
เหมาะสมดูแล รวมทั้งมีการติดตาม
ประเมินผลในรูปแบบต่างๆ เครื่องมือ
ทั้งหลายที่กล่าวมานี้ หากพนักงาน
คุมประพฤติสามารถใช้เป็นเครื่องช่วย
ในการทำงานก็จะช่วยลดภาระงานลง
ได้อย่างมาก โดยพนักงานคุมประพฤติ
จะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้บริหารคดี หรือ
Case manager เท่านั้น กระบวนการ
แก้ไขฟื้นฟูที่พนักงานคุมประพฤติได้
ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในปัจจุบันมักอยู่

ภายใต้ข้อจำกัดปริมาณงานมากเกินไป
อัตรากำลังที่พวกเราเริ่มใช้คำว่า งาน
ล้นคน การแก้ไขฟื้นฟูที่มุ่งหวังและ
เป็นเป้าหมายหลักที่แท้จริงจึงทำ
ได้ยากหรืออาจจะยังไม่ได้ทำเพราะ
ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับงานแก้ไข
ฟื้นฟูเอกสารเป็นหลัก ขาดการทำงาน
กับมนุษย์ที่ต้องใช้เวลาในการดูแล
รวมทั้งมีปัจจัยหลายๆ ด้านที่ทำให้เกิด
ภาวะเครียดจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้
ล้วนเป็นเหตุปัจจัยที่พวกเราต้องร่วมกัน
ก้าวข้ามและร่วมกันนำองค์กรให้บรรลุ
วิสัยทัศน์ แต่ก่อนที่จะบรรลุวิสัยทัศน์
ความเป็นมืออาชีพ สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ
บุคลากรในองค์กรต้องเห็นภาพเดียวกัน
หรือใกล้เคียงกันก่อนจึงจะเดินไปสู่
มืออาชีพในทิศทางเดียวกัน และเป็น
แรงเสริมให้ผู้นำองค์กรพาก้าวไป
ข้างหน้า

พนักงานคุมประพฤติในฐานะ
เจ้าพนักงานผู้บังคับใช้กฎหมายผ่าน
กลไกสงเคราะห์ช่วยเหลือในการแก้ไข
ฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่มีลักษณะเชิงซ้อน
ในการปฏิบัติงาน คือ บทบาทของ





ผู้บังคับและผู้ดูแลช่วยเหลือ ทำให้พนักงานคุมประพฤติต้องหาคุณภาพของบทบาทให้ชัดเจนเพื่อกำหนดแนวทางในการก้าวไปข้างหน้าแบบไม่หลงทิศ การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดด้วยการให้ความช่วยเหลือผู้กระทำผิดและครอบครัวนับแต่ต้องคำพิพากษาระหว่างต้องโทษ จนถึงภายหลังพ้นโทษ กลับสู่ชุมชนเป็นการให้บริการความช่วยเหลือเพื่อให้ผู้กระทำผิดเตรียมตัวรับการปล่อยและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างปกติสุข โดยไม่กลับมากระทำผิดซ้ำ ทั้งนี้เพื่อให้สังคมเกิดความปลอดภัยภายใต้กฎหมายและมาตรการด้านการสอดส่องที่มีประสิทธิภาพ หรือ Through care Service เป็นกระบวนการหนึ่งที่กระตุ้นวิธีคิดของนักโทษตั้งแต่อยู่ในเรือนจำ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยงานคุมประพฤติจะเข้าไปสอดรับตั้งแต่ นักโทษอยู่ในเรือนจำในลักษณะการเตรียมความพร้อม และอาจให้ครอบครัวหรืออาสาสมัครคุมประพฤติที่จะดูแลได้สร้างความคุ้นเคยและสร้างกติกา

การอยู่ร่วมกันในชุมชน จนถึงการแก้ไขฟื้นฟูด้วยวิธีชุมชน โดยพนักงานคุมประพฤตินับบทบาทในการรักษา กติกาและช่วยประสานในการส่งต่อติดตามผล กลไกในการแก้ไขฟื้นฟูจะผ่องถ่ายไปให้ชุมชน ไม่ใช่การแก้ไขฟื้นฟูที่สำนักงานคุมประพฤติและสิ้นสุดที่สำนักงานฯ โดยชุมชนเป็นเพียงฝ่ายรับผลของการแก้ไขฟื้นฟูที่ไม่ได้มีส่วนร่วมตั้งแต่แรก ฉะนั้นการมีจิตสำนึกร่วมในการดูแลผู้กระทำผิดให้เกิดความยั่งยืนแทบจะไม่เกิดขึ้น

พนักงานคุมประพฤติคือใคร ภารกิจบทบาทอย่างไร มีวิธีการทำงานอย่างไร เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบสำหรับการตั้งต้นเส้นทางก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพและนำไปสู่การวางแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กร โครงสร้าง อัตรากำลัง และผลตอบแทนแห่งความเป็นมืออาชีพจะตามมา ณ วันนี้ยังไม่สายเกินไปที่จะทบทวนอัตลักษณ์ของคนคุมประพฤติ แต่ถ้าไม่เริ่มคิดเริ่มทำก็ไม่ต่างจากการคิดวิสัยทัศน์ใหม่ติดข้างผนังแล้วใช้มือชูกีบก็ไม่เกิดมรรคผลใดๆ กับองค์กร



พนักงานคุมประพฤติคือใคร
ภารกิจบทบาทอย่างไร
วิธีการทำงานอย่างไร
เป็นคำถามที่
ต้องการคำตอบสำหรับ
การตั้งต้นเส้นทางก้าวสู่
ความเป็นมืออาชีพ





พนักงานคุมประพฤติ

กับคุณลักษณะความเป็น 'มืออาชีพ'

“งานคุมประพฤติ” เป็นงานที่ต้องทำกับคน และขณะเดียวกันงานที่ทำก็ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของสังคม ระบบงานยุติธรรม และองค์การไปพร้อมๆ กัน ดังนั้น พนักงานคุมประพฤติในฐานะผู้ประกอบกิจการงานอันมีลักษณะเป็นวิชาชีพจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นแนวทางในการครองตน ให้สมกับความไว้วางใจของสังคมส่วนรวมและที่สำคัญคือ ต้องมีความเป็น ‘มืออาชีพ’ (Professional) ซึ่งหมายถึง เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีจรรยาบรรณในวิชาชีพนั้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในมิติคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของพนักงานคุมประพฤตินั้นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้คือ

P – Punctuality – วัฒนธรรมการตรงต่อเวลา เป็นลักษณะจำเป็นของความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ การตรงต่อเวลาเป็นค่านิยมที่มีคุณลักษณะแปรเปลี่ยนไปตามแต่ละสังคมและวัฒนธรรม บางวัฒนธรรมให้คุณค่าและความสำคัญต่อเรื่องนี้ในทำนองที่ว่า ถ้าทำงานไม่เสร็จ ล่าช้า ไปสาย ฯลฯ เทียบได้กับการแสดงความไม่เคารพต่อวิชาชีพของตน ส่วนผลบังคับอาจเป็นการรับโทษทางสังคม เช่น ผลจากการประชุมไม่นับรวมผู้มาสาย หรือ นำผลงานที่ล่าช้า ไม่เสร็จสมบูรณ์ไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น



พนักงานคุมประพฤติมืออาชีพต้องมีความรู้
ด้านกฎหมาย สังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา
อาชีววิทยา และงานยุติธรรม รวมถึงความรู้
เกี่ยวกับวิธีการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน



R – Respectful – มีความเคารพ เป็นการแสดง
การพัฒนาตนเองสู่ศักยภาพสูงสุดของมนุษย์ที่แสดงออก
ต่อสังคมส่วนรวม และเป็นการแสดงออกในรูปของการกระทำ
ที่เฉพาะเจาะจงว่าตนเองมีพัฒนาการความเป็นมนุษย์ในระดับ
ที่สูงขึ้นไปพร้อมๆ กัน ขณะเดียวกันการแสดงความไม่เคารพต่อ
ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจของผู้อื่น เป็นการไม่ให้เกิดเกียรติ
และมักจะถือว่าเป็นความประพฤติที่หยาบคายด้วยซึ่งมนุษย์
ทุกคนมีศักดิ์ศรี และเจตจำนงอิสระในการใช้ชีวิตตามวิถีที่
ตนเลือก หากการแสดงออกนั้นไม่เบียดเบียนเพื่อนร่วมสังคม
ดังนั้น คุณลักษณะการแสดงความเคารพจึงเป็นคุณลักษณะ
บ่งชี้ระดับความเป็นมืออาชีพของผู้แสดง มีไซของผู้นอกกระทำ

O – Organization – ความเป็นองค์การ คือ
การจัดระเบียบทางสังคมซึ่งมีเป้าหมายร่วม มีการควบคุม
ประสิทธิภาพการทำงาน และมีขอบเขตการแบ่งหน้าที่
รับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มีหลายชนิด ได้แก่ รัฐบาล
องค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรแบบ
ผสมผสาน คือมีกลไกการทำงานสาธารณะร่วมกันทั้งภาครัฐ
ประชาชนและภาคเอกชน องค์กรจัดอยู่ในกลุ่มของการ
ดำเนินการที่มีอาชีพต้องให้ความสำคัญร่วมกัน โดย
เฉพาะกรมคุมประพฤติมีลักษณะเป็นองค์กรแบบผสมผสาน
(hybrid organization) ที่เป้าหมายความสำเร็จของงาน
จำเป็นต้องอาศัยการจัดการทั้งในส่วนของภาครัฐ ประชาชน
และภาคเอกชนผนึกกำลังร่วมกัน การ “คืนคนดีสู่สังคม”
จึงจะสัมฤทธิ์ผล

F – Fair – ความเป็นธรรม ความหมายน้อยหนึ่ง
ความยุติธรรมตามหลักกฎหมายธรรมชาติมีความเป็นธรรม
ในตัวเอง ส่วนอีกนัยหนึ่ง ความเป็นธรรมในการแบ่งสรร
ปันส่วนทรัพยากรในสังคมตามแนวทางการยุติธรรม
ในการจัดสรร (distributive justice) เป็นวิธีการที่สามารถ
สร้างความเป็นธรรมทางสังคมได้โดยนำมือของมนุษย์ด้วยกัน
โดยช่องทางหนึ่ง คือ การที่ทุกคนในสังคมสามารถ
เข้าถึงความต้องการพื้นฐานด้านยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน
ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญภารกิจหนึ่งของการก้าวสู่ความเป็น
‘มืออาชีพ’

E – Enthusiastic – ความกระตือรือร้น เป็น
คุณลักษณะที่เกิดจากปัจจัยภายใน คือ แรงบันดาลใจ หรือ
ความรู้สึกแรงกล้าอย่างใดอย่างหนึ่งที่เข้าครอบงำ ทำให้มี
การแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ เกิดขึ้น ซึ่ง ‘มืออาชีพ’ ต้อง
มีคุณลักษณะเช่นนี้และแสดงออกให้เห็นที่ปรากฏเป็นภาพ
เชิงประจักษ์ในลักษณะพุ่งตลอดเวลาไปกับกิจกรรมที่มากด้วย
พลังและความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่องค์การ
สังคมส่วนรวม และประชาชนทั่วไป

S – Science – ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ เป็น
คุณลักษณะเชิงสารัตถะของ ‘มืออาชีพ’ ในองค์การ ที่ต้องมี
องค์ความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญแห่งวิชาชีพของตน
ในระดับที่เพียงพอจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ภารกิจ
ขององค์การสังคมส่วนรวม และประชาชนทั่วไป เช่น สำหรับ
พนักงานคุมประพฤติมืออาชีพต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย
สังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา อาชีววิทยา และงานยุติธรรม
รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน
ที่รับผิดชอบด้วย เช่น วิธีการเชิงสมานฉันท์ หรือสันติวิธี
วิธีการสร้างเครือข่ายชุมชน ฯลฯ

S – Self – motivation – แรงจูงใจส่วนบุคคล
แรงจูงใจส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจลักษณะหนึ่ง และเป็น
คุณลักษณะเฉพาะที่สำคัญสำหรับ ‘มืออาชีพ’ เนื่องจาก
เป็นปัจจัยภายในที่ช่วยทำให้ปัจเจกรู้สึกดีต่อตนเองและ
เกิดพลังที่จะขับเคลื่อนยกระดับการทำงานของตนสู่ศักยภาพ
สูงสุดของมนุษย์ที่พึงแสดงออกต่อสังคมส่วนรวม แรงจูงใจ
ส่วนบุคคลเป็นพลังขับเคลื่อนที่ช่วยให้ ‘มืออาชีพ’ บรรลุ
เป้าหมายแห่งงานที่ทำ ทั้งในเชิงอุดมคติ และเชิงการบริหาร
จัดการองค์การ รัฐและสังคม



“
 ‘มืออาชีพ’ ให้ความสำคัญกับการให้เหตุผลที่ถูกต้องตามหลักตรรกะ ที่สอดคล้องกับ
 สภาพความเป็นจริงของสรรพสิ่ง วิธีการได้มาซึ่งความรู้ และจริยธรรม
 ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของปรัชญาทั่วไป รวมทั้งปรัชญา
 ในการทำงานด้วย
 ”

I – Intelligent – ความสามารถทางปัญญา
 คือความสามารถในการใช้เหตุผล วางแผน แก้ปัญหา เข้าใจ
 ความคิดที่ซับซ้อน การเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และเรียนรู้จาก
 ประสบการณ์ ไม่เฉพาะแต่ตำราเรียน ทักษะที่แสดงออก
 คือ ความสามารถทำความเข้าใจกับของสิ่งต่างๆ หรือ พินิจ
 พิจารณาได้ว่าควรทำเรื่องนั้นๆ อย่างไรและปรับเปลี่ยน
 ตัดแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม เวลา บริบท และ
 สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความพยายามที่จะทำให้
 เหตุการณ์เฉพาะหน้าที่ประสบมีความชัดเจน โดยจัด
 ระเบียบชุดความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์
 เหล่านั้นและเลือกแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมได้นั้น คือ
 ความสามารถทางปัญญาของ ‘มืออาชีพ’

O – Objective – จุดมุ่งหมาย คือการทำสิ่งใด
 สิ่งหนึ่งสำเร็จเสร็จสิ้นและบรรลุผลอย่างสมเหตุสมผล
 ภายในกรอบเวลาที่คาดไว้ วัตถุประสงค์มีขอบเขตเป็น
 วงกว้างกว่าเป้าหมาย และอาจประกอบด้วยเป้าหมาย
 หลายประการ วัตถุประสงค์ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการ
 ประเมินผลของนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ
 อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับ ‘มืออาชีพ’ จัดอยู่ในกลุ่มของ
 การดำเนินการ

N – Neat-appearing - ภาพลักษณ์ดูดี เป็น
 ลักษณะที่ปรากฏต่อสาธารณชนของ ‘มืออาชีพ’ โดยวิธี
 การสะท้อน และส่งผ่านภาพลักษณ์ที่ต้องการนำเสนอ
 ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ อย่างมียุทธศาสตร์ เพื่อลด
 ความเป็นอื่นระหว่างองค์การกับสังคม และเร่งพัฒนา
 ชีตความสามารถขององค์การให้สอดคล้องกับภาพลักษณ์ที่
 ดูดีเหล่านั้นไปพร้อมๆ กัน จัดอยู่ในกลุ่มของการดำเนินการ
 เช่นกัน

A – Assertive – ยืนหยัดอย่างมั่นใจ เป็น
 รูปแบบของลักษณะการทำงาน ‘มืออาชีพ’ ที่ให้สัตยาบรรณ
 โดยประกาศอย่างมั่นใจต่อสาธารณชน ถึงสิทธิหน้าที่และ
 มุมมองของตน โดยไม่ละเมิดหรือคุกคามสิทธิของผู้อื่น
 รวมทั้งส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วย

L – Logical – ให้เหตุผลที่ถูกต้องตามหลักตรรกะ
 ในการทำงานบ่อยครั้งที่ต้องมีการให้เหตุผลต่อสิ่งที่
 ดำเนินการไป ซึ่ง ‘มืออาชีพ’ ให้ความสำคัญกับการให้เหตุผล
 ที่ถูกต้องตามหลักตรรกะที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
 ของสรรพสิ่ง วิธีการได้มาซึ่งความรู้ และจริยธรรม
 ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของปรัชญาทั่วไป รวมทั้งปรัชญา
 ในการทำงานด้วย

ดังนั้น หากพนักงานคุณประพุดดี ‘มืออาชีพ’ มี
 คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ มีวัฒนธรรมการคบ
 ต่อเวลา มีความเคารพ มีความเป็นธรรม มีความกระตือรือร้น
 มีแรงจูงใจส่วนบุคคล ความสามารถทางปัญญา และ
 มีหลักในการดำเนินงาน ได้แก่มีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ มีการ
 คำนึงถึงความเป็นองค์การ มีจุดมุ่งหมายมีภาพลักษณ์ดูดี
 มีการยืนหยัดอย่างมั่นใจ และมีการให้เหตุผลที่ถูกต้อง
 ตามหลักตรรกะแล้ว ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของ
 การพัฒนาตนเองและองค์การสู่ความเป็น ‘คุณประพุดดี
 มืออาชีพ’ ได้อย่างแน่นอน



