ปัญญาพัฒน์

วารสาร พัฒนาข้าราชการ กทม.

ปีที่ 29 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2553 ISSN 0859-5763

"...ความสุขความสวัสดีของข้าพเจ้า จะเกิดมีขึ้นได้
ก็ด้วยบ้านเมืองของเรา มีความเจริญมั่นคงเป็นปกติสุข.
ความเจริญมั่นคงทั้งนั้น จะสำเร็จผลเป็นจริงได้
ก็ด้วยทุกคนทุกฝ่ายในชาติ มุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มกำลัง
ด้วยสติรู้ตัว ด้วยปัญญารู้คิด และด้วยความสุจริตจริงใจ
โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนอื่น..."

พระราชดำรัสในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา
วันเสาร์ที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๒

สวัสดีค่ะ

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องปฏิรูปและพัฒนาองค์กรตนเองเพื่อความอยู่รอด จึงทำให้เกิดกระแสของการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาใช้กันอย่างมากมาย "ปัญญพัฒน์" วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม.ฉบับนี้ จึงได้นำเสนอเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่ที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เส้นทางการจัดการฝึกอบรม (Training Road Map : TRM) การบริหารทรัพยากรบุคคลกับหลักสมรรถนะ (Competency) คอลัมน์มุมนัดพบผู้บริหารได้รับความกรุณาจาก นายพีระพงษ์ สายเชื้อ และนายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์) ซึ่งได้มานำเสนอมุมมอง แนวคิดในการทำงานที่สามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ยังมีบทความที่น่าสนใจ เช่น "Strategic Ocean" กลยุทธ์ของภาคเอกชนที่ใช้สร้างความได้เปรียบทางการตลาดเน้นแสวงหาและครอบครองกลุ่มลูกค้า "ยิ้มสยาม" แนวทางการสร้างความสุขให้กับชีวิตด้วยรอยยิ้ม มารู้จักคำศัพท์จากเพลง "The Weary Kind" ที่ได้รับรางวัลเพลงประกอบภาพยนตร์ยอดเยี่ยมของสหรัฐอเมริกา ในคอลัมน์ ☺ Look On The Bright Side ☺

ขอขอบพระคุณ เจ้าของบทความทุกท่านที่กรุณามอบความรู้และประสบการณ์มาให้เผยแพร่อย่างต่อเนื่อง และขอเชิญชวนทุกท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยส่งบทความหรือข้อเสนอแนะมาที่ บ.ก. ได้เลยค่ะ สำหรับผู้ที่ชอบเล่นเกมส์ อย่าลืมส่งเข้ามาร่วมสนุกกันนะคะ เรามีรางวัลรอท่านอยู่ค่ะ

กองบรรณาธิการ

อ่านบทความในวารสารฯ ที่ www: bangkok.go.th/training

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครศึกษาค้นคว้าทางวิชาการมากขึ้น / เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา / เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านต่างๆ / เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติต่างๆ **ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยอธิการ สำนักวิทยบริการ ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร **เป็นเจ้าของ** โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 0 2218 3563-4 **เจ้าของ** สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โทร. 0 2224 3066, 0 2621 1520, 0 2621 1529 **ประธานที่ปรึกษา** นายพงศ์ศักดิ์ฐ์ เสนสันต์ **ที่ปรึกษา** ธีรโกวารินทร์ เตชเจริญ นางเพียงพิญ สุขเหมือน นางศิริพร ชัชวาลย์ นางสุวรรยา ไชยสิทธิ์ นายสมพาน สุขวัฒนกุล **บรรณาธิการบริหาร** น.ส.ศันสนีย์ นาคะประทีป **บรรณาธิการ** นายวิศาล กองเงิน **กองบรรณาธิการ** น.ส.ปวริศา โกสินสกัด น.ส.เจริญลักษณ์ เทพโสดิน ณ อยุธยา น.ส.กนกนุช ยงสุวรรณกุล น.ส.วรรณดี ศิริธรรมคุณ น.ส.มยุรี จาดคล้าย นางพิชรีย์ ตามประทีป นางนิตยา เจริญสุข น.ส.วิณา มหาเจริญ **บรรณาธิการฝ่ายศิลป์** นายอุทัศ ม่านโคกสูง **ภาพ** นายสุระชัย สาสัตรา นายอิสระ ไสยาศ **ศิลปกรรมและแบบปก** นายยชนัตร์ ไชยวิชิต

สารบัญ

ปีที่ 29 ฉบับที่ 1 :
มกราคม - เมษายน 2553

26

35

67

72

การบริหารและการจัดการ

4 **มุมนัดพบผู้บริหาร:** บทสัมภาษณ์รองปลัดกรุงเทพมหานคร
นายพีระพงษ์ สายเชื้อ
นายเจริญรัตน์ ชูติกาญจน์

14 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(Public Sector Management Quality Award : PMQA)
อดิศักดิ์ ปานด่วน

26 Training Road Map
ศันสนีย์ นาคะประทีป

35 การบริหารทรัพยากรบุคคล..กับ..หลักสมรรถนะ
พรพรรษา ฟันธุ์พิทยุตม์

40 เก็บมาฝากจากห้องเสวนา
Ocean Strategy : Red-Blue-White
ปวริศา โกสันทัด

46 องค์กรจะรักษาคนดีคนเก่ง ให้อยู่นานๆ ได้อย่างไร

แวดวงการศึกษา

55 การสร้างจิตสำนึกและความรักษาศิลย์อย่างสร้างสรรค์
ไพโรจน์ โตเทศ

62 **คอลัมน์ จดหมายจากแมนเชสเตอร์**
ความท้าทายแรกเมื่อถึงมหาวิทยาลัย
ณฐมน ยงสุวรรณกุล

ก้าวไกลกับเทคโนโลยี

67 Internet is Available Every Where!
ภาวุธ พงษ์วิทยกานุ

72 โลกกำลังเปลี่ยนแปลงด้วยอัตราเร่ง
พ.อ.รศ.ดร.เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ

สุขภาพกายใจ

80 SMILE "ยิ้มสยาม"
วิศาล กองเงิน

87 หากหัวใจคล้ายห้องว่าง
ว.วชิรเมธี

92 **ปัญญาธรรมาภิรมย์ :**
ของจริง 5 ประการ (หลวงพ่อจรัญ ฐิตธมฺโม)
ปิยวรรณ อรุณสวัสดิ์

87

สนุกกับภาษา

103 **Ehglish Corner:** วันนี้คุณมีที่อารมณ์ ? จ๊ะ
How do you feel today?
นงลักษณ์ แต้มสุวรรณ

109 ☺ LOOK ON THE RIGHT SIDE ☺
วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ

80

103

สาระฟันความรู้

118 หนังสือสื่อความคิด
วรรณดี ศิริธรรมคุณ

120 **คดีจากศาลปกครอง:**
บรรทัดฐานการตีความ คำว่า "รับราชการ"
สุชาติ เวโรจน์

125 **รู้รักษ์ความเป็นไทย :** ยศถาบรรดาศักดิ์พระสงฆ์ (๑)
ภูวดล สายเสมา

132 มารู้จักดวงตา

137 พับกระดาษ จากศิลปะ..สู่เทคนิคทางวิทยาศาสตร์
น้องฟิน

137

เกมชิงรางวัล

102 เกมชิงรางวัล : เกมทายภาพ

144 เฉลยเกมชิงรางวัล

มุมนัดพบผู้บริหาร

พีระพงษ์ สายเชื้อ

รองปลัดกรุงเทพมหานคร

กระแสสังคมตลอดจนกระแสโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็วมาก หากเราไม่รับรู้ ที่สุดแล้วก็จะกลายเป็นคนตกยุค หรือเป็นคนหลุดโลกไปได้ในที่สุด

"มุมนัดผู้บริหาร" ฉบับนี้ กอง บก.ได้เรียนเชิญรองปลัดกรุงเทพมหานคร นายพีระพงษ์ สายเชื้อ และนายเจริญรัตน์ ชูติกาญน์ มานำเสนอมุมมองของ PMQA และให้แนวคิดการทำงานให้ประสบความสำเร็จในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง กรุงเทพมหานครควรจะพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางใด เพื่อให้สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

ผมยังคิดว่าแนวคิดเดิมในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเรื่อง KAP (Knowledge, Attitude, Practice) ยังใช้ได้ดี เราเพียงแต่เปลี่ยนเนื้อหาวิธีการให้สัมพันธ์กับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเท่านั้น ผมคิดว่าคนทำงานต้องมี

ความรู้ (Knowledge) ทั้งในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ และในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความรู้ทั่วไป ความรู้ในสังคมและในโลกพอสมควร เพื่อที่จะได้รู้และฝึกตัวเองให้เกี่ยวโยงกับงาน กับชีวิตตัวเอง ตลอดจนองค์กร เช่น รู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งในหน้าที่ และที่ควรจะต้องทราบ ตลอดจนความรู้ในเรื่องของสังคมโลกที่เราจะต้องปรับตัวเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเวลานี้กระแสสังคมตลอดจนกระแสโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็วมาก หากเราไม่รับรู้ ที่สุดแล้วก็จะกลายเป็นคนตกยุค หรือเป็นคนหลุดโลกไปได้ในที่สุด หลายคนอาจจะทำงานแบบหมดอาลัย คิดว่าตัวเองขาดความก้าวหน้า ไม่รู้จะไปขวนขวายดิ้นรนอะไรมากนัก ซึ่งเป็นความคิดที่เป็นอันตรายทั้งกับตัวเองและงานใน หน้าที่ ความรู้เป็นอาภรณ์ประดับกาย เป็นเครื่องประดับของตัวเองที่ไม่มีใครมายื้อแย่งไปได้ ไม่เหมือน

> **ความรู้เป็นอาภรณ์ประดับกาย เป็นเครื่องประดับของตัวเอง ที่ไม่มีใครมาฉีกแย่งไปได้ ไม่เหมือนตำแหน่งหน้าที่ซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา**

ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งต้องเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ดังนั้นการพัฒนาความรู้ของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรก ที่จะทำให้องค์กรนั้นๆ มีบุคลากรที่มีความรู้

ทักษะ (Practice หรือ Skill) เป็นเรื่องที่สองที่มีความสำคัญอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทักษะในการทำงานเท่านั้นที่จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา แต่ยังรวมถึงทักษะการสื่อสารกับผู้อื่นในเรื่องของมนุษยสัมพันธ์ การบริการ ฯลฯ ซึ่งทักษะจะเกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาปรับปรุงตัวเองอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้และทักษะ ทำให้คุณค่าของตัวเราเพิ่มมากขึ้น องค์กรจะต้องสร้างวิธีการที่จะฝึกฝนให้คนในองค์กรมีทักษะในสิ่งที่กำหนดไว้ ตัวเราเองก็จะต้องขวนขวายให้เป็นผู้ที่มีทักษะในเรื่องที่สำคัญจำเป็นทั้งในด้านการงานและด้านสังคม ซึ่งเป็นคุณค่าของคน

เจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งและเป็นเรื่องที่ยากที่สุดในการพัฒนา เนื่องจากเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่บุคคล

นั้นประสบมาจนหล่อหลอมให้แต่ละคนมีบุคลิกมีจิตวิญญาณ มีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป การพัฒนาในเรื่องนี้ก็เช่นกันที่องค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ในการดูแลคนทำงานให้สามารถเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการทำงานมุ่งมั่นให้งานประสบผลสำเร็จ และที่สำคัญยิ่งคือตัวเราเองต้องมีใจใฝ่ดี ไม่ฝักใฝ่ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่เลวร้ายเพียงใดก็จะต้องประคองตนเองให้อยู่ในฝ่ายดีให้ได้ จึงจะทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีคุณธรรม

สรุปแล้วการพัฒนาบุคลากรจะต้องเกิดขึ้นทั้งจากตนเองและจากองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางเดียวกันคือให้ตัวเองและในฐานะหน่วยหนึ่งของการทำงานในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และมีคุณธรรม จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างหลักการของ PMQA กับหลักสมรรถนะ (Competency) ที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่

เกณฑ์คุณภาพระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Quality Award : PMQA) แบ่งเป็น 7 หมวด ได้แก่

1) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์

2) การวางแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

6) การจัดการกระบวนการ

7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

ซึ่งจะเห็นว่าเกณฑ์ PMQA นั้น เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการดำเนินการและเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่หมวดแรกเรื่องของวิสัยทัศน์ และการนำองค์กรจนกระทั่งถึงหมวดสุดท้ายผลลัพธ์การดำเนินการ ส่วนเรื่องสมรรถนะ (competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลเชิงพฤติกรรมก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบ PMQA และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงในทุกประเด็น ตั้งแต่วิสัยทัศน์ การนำองค์กร การวางแผน การจัดการความรู้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ ซึ่งในองค์กรทุกระดับจะมีสมรรถนะแตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่จำเป็น

หลักการหรือแนวคิดในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

หลักการในการทำงานผมนำหลักที่ครูบาอาจารย์ได้สอนไว้นำมาใช้จนทุกวันนี้

- **หลักคิด** คิดให้ดี คิดให้ถูกต้อง คิดให้เป็นบวก คิดให้เป็นประโยชน์
- **หลักวิชา** ทำอะไรให้มีหลักวิชาเป็นระบบ อย่าทำตามอารมณ์หรือนึกเอาเอง
- **หลักปฏิบัติ**

– เนื้อหา ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบ เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดและหากจำเป็นต้องรักษาความเสียหายให้น้อยที่สุด

– วิธีการ เป็นระบบ วิธีการถูกต้องครบถ้วนตามกฎกติกา อย่าลัดขั้นตอน หากเห็นว่าขั้นตอนมากไปให้ขอแก้ไขให้ขั้นตอนน้อยลง

– โปร่งใส ต้องตอบคำถามให้ได้ในสิ่งที่ทำ

– ฟัง อย่าคิดว่าตัวเองถูกคนเดียว ฟังคนอื่น

ตัวเราเองต้องมีใจใฝ่ดี
ไม่ฝักใฝ่ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์
ที่เลวร้ายเพียงใดก็จะ
ต้องประคองตนเองให้อยู่
ในฝ่ายดีให้ได้ จึงจะทำงาน
ได้อย่างเป็นสุข

– **สู้งาน** อยากลัวงาน อย่าหนีงาน งานไหนใครไม่ทำ รับมา

– **รับผิดชอบ** สิ่งใดที่ตัดสินใจแล้ว อย่าผลักภาระหรือความรับผิดชอบให้คนอื่น

– **แก้ปัญหา** อย่างรอบคอบ ตรวจสอบให้รอบด้าน และอย่าหนีหรือซุกปัญหา ทำงานได้รวดเร็วและถูกต้อง สิ่งที่เป็นอุปสรรคต้องหาทางออก ทุกอย่างที่ทำต้องตอบคำถามได้

หลักในการใช้ชีวิตประจำวัน

- ทำตัวเองให้ดีที่สุด ไม่ยุ่งเรื่องส่วนตัวคนอื่น
- เมื่อเราทำดีที่สุดแล้ว อย่ากังวลกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น โลกนี้มีสองด้านเสมอ
- อย่าหวั่นไหวกับคำนินทาว่าร้าย โกวเล้งกล่าวว่า “ใจบริสุทธิ์ ดุจจันทร์กระจ่างฟ้า คนไม่รู้ ฟ้ารู้ ฟ้าไม่รู้ เรารู้”
- เมื่อมีเวลาให้กับตัวเอง ก็ควรจะทำ ให้เวลากับครอบครัว ให้เวลากับเพื่อนฝูง

เจริญรัตน์ ชูติกาญจน์

รองปลัดกรุงเทพมหานคร

ทำอย่างไรให้งานในหน้าที่
รับผิดชอบเกิดผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด
ถ้าเราคิดเช่นนี้ตลอดเวลา
ก็สามารถกำหนดแนวทาง
ในการทำงานของเราได้

ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างหลักการของ PMQA กับหลักสมรรถนะ (Competency) ที่นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เรียกสั้นๆ ว่า PMQA เป็นเครื่องมือตรวจสุขภาพและปรับปรุงองค์กรที่จัดทำโดย ก.พ.ร. ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย ปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ ส่วนสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และวัฒนธรรมขององค์กร

ดังนั้น PMQA และ Competency จึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การจะนำเครื่องมือใดมาใช้กับองค์กร กทม. และคนใน กทม. จำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับกทม. โดยตรง

หลักการหรือแนวคิดในการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

หลักการในการทำงานของผม คือ

“ทำอย่างไรให้งานในหน้าที่รับผิดชอบเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด ถ้าเราคิดเช่นนี้ตลอดเวลาก็สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานของเราได้”

เมื่อครั้งยังเป็นข้าราชการระดับเจ้าหน้าที่ คิดแต่เพียงว่า เราจะเป็นข้าราชการที่ดี มีสำนึกรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน เรียนรู้งาน พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ก็น่าจะเพียงพอแล้ว

35 ปีของการรับราชการได้รับการสอนสั่ง ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้จากการทำงานได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมในการทำงานไว้มากมาย ขอยกตัวอย่างมาเล่าสู่กันฟัง

ตัวอย่างที่ใกลตัว เช่น

- ต้องรู้จักองค์กร กทม. ว่าเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีหลักการให้การบริหาร กทม. **มีความเหมาะสม คล่องตัว** สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้โดย**สะดวก รวดเร็ว**และ**มีประสิทธิภาพ**
- ต้องยึดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร และประโยชน์ของชาติ ประชาชนเป็นที่ตั้ง
- ต้องรู้และหาทางแก้ไขปัญหาเมือง ปัญหาของประชาชน ปัญหาขององค์กรและคนในองค์กร

ตัวอย่างที่ใกล้ตัว เช่น

- ปรับทัศนคติของตนเองให้ถูกต้อง เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและงานที่รับผิดชอบ
- แก้ปัญหาใหญ่ให้เล็กลง และจัดการปัญหาเล็กให้หมดไป
- มีความเป็นธรรมและเป็นกลางทางการเมือง
- ยึดมั่นและทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

35 ปีของการรับราชการ ได้รับการสอนสั่ง ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้จากการทำงาน ได้ให้แนวคิดเพิ่มเติมในการทำงานไว้มากมาย

- มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในการเป็นข้าราชการ

แนวคิดในการใช้ชีวิตประจำวัน คือ *"ทำอย่างไรจึงจะมีความสุขในการดำเนินชีวิต"*

วิธีการที่ทำให้ผมมีความสุขในการดำเนินชีวิต มีดังนี้

- ยึดคำสอนของคุณแม่สอนว่าจงเป็นคนธรรมดา มีชีวิตเรียบง่าย
- ยึดคำสอนของหลวงพ่อปัญญาฯ คิดดี พูดดี ทำดี คบเพื่อนดี ไปสถานที่ดี
- รู้จักพอ พอใจในสิ่งที่มีและเป็นอยู่
- รู้ค่า เห็นความสำคัญ ไม่ตกเป็นทาสของ ลาภยศ สรรเสริญ เงินทอง

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

อติศักดิ์ ปานด่วน *

ในยุคปัจจุบันคงปฏิเสธไม่ได้ว่า การบริหารงานในภาครัฐได้เปลี่ยนรูปแบบไปอย่างมาก นับตั้งแต่มีประกาศพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ก็ได้มีการนำหลักการบริหารคน บริหารงานมาใช้ ด้วยหลักการทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย ซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน จะเห็นได้จากการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านกายภาพและวิธีการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในสังคมปัจจุบันยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการองค์กรอีกหลายประการ จึงจำเป็นให้องค์กรภาครัฐต้องมีความตื่นตัว ปรับเปลี่ยนตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยต้องแสวงหาเครื่องมือการจัดการที่ทำให้สามารถปรับตัว เพื่อสนองตอบต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการและเป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลได้

* นักวิชาการวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2546 – 2550 ได้กำหนดให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถ และมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานรวมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติงานต่างๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยการบริหารราชการให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินวิธีการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปด้วย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ร่วมมือกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้ดำเนินโครงการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งกำหนดเป็นแนวทางที่เทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากลเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในด้านการประเมินองค์กรเพื่อการปรับปรุงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกณฑ์คุณภาพนี้ ได้ถูกพัฒนาขึ้นและนำมาใช้ในภาคเอกชนอย่างแพร่หลาย

เพื่อส่งเสริมให้องค์กรทุกระดับมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายขององค์กร รางวัลคุณภาพแห่งชาติจึงเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

ย้อนไปเมื่อปี ค.ศ.1987 สหรัฐอเมริกาได้ริเริ่มสร้างเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้น เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี และแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอเมริกัน โดยให้ชื่อเกณฑ์คุณภาพนี้ว่า Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA ซึ่งเกิดจากการระดมสมองของนักวิชาการและนักบริหารชั้นนำของประเทศ จนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นแนวทางการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุดและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกหน่วยงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยภายหลังการนำเกณฑ์คุณภาพดังกล่าวมาใช้ทำให้องค์กรต่างๆ สามารถประเมินปรับปรุงศักยภาพภายในของตนเอง ส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศมั่นคงและเป็นแนวทางให้ประเทศต่างๆ นำไปประยุกต์และพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพของประเทศอีกในหลายๆ ประเทศด้วยกัน

ประเทศ	รางวัลเกณฑ์คุณภาพที่ประยุกต์มาจาก MBNQA
ออสเตรเลีย	Australian Business Excellence Award (ABEA)
สหภาพยุโรป	European Quality Award (EQA)
สิงคโปร์	Singapore Quality Award (SQA)
ญี่ปุ่น	Japan Quality Award (JQA)

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของไทย

ในส่วนของประเทศไทยเองก็ได้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพ MBNQA มาพัฒนาขึ้นภายใต้ชื่อ Thailand Quality Award (TQA) เพื่อส่งเสริมให้องค์กรทุกระดับมาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายขององค์กร รางวัลคุณภาพแห่งชาติจึงเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545–2549) และเริ่มนำมาใช้อย่างกว้างขวางพร้อมมีการประกาศมอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ.2545 โดยมุ่งเน้นด้านการกระตุ้นให้องค์กรธุรกิจได้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสินค้าและบริการที่จะนำไปสู่การยกระดับความสามารถในระดับสากลต่อไป

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award)

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเกณฑ์คุณภาพที่พัฒนาขึ้นโดยมีมาตรฐานเทียบเท่าเกณฑ์มาตรฐานระดับสากล ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่ประยุกต์ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้องค์กรภาครัฐมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

- เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสู่ระดับมาตรฐานสากล

- เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ส่วนราชการสามารถนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการขององค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพของผลผลิตและบริการต่างๆ ที่ส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งกำหนดกรอบแนวทางไว้อย่างชัดเจน

องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐได้นำแนวคิดของรางวัลคุณภาพจากสหรัฐอเมริกา The Malcolm Baldrige National Quality Award มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารราชการไทยซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ

1. ลักษณะสำคัญขององค์กร เป็นการอธิบายภาพรวมของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภารกิจ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆในการปฏิบัติราชการ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ ซึ่งครอบคลุมระบบการบริหารจัดการในด้านลักษณะองค์กรและความท้าทายต่อองค์กร

2. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวด ดังนี้

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

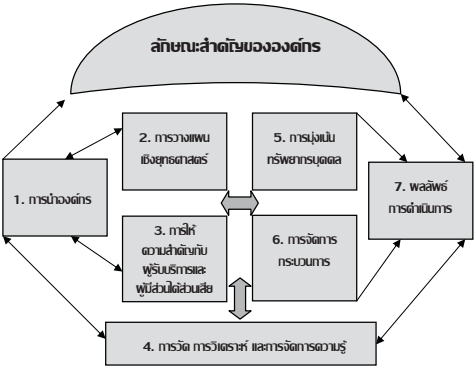
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ



เกณฑ์ทั้ง 7 หมวด แสดงความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

เกณฑ์คุณภาพทั้ง 7 หมวด สามารถแยกอธิบายเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ส่วนที่เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย 3 กลุ่มย่อย ดังนี้

- กลุ่มนำองค์กร ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- กลุ่มพื้นฐานของระบบ ได้แก่ หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- กลุ่มปฏิบัติการ ได้แก่ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ

2.2 ส่วนที่เป็นผลลัพธ์ คือ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินใน 4 มิติ ซึ่งสอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

ลักษณะของเกณฑ์คุณภาพ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จะเป็นลักษณะข้อคำถาม เพื่อให้แสดงผลโดยการอธิบายหรือแสดงข้อมูลตามกรอบของเกณฑ์คุณภาพ แต่ไม่ใช่การตรวจสอบ (Check List) โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

◗ เกณฑ์มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก คือ แนวทางในการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ การประเมินเพื่อปรับปรุง และการบูรณาการ

ปัจจัยดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจ ส่วนราชการจึงสามารถนำเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ได้ตามลักษณะสำคัญขององค์กร ดังนั้น ส่วนราชการจึงควรแสดงถึงการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์

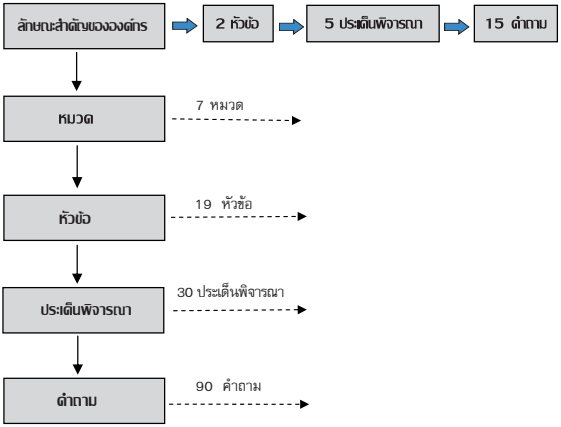
◗ เกณฑ์สามารถปรับใช้ได้ตามภารกิจของหน่วยงาน เกณฑ์ที่ใช้มีลักษณะเป็นคำถามที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่ได้กำหนดวิธีการ เครื่องมือ หรือรูปแบบมาตรฐานใดๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจ ส่วนราชการจึงสามารถนำเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้ได้ตามลักษณะสำคัญขององค์กร ดังนั้นส่วนราชการจึงควรแสดงถึงการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของเกณฑ์

◗ เกณฑ์มีความเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานแสดงถึงความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ต้องเกิดจากการใช้ตัวชี้วัดที่มาจากยุทธศาสตร์และกระบวนการเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของการดำเนินการโดยรวม ซึ่งสามารถมองเห็นได้จากกิจกรรมที่ดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน

โครงสร้างของเกณฑ์

ด้วยลักษณะของเกณฑ์ที่สามารถปรับได้ตามภารกิจของหน่วยงาน จึงกำหนดเป็นข้อคำถามที่แสดงผลด้วยการอธิบายชี้แจง โดยมีลำดับโครงสร้างของเกณฑ์ดังนี้

ผังแสดงโครงสร้างของเกณฑ์



ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หน่วยงานที่นำเกณฑ์ไปใช้ เมื่อทำการประเมินต้องตอบคำถามทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ลักษณะสำคัญขององค์กร 15 คำถาม และส่วนที่ 2 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 90 คำถาม เป็นการตอบคำถามเพื่อแสดงถึงกระบวนการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวคิดในการพัฒนา ปรับปรุง ให้เกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล

ส่วนที่ 1 ลักษณะสำคัญขององค์กร

กำหนดขึ้นเพื่อทำความเข้าใจถึงภาพรวมของส่วนราชการ และสิ่งที่ส่วนราชการนั้นเห็นว่ามีความสำคัญและเป็นการระบุข้อมูลสำคัญที่อาจหายไป ทำให้เกิดการมุ่งเน้นผลสำเร็จของกระบวนการ และผลลัพธ์ของการดำเนินการมากขึ้น รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นในการตรวจประเมินองค์กรด้วยตนเอง เพื่อการปรับปรุงก่อนทำการประเมินในภาพรวมต่อไป โดยประกอบด้วยหัวข้อหลักคือ (1) ลักษณะองค์กร และ (2) ความท้าทายต่อองค์กร พร้อมคำถาม เพื่อแสดงรายละเอียด 15 คำถาม

ส่วนที่ 2 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

กำหนดขึ้นเพื่อตรวจประเมินการดำเนินการของส่วนราชการในประเด็นต่างๆ ตามหมวดของเกณฑ์ ทำให้เห็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพปฏิบัติงานต่อไป โดยส่วนราชการต้องเขียนคำอธิบายและตอบคำถามทั้ง 7 หมวด ดังนี้

- **หมวด 1** การนำองค์กร เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนราชการดำเนินการ

อย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม และความคาดหวังในผลการดำเนินการ ประกอบด้วยหัวข้อหลัก คือ (1) การนำองค์กร และ (2) ความรับผิดชอบต่อสังคมและคำถามเพื่อแสดงรายละเอียด 12 คำถาม

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการตรวจประเมินวิธีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์หลัก รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการและการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลการดำเนินการ ประกอบด้วยหัวข้อหลัก คือ (1) การจัดทำยุทธศาสตร์ และ (2) การถ่ายทอดกลยุทธ์หลักเพื่อนำไปปฏิบัติ พร้อมคำถามเพื่อแสดงรายละเอียด 9 คำถาม

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินถึงการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญเพื่อสร้างความพึงพอใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วยหัวข้อหลักคือ (1) ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ (2) ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมคำถามเพื่อแสดงรายละเอียด 9 คำถาม

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีวิธีการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และการจัดการความรู้อย่างไร ประกอบด้วยหัวข้อหลักคือ (1) การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของส่วนราชการ และ (2) การจัดการสารสนเทศและความรู้ และคำถามเพื่อการอธิบายรายละเอียด 10 คำถาม

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินว่า ระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ศักยภาพที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการอย่างไร รวมทั้งการรักษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศได้ ประกอบด้วยหัวข้อหลักที่จะพิจารณา คือ (1) ระบบงาน (2) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และ (3) การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร พร้อมคำถามประกอบการพิจารณา 21 คำถาม

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ เป็นการตรวจประเมินด้านการจัดการกระบวนการ การให้บริการและกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการบรรลุพันธกิจ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการสำคัญทั้งหมด ประกอบด้วยหัวข้อหลักเพื่อประกอบการพิจารณาคือ (1) กระบวนการที่สร้างคุณค่าและ (2) กระบวนการสนับสนุน และคำถามเพื่ออธิบายรายละเอียด 12 คำถาม

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการ และแนวโน้มของส่วนราชการในมิติต่างๆ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพ

การให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน โดยมีคำถามประกอบการพิจารณาทั้งหมด 15 คำถาม

อย่างไรก็ตาม แม้เกณฑ์คุณภาพดังกล่าวจะกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพียงไรก็ยังต้องอาศัยความตั้งใจจริงของผู้นำองค์กร และบุคลากรที่ต้องใช้ความเพียรพยายาม อดทน เพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการที่ทัดเทียมมาตรฐานสากลและสร้างระบบราชการไทยให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- http : // www.opdc.go.th/pmqa/www.index.php.
- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พฤศจิกายน, 2549

Training Road Map

ดร.ศันสนีย์ นาคะประทีป*

การเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ได้หมายความว่า **"บังคับ"** และ **"บัญชา"** ให้ลูกน้องทำงานไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น แต่ควรต้อง "เข้าถึง" และ "เข้าใจ" ลูกน้องในทุกเรื่องทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน สามารถสอนงานหรือให้คำแนะนำที่เหมาะสม อันจะทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างแท้จริง และเมื่อเป็นเช่นนั้นผู้บังคับบัญชาก็จะสามารถประมวลศักยภาพหรือความสามารถของลูกน้องได้ว่า ใครมีจุดเด่นที่ควรจะส่งเสริมไปในทิศทางใด หรือใครมีจุดด้อยที่ควรต้องพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างไรให้ดีขึ้น ท้ายสุดจะสามารถวางแผนการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ของลูกน้องอย่างเหมาะสมต่อไปได้

* ผู้อำนวยการส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การนำระบบ Competency มาใช้

ปัจจุบันได้มีการนำระบบสมรรถนะ หรือระบบความสามารถที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (Competency) มาใช้กันอย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งโดยทั่วไป Competency แบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้

1. Core Competency คือ สมรรถนะหรือความสามารถหลักที่ทุกคนในองค์กรควรต้องมีเหมือนกัน

2. Functional Competency คือ สมรรถนะหรือความสามารถในหน้าที่งานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

กรุงเทพมหานครก็เหมือนองค์กรภาครัฐอื่นๆ ที่นำระบบ Competency มาใช้แต่เรานำมาเฉพาะ Core Competency เท่านั้น และเมื่อยังไม่มี Functional Competency ที่ชัดเจน การจัดทำเส้นทางการพัฒนาการฝึกอบรม (Training Road Map) อย่างเป็นระบบจึงยังไม่เกิดขึ้น ส่งผลให้การเชื่อมโยง Competency เข้ากับแผนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงเพียงพอ

ความหมายของ Training Road Map

ภายใต้สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการในปัจจุบัน กรุงเทพมหานครได้มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและข้อเรียกร้องของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างศักยภาพหรือความสามารถให้แก่บุคลากร จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องเร่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความรู้ ทักษะที่ผ่านกระบวนการคัดสรรมาแล้ว แต่ในการปฏิบัติงานจะต้องพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับหลัก

แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความรู้ ทักษะ ที่ผ่านกระบวนการคัดสรรมาแล้ว แต่ในการปฏิบัติงานจะต้องพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะที่กำหนดขึ้น

สมรรถนะที่กำหนดขึ้น การจัดทำเส้นทางการพัฒนาการฝึกอบรม จึงเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอย่างหนึ่ง

เส้นทางการพัฒนาการฝึกอบรม (Training Road Map) หมายถึง แนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ว่าควรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมเรื่องอะไรบ้าง เมื่อไร อะไรก่อน อะไรหลัง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะทำงานได้ ทำงานดีขึ้นและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

ทำไมต้องจัดทำ Training Road Map

หลายคนอาจสงสัยว่าทำไมต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดทำ Training Road Map ด้วย ทั้งๆ ที่ในปัจจุบันสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครก็เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผน วิเคราะห์ ดำเนินการและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว แท้จริงต้องมีการวางแผนการพัฒนาการฝึกอบรมระยะยาวร่วมกัน

ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้บุคลากรของเรามีความพร้อมอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจสรุปความจำเป็นว่าเหตุใดจึงต้องจัดทำ Training Road Map คือ

❶ บุคลากรมีความหลากหลาย บุคลากรที่องค์กรคัดสรรมา จำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกมากมาย แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่รายละเอียดของงานย่อมมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

❷ ลักษณะงานแต่ละตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือภารกิจของเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบของแต่ละงานก็แตกต่างกัน ความรู้และประสบการณ์เดิมอาจไม่เทียบเคียงกับงานที่หลากหลายได้ การเรียนรู้และพัฒนาจึงต้องใช้องค์ความรู้ที่แตกต่างกัน

❸ การเรียนรู้ต่างๆ มีข้อจำกัด องค์กรไม่สามารถจัดการพัฒนาฝึกอบรมให้กับทุกคนได้ในเวลาเดียวกัน และทุกคนก็ไม่อาจเรียนรู้เรื่องที่จำเป็นได้ในเวลาเดียวกัน จึงจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางและระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นระบบ

❹ บุคลากรต้องการความก้าวหน้า จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก้าวไปสู่การเลื่อนระดับ หรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป

ใครเป็นผู้จัดทำ Training Road Map

เป็นที่ยอมรับว่าทุกเรื่องต้องมี “เจ้าภาพ” งานนั้นๆ จึงจะบรรลุผลสำเร็จ การจัดทำ Training Road Map มีเจ้าภาพหลักคือ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งจะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

❶ หัวหน้าหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่มองเห็นภาพรวมของงานและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน

❷ **หน่วยงานบริหารงานบุคคล** เพราะเป็นผู้ชี้แนะกระบวนการและประสานงานการจัดทำ Training Road Map

❸ **ข้าราชการ** เพราะเป็นผู้ที่ทราบรายละเอียดของงานและสมรรถนะที่ต้องการฝึกอบรมพัฒนา

บุคลากรที่องค์กรคัดสรรมาจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกมากมาย แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่รายละเอียดของงานย่อมมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ส่วนประกอบที่สำคัญของ Training Road Map

❶ เพื่อให้ทำงานได้ (Technical Training) เป็นส่วนประกอบที่บอกได้ว่าผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งนี้ต้องมีความรู้และทักษะใดที่จำเป็น

❷ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Enhancement Training) เป็นส่วนประกอบที่บอกว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีความสามารถอื่นใดอีกบ้างนอกเหนือจากความรู้และทักษะในงาน

❸ เพื่อรองรับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) เป็นส่วนหนึ่งที่บอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ควรมีความสามารถอะไรบ้างก่อนจะเติบโตขึ้นไปในสายอาชีพ

ตัวอย่าง หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้รับการทบทวนและตรวจสอบให้เหมาะสมสอดคล้องกับสมรรถนะในงาน (Functional Competency) และระดับตำแหน่ง

Training Road Map ตำแหน่งงานด้านการฝึกอบรม

Functional Competency	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
- การจัดการฝึกอบรม	การจัดการฝึกอบรมเบื้องต้น	การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร : เชิงปฏิบัติ	กลยุทธ์การวางแผนฝึกอบรม	
	การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม		เทคนิคการตัดสินใจ และแก้ปัญหา	
	การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	การเป็นวิทยากรมืออาชีพ / Facilitator Skill		กลยุทธ์การบริหารงานฝึกอบรม
	IT กับการฝึกอบรม	การจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		
- KM	การบริหารความรู้เบื้องต้น	การจัดการองค์ความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้		
- ภาษาต่างประเทศ	Reading and Comprehension	Listening Reading and Conversation	Advance Conversation Listening Writing and Reading	
- สื่อเพื่อการเรียนรู้	การเขียนบทความทางวิชาการ	การจัดทำและเทคนิคการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์	การสร้างสรรค์งานผลิตสื่อ	
	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	การเป็นบรรณาธิการ	การจัดทำสื่อการเรียนรู้	

จากตารางการจัดทำ Training Road Map ตำแหน่งงานด้านการฝึกอบรมขององค์กรหนึ่ง พบว่ามีการแบ่งตำแหน่งงานด้านการฝึกอบรมขององค์กรนี้เป็น 4 ระดับ คือ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ โดยได้กำหนดขอบเขตของงานว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานฝึกอบรม (Functional Competency) 4 เรื่องด้วยกัน คือ การจัดการฝึกอบรม KM ภาษาต่างประเทศ และสื่อเพื่อการเรียนรู้

เมื่อจำแนกหมวดหมู่ ความสามารถที่จำเป็นตามระดับตำแหน่ง จึงพบว่าแต่ละระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน เช่น ความรู้ด้านการจัดการฝึกอบรม

- **ระดับปฏิบัติการ** ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการฝึกอบรมเบื้องต้น การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และ IT กับการฝึกอบรม

- **ระดับชำนาญการ** ต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้น เช่น มีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเชิงปฏิบัติการ การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม การเป็นวิทยากรมืออาชีพ การจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- **ระดับชำนาญการพิเศษ** ต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกลยุทธ์การวางแผนฝึกอบรม เทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหา การเป็นวิทยากรมืออาชีพ และการจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

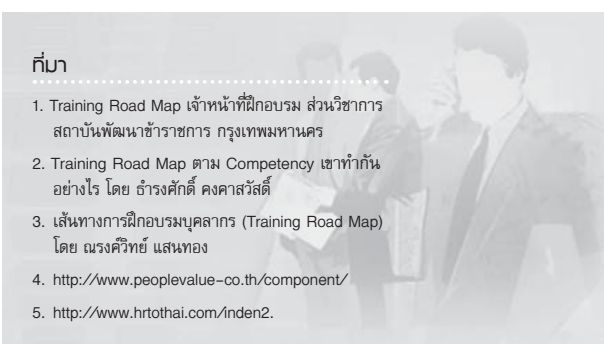
- **ระดับเชี่ยวชาญ** ต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกลยุทธ์การวางแผนฝึกอบรม เทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหา กลยุทธ์การบริหารงานฝึกอบรม และการจัดทำแผนปฏิบัติการและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

ทั้งนี้ การพัฒนาการฝึกอบรมตาม Training Road Map ของแต่ละตำแหน่งงาน สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม โดยบางระดับของแต่ละตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ อาจต้องพัฒนาหลายรูปแบบหลายวิธีการ ทั้งการอบรมในชั้นเรียน (Training) การได้รับมอบหมายงาน (Development) ตลอดจนต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เพื่อสั่งสมประสบการณ์ในอาชีพ

ในขณะที่ระดับผู้เชี่ยวชาญไม่จำเป็นต้องเข้าอบรมในชั้นเรียน แต่ยังคงต้องพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การเป็นที่ปรึกษา การร่วมเป็นคณะกรรมการในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

Training Road Map ที่ได้นี้จะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ท้ายสุด หวังว่าผู้บริหารทุกหน่วยงานที่ได้อ่านมาถึงตรงนี้ จะให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารบุคลากร เพื่อรักษาคนเก่งและคนดีให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ และยังคงเป็นคนเก่งและคนดีขององค์กรตลอดไปนะคะ



ที่มา

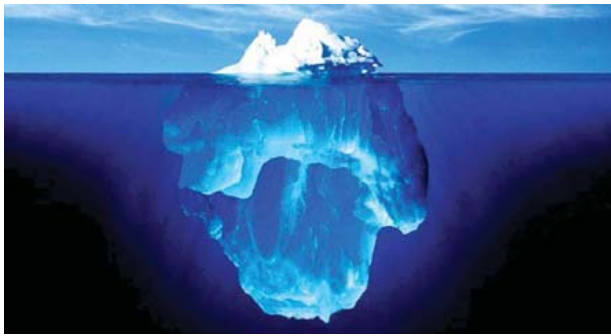
1. Training Road Map เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร
2. Training Road Map ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร โดย ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์
3. เส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร (Training Road Map) โดย ณรงค์วิทย์ แสนทอง
4. http://www.peoplevalue-co.th/component/
5. http://www.hrtothai.com/inden2.

การบริหาร ทรัพยากรบุคคล.. กับ..หลักสมรรถนะ

✍ พรพรรษา พันธุ์พิทยุตม์ *

ในปัจจุบันนี้...เป็นที่ยอมรับกันว่า **“เรื่องเด่นประเด็นสำคัญ”** ในวงการ HR บ้านเรา..คงหนีไม่พ้นเรื่อง **“หลักสมรรถนะ”** หรือที่เราเรียกทับศัพท์กันอย่างแพร่หลายว่า **“Competency Model”** ซึ่ง Competency ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือการบริหาร (Management Tools) ที่ได้รับการยอมรับว่ามีมาตรฐานในการนำมาใช้ที่สุด

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 ว ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานฯ สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม.



แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งมีส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ ส่วนที่ **"เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย"** อันหมายถึง ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ คือส่วนที่ **"มองเห็นได้ยากและพัฒนาได้ยาก"** ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม และส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก ดังนั้น การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้จะต้องมีองค์ประกอบทั้ง **"ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ"** (ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ) และ **"ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ"** (คุณลักษณะเฉพาะบุคคล) เสมอ

สรุปว่า "สมรรถนะ" คือ "คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร" (Competency describe the knowledge, motivations & behaviours associated with success or failure in a job.)

การศึกษาแนวคิดเรื่อง “สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล” เชื่อว่า “เครื่องมือสำคัญ” ที่ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกๆ เรื่องประสบความสำเร็จ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) ที่องค์กรหลายๆ แห่งมีการกำหนดขึ้น หรือมีแผนที่จะกำหนด “สมรรถนะ” ของแต่ละตำแหน่งงาน จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เริ่มตั้งแต่การคัดเลือก การพัฒนา รวมทั้งการบริหารผลงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

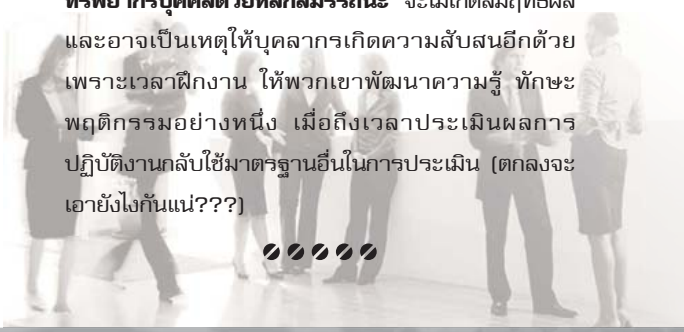
การคัดเลือก (Recruitment & Selection) ซึ่งแต่เดิมเน้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้เฉพาะในงาน (Potential Fit) ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน แต่ว่าองค์กรยังต้องเน้นการวัดส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพ เพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการ (Culture Fit) ด้วย

...แต่เดิมอาจมุ่งเน้นเฉพาะเรื่องความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงาน นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับ “พฤติกรรม” ในการทำงานเพิ่มขึ้น

การพัฒนา (Training & Development) ทั้งการพัฒนารายบุคคล (IDP) และการพัฒนาสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งแต่เดิมอาจมุ่งเน้นเฉพาะเรื่องความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงาน นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับ **"พฤติกรรม"** ในการทำงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการทำงานแบบที่องค์กรต้องการ

การบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งแต่เดิมอาจเน้นเพียง "ผลงาน" ที่บุคคลสามารถผลิตได้ โดยละเลยการให้ความสำคัญกับ "พฤติกรรมการทำงาน" โดยกำหนดมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานและจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กัน ซึ่งแนวทางนี้จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์มากขึ้น

หากจะนำ Competency Model มาใช้ในงาน HR ให้บังเกิดผล องค์กรต้องเริ่มใช้ตั้งแต่ระบบ การคัดเลือก/สรรหา จนถึงการให้เงินเดือนและผลตอบแทน ไม่ควรจะนำมาใช้เป็นแค่เครื่องมือสำหรับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น เช่น ใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรม/พัฒนา แต่เวลาประเมินผลการปฏิบัติงานกลับไปใช้ระบบหรือเครื่องมืออื่น หากองค์กรใดยังเลือกปฏิบัติเช่นนี้ **"การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักสมรรถนะ"** จะไม่เกิดสัมฤทธิผล และอาจเป็นเหตุให้บุคลากรเกิดความสับสนอีกด้วย เพราะเวลาฝึกงาน ให้พวกเขาพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรมอย่างหนึ่ง เมื่อถึงเวลาประเมินผลการปฏิบัติงานกลับใช้มาตรฐานอื่นในการประเมิน (ตกลงจะเอายังไงกันแน่???)



ปวริศา โทสันทัด*

Ocean Strategy: Red-Blue-White

Red Ocean, Blue Ocean และ White Ocean มันคืออะไร สำหรับผู้ที่ไม่ได้อยู่ในแวดวงของนักวิชาการศึกษา หรือธุรกิจด้านการบริหารจัดการและการตลาด ศัพท์ต่างๆ เหล่านี้ อาจดูแปลก ๆ ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้าฟังการเสวนาพิเศษของสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย ในหัวข้อ Ocean Strategy : Red-Blue-White ซึ่งเป็นเรื่องของกลยุทธ์ทางการตลาดที่ใช้ในการแข่งขันทางธุรกิจของภาคเอกชน และมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจเอกชนหรือภาคราชการต่างก็ต้องมีการนำกลยุทธ์มาใช้ในการดำเนินงาน ลองมาอ่านกลยุทธ์ที่ใช้ในการตลาดภาคเอกชนดูนะคะ

---

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6ว ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและประเมินผล ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การแข่งขันกันทางธุรกิจในปัจจุบัน เปรียบกันว่าหากใครแข็งแกร่งและสามารถสร้างข้อได้เปรียบกว่า คู่แข่งขันย่อมเป็นผู้กำชัยชนะทางธุรกิจ การแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะนั้น ต้องอาศัยกลยุทธ์ทางการตลาดและการวางแผนที่ดี คนที่ทำธุรกิจจึงเปรียบเสมือนการลงเรือ ที่แสวงหาน่านน้ำจับจองเป็นอาณาเขตของตนเอง ดังนั้น กลยุทธ์น่านน้ำ (Ocean Strategy) จึงเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการสร้างความได้เปรียบทางการตลาด เพื่อแสวงหาและครอบครองกลุ่มลูกค้า ซึ่งประกอบไปด้วย

กลยุทธ์น่านน้ำสีแดง (Red Ocean)

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นจะเอาชนะคู่แข่งรายอื่นๆ เพื่อที่จะแย่งชิงลูกค้าให้ได้มากที่สุด ทำให้ได้กำไรมากที่สุด จะมุ่งไปดูว่าคู่แข่งทำอะไรบ้าง บริการของคู่แข่งเป็นอย่างไร เมื่อคู่แข่งผลิตสินค้าหรือบริการอะไรใหม่ออกมาก็จะทำตาม และผลิตสินค้าใหม่ออกมาเช่นเดียวกัน เมื่อวงจรนี้เกิดขึ้นเรื่อยๆ สุดท้ายสินค้าและบริการในตลาดก็จะมีลักษณะที่เหมือนกันหาความแตกต่างของสินค้าได้ยาก และนำไปสู่การแข่งขันทางด้านราคา ทำให้ต่างฝ่ายต่างต้องทุ่มกำลัง (เงินทุน) เพื่อใช้ในการห้ำหั่นแย่งชิงลูกค้าและผลกำไรมาให้ได้มากที่สุด ซึ่งก็จะไม่ทำให้ใครได้ประโยชน์ อีกทั้งยังทำให้เกิดการเจ็บตัวกันขึ้นทำให้เป็นที่มาของการแข่งขันกันแบบทะเลสีแดง

สินค้าหรือธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศไทยอยู่ในภาวะของ Red Ocean Strategy โดยในระยะแรกสินค้าและบริการของผู้ค้าแต่ละรายยังมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด

แต่พอนานๆ เข้าความแตกต่างระหว่างสินค้าและบริการของแต่ละรายก็จะเหมือนกันเกือบหมด และสุดท้ายก็จะไปแข่งขันกันในเรื่องของราคาหรือการส่งเสริมการขายในรูปแบบต่างๆ เช่น การแข่งขันของน้ำอัดลม โค้ก-เป๊ปซี่ ซึ่งหาความแตกต่างของสินค้าแทบไม่เจอ การแข่งขันในตลาดเครื่องโทรทัศน์ ระหว่างโซนี่-พานาโซนิค-ซัมซุง-แอลจี ที่ไม่มีใครโดดเด่นด้านนวัตกรรมไปกว่ากัน ธุรกิจโทรศัพท์ที่มีการลดราคาหรือการเพิ่มโปรโมชั่นต่างๆ มาแข่งขันกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นยี่ห้อตัวโทรศัพท์ และผู้ให้บริการเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์

“กลยุทธ์น่านน้ำสีน้ำเงินจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าทั้งตัวลูกค้าและตัวองค์กร ลูกค้าก็จะได้รับคุณค่าที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง ในขณะที่องค์กรเองก็จะลดต้นทุนในส่วนที่ไม่จำเป็น”

กลยุทธ์น่านน้ำสีน้ำเงิน (Blue Ocean Strategy)

เป็นกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาเพื่อหลีกเลี่ยงแนวคิดที่มุ่งเอาชนะคู่แข่งขันแบบเดิม กลยุทธ์น่านน้ำสีน้ำเงินจะไม่แข่งขัน ผลิตสินค้ารูปแบบเดียวกันป้อนสู่ตลาด ไม่เอาชนะกันด้วยสินค้า

ลอกเลียนแบบ แต่จะเลือกพัฒนาสินค้าของตนให้แหวกแนวไปจากที่มีอยู่ เน้นความเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ใช้ ***"นวัตกรรมใหม่"*** และ ***"ความต่าง"*** เป็นตัวดึงดูดความสนใจของลูกค้า ซึ่งจะเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าหรือบริการ และเพิ่มทางเลือกใหม่ให้กับลูกค้า ในขณะเดียวกันก็จะต้องลดวงจรการผลิตของสินค้าให้สั้นลงเพื่อเป็นการลดต้นทุน จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์น่านน้ำสีน้ำเงินจะก่อให้เกิดประโยชน์

หรือคุณค่าทั้งตัวลูกค้าและตัวองค์กร โดยลูกค้าก็จะได้รับคุณค่าที่ก่อให้เกิดความแตกต่าง ในขณะที่องค์กรเองก็จะลดต้นทุนในส่วนที่ไม่จำเป็น และนำไปสู่การเติบโตขององค์กร แต่องค์กรอาจต้องเหน็ดเหนื่อยกับการที่ต้องคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อไม่ให้คู่แข่งไล่ตามทัน ***Blue Ocean จึงเป็นแนวคิดธุรกิจ ที่พยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เหนือกว่าคู่แข่งขัน พยายามคิดนอกกรอบเพื่อสร้างตลาดใหม่ หรือทะเลใหม่ ๆ ซึ่งเป็นทะเลสีน้ำเงิน***

ตัวอย่างของธุรกิจที่อยู่ในน่านน้ำนี้ คือ สายการบินต้นทุนต่ำ (Low Cost Airlines) เมื่อตอนที่สายการบินต้นทุนต่ำเกิดขึ้นมาใหม่ (สายการบิน Southwest) จะเห็นว่าสายการบินต้นทุนต่ำไม่ได้มุ่งเน้นที่จะแข่งขันกับสายการบินเดิม ๆ ที่มีอยู่แล้ว แต่พยายามมุ่งตอบสนองต่อผู้ที่เดินทางด้วยรถยนต์หรือรถไฟ หรือร้านกาแฟ

สตาร์บัคส์ ที่สามารถสร้างตลาดใหม่ให้เกิดขึ้นจนเป็นร้านกาแฟที่มีชื่อเสียงโด่งดังทั่วโลก

กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว (White Ocean Strategy)

เป็นกลยุทธ์ที่นำเรื่องคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ศาสนา มาใช้เป็นตัวนำในการดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจ ปรับมุมมองจากที่คอยตักตวงผลประโยชน์จากสังคมมาเป็นการช่วยเหลือ แบ่งปัน ตอบแทนให้กับสังคม และต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) รวมทั้งความรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ชุมชน สังคม ประเทศ และสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักการของ 4P มาผสมผสานให้อยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในน่านน้ำเดียวกันอย่างสันติสุข หลักการของ 4P คือ แสวงหาจุดสมดุลระหว่างคน (People) สิ่งแวดล้อม (Planet) และ ผลกำไร (Profit) โดยมีความมุ่งมั่นศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงสังคม (Passion) เป็นแกนกลางในการขับเคลื่อน ดังนั้น การสร้างให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนต้องไม่ใช่แค่ทำกำไรสูงในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่ต้อง

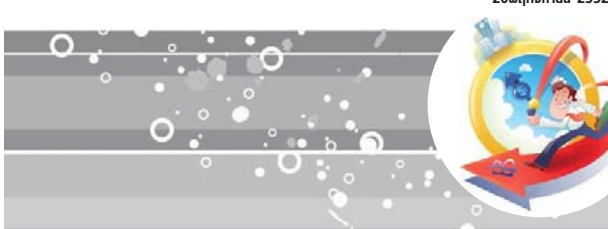
> **"การสร้างให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนต้องไม่ใช่แค่ทำกำไรสูงในช่วงเวลาสั้นๆ แต่ต้องสร้างผลกำไร สร้างความมั่นคั่งสูงสุด ให้กับส่วนรวม"**

สร้างผลกำไร สร้างความมั่นคั่งสูงสุดให้กับส่วนรวมด้วย

ตัวอย่างของธุรกิจที่อยู่ในน่านน้ำนี้ เช่น กลุ่มของบริษัทประกันที่ต่างก็นำเสนอในเรื่องของความมั่นคงในการให้บริการ การชดใช้ในเรื่องของการประกันภัย การประกันชีวิต เพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจในบริษัท หรือโครงการถนนสีขาว White Road ของโตโยต้า

จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์น่านน้ำสีขาวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจซึ่งเป็นกระแสใหม่ที่กำลังเกิดขึ้นในภาคเอกชน สำหรับภาคราชการก็มีเครื่องมือการบริหารตัวใหม่ที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกับกลยุทธ์น่านน้ำสีขาว คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) กำลังนำมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เนื้อหาสาระของระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จะเป็นอย่างไรนั้น ท่านสามารถหาอ่านได้ในวารสารเล่มนี้ได้เลยค่ะ...

จากการเสวนาพิเศษของสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย
โรงแรมสวิสโฮเทล ปาร์คนายเลิศ
20พฤศจิกายน 2552



องค์การจะรักษา คนดีคนเก่ง ให้อยู่นาน ๆ ได้อย่างไร

คนเก่งคนดี (talents) หามาพัฒนาแล้วไม่นานก็จากไป ทำอย่างไรจึงจะรักษาคนเหล่านี้ไว้ได้ ?

คำถามประเภทนี้เป็นคำถามยอดฮิต หรือเรียกได้ว่าเป็นคำถามอมตะ ทุกวันนี้คนพูดถึง คนเก่งคนดี (talents) กันเยอะ หลายคนคงเคยได้ยินเรื่อง talent management เรียกได้ว่าช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาแห่งสงครามแย่งชิงคนเก่งคนดี (War of Talents) หลายองค์การหมดเงินหมดทองไปมากมายในการสรรหาและพัฒนาคนเก่งคนดีขององค์การแต่แล้วก็ไม่สามารถเก็บพวกเขาไว้ได้ ก่อนที่เราจะพูดถึงวิธีการรักษาคนเหล่านี้ไว้ลองมาดูกันก่อนว่าแล้วอะไรล่ะ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเหล่านี้หนีหายไปจากองค์การ

ปัจจัยสำคัญที่หลายๆองค์กรมองข้าม คือเรื่องของหัวหน้างาน ขออนุญาตอ้างถึงคำพูดของ Jack Welch อดีต CEO ของ General Electric ที่เคยพูดไว้ว่า...ไม่มีอะไรจะเลวร้ายไปกว่า การเอาพนักงานดีๆ ไปไว้กับหัวหน้างานที่ไม่ได้เรื่อง (deadwood) เพราะผลที่องค์กรจะได้รับไม่ใช่พัฒนาการที่ดีขึ้นของหัวหน้างานที่ไม่ได้เรื่อง แต่กลับเป็นการจากไปของพนักงานดีๆ ต่างหาก ยิ่งในปัจจุบันคนทำงานยุคใหม่หันมาให้ความสนใจกับผลการทำงานของตนเองมากขึ้น ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ผลการทำงานของเขาออกมาดีได้นั้นคือการได้รับการพัฒนา และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้าไม่ว่าจะเป็นคำติ หรือคำชม แต่คนส่วนมาก (โดยเฉพาะคนไทย) ชมไม่ค่อยเป็นเป็นแต่ติ ทั้งนี้เพราะการยึดติดอยู่กับความคิดที่ว่าชมมากแล้วเหลิงและติเพื่อก่อ ซึ่งจริงๆ แล้ว คนส่วนมากแปลความหมายผิด คำว่าชมมากแล้วเหลิง

> *ไม่มีอะไรจะเลวร้ายไปกว่าการเอาพนักงานดีๆ ไปไว้กับหัวหน้างานที่ไม่ได้เรื่อง (deadwood) เพราะผลที่องค์กรจะได้รับไม่ใช่พัฒนาการที่ดีขึ้นของหัวหน้างานที่ไม่ได้เรื่อง แต่กลับเป็นการจากไปของพนักงานดีๆ*

ไม่ได้แปลว่าไม่ให้ชมเลย แต่หมายถึงการไม่ชมพร่ำเพรื่อ ส่วนติเพื่อก่อแปลว่าการติอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่แบบหักหาญน้ำใจกันจากการวิจัยของ 3 องค์กรดัง เช่น Hay Group ในปี 2005 McKinsey & Co. ในปี 2006 และ Towers Perrin ในปี 2007 ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานต้องออกจากองค์กรไป ได้ข้อสรุปตรงกันดังนี้ คือ

1. การได้รับข้อมูลป้อนกลับและการโค้ชที่ไม่เพียงพอ

2. การขาดโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

3. การให้รางวัล ผลตอบแทน รวมถึงการชมเชยในการทำงานที่น้อยเกินไป

4.ความรู้สึกว่าองค์กรแทบจะไม่เห็นความสำคัญในตัวเขา

ซึ่งจะเห็นได้ว่าสาเหตุทั้ง 4 ประการ มีผลมาจากทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการของหัวหน้างานทั้งสิ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะ และความสามารถของหัวหน้างานให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้รักษาพนักงานที่เก่ง ๆ ดี ๆ ให้อยู่กับองค์กรต่อไปนานๆ

80% ของบุคลากรที่ถูกให้ออกจากงาน หรือถูกปรับลดตำแหน่ง เป็นเพราะขาดความสามารถในการบริหารจัดการคน

หักษะที่หัวหน้างานในยุคปัจจุบันควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม แบบเรียกว่าเป็นไฟลต์บังคับ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)

เมื่อพูดถึงภาวะผู้นำ เรามักพบว่าต่างคนต่างให้คำจำกัดความกันไปหลากหลาย นักคิดตะวันตกอย่าง Steven Covey แสดงความเห็นไว้ว่าผู้นำมีหน้าที่อย่างน้อย 4 อย่าง คือ คอยชี้ทาง (pathfinding) จัดสรรแบ่งงาน (aligning) มอบหมายให้อำนาจ (empowering) และสุดท้าย

ซึ่งเขาเห็นว่าสำคัญที่สุดและทำยากที่สุด คือ เป็นตัวอย่างที่ดี (modeling) เพราะสามเรื่องแรกนั้นพอสอนกันได้ แต่เรื่องสุดท้ายต้องอาศัยจิตสำนึกของแต่ละคน

2. การสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอันหนึ่งที่หัวหน้างานที่ดีควรมี แต่ปัญหาคือในสภาพความเป็นจริง การสื่อสารมักเป็นสิ่งที่ถูกมองข้ามไป ถ้าลองมองเข้าไปดูในทุกๆ องค์กรจะพบว่าหลักสูตรการอบรมส่วนใหญ่ที่สอนเกี่ยวกับการสื่อสาร จะสอนแต่พนักงานเด็กๆ เรามักไม่ค่อยเห็นหลักสูตรที่เกี่ยวกับการสื่อสารที่จัดให้กับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารมากนัก เป็นที่น่าสังเกตว่าปัญหาในเรื่องการสื่อสารส่วนใหญ่ในองค์กรมักไม่ได้มาจากเด็ก ส่วนมากมาจากผู้ใหญ่และมักได้ยินเสียงบ่นจากพนักงานเสมอๆ เรื่องหนึ่ง คือการสื่อสารของหัวหน้างาน หรือผู้บริหารตั้งแต่พูดมากไป พูดเยอะไป พูดวกวน พูดไม่รู้เรื่อง พูดแรง พูดเสียดสี พูดให้หมดกำลังใจ ฯลฯ นอกจากการพูดแล้ว ทักษะในการสื่อสารอีกเรื่องที่จำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาให้กับหัวหน้างาน และผู้บริหารเพิ่มเติม คือทักษะในการฟัง เพราะหัวหน้าส่วนใหญ่ฟังไม่ค่อยเป็น จึงไม่ค่อยได้ฟัง

3. ทักษะในเรื่องคน (People competency)

ทราบหรือไม่ว่า 70% ของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นเพราะความรู้ความสามารถในงานและผลงานในอดีต ซึ่งเป็นทักษะเรื่องงาน (task) และ 80% ของบุคลากรที่ถูกให้ออกจากงาน หรือถูกปรับลดตำแหน่ง เป็นเพราะขาดความสามารถในการบริหารจัดการคน ซึ่งเป็นทักษะเรื่องคน (People) (บทวิจัยของ James M. Kouzes & Barry Z. Posner, The Leadership Challenge, 3rd Edition, August 7, 2002)

ดังนั้นจึงขอสรุปง่ายๆ ได้ว่า คนส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จและได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะเก่งงาน แต่ล้มเหลวและต้องลงจากตำแหน่งเพราะไม่เก่งคน

4. การติดตามงาน (Monitoring ability)

ทักษะหนึ่งที่หัวหน้าคนไทยขาดหายไปคือ ทักษะในการติดตามงาน หัวหน้าส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการมอบหมายงาน แต่งานส่วนใหญ่ที่มอบหมายไป มักมีปัญหาไม่ค่อยกลับมา หรือกลับมาไม่ทันเวลาที่กำหนด เข้าข่ายมอบหาย ไม่ใช่มอบหมาย ซึ่งต้นตอของปัญหาอยู่ที่หัวหน้าไม่ได้ติดตามอย่างใกล้ชิด การพัฒนาและฝึกอบรมส่วนใหญ่พูดเรื่องการมอบหมายงาน (delegation) ล้วนพูดถึงวิธีการมอบหมายงานที่ดี แต่ไม่เห็นมีหลักสูตรไหนสอนเรื่องการติดตามงานที่ดี ในภาษาอังกฤษมีคำพูดสอนใจที่มักได้ยินกันอยู่บ่อยๆ ว่า งานอะไรก็ตามที่ถูกติดตามสอบถามงานนั้น จะเสร็จก่อน (What gets monitored gets done) ดังนั้น จึงมีคำพูดต่อมาทีเล่นทีจริงว่า ความสามารถของหัวหน้าคือ ความสามารถในการติดตามงาน (Ability of Manager is Ability to Monitor)

ทักษะในเรื่องการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นทักษะที่หัวหน้างานทุกวันนี้ต้องมี ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรไหน...

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Leading & Managing Change)

หลายๆ ท่านต้องเคยได้ยินคำพูดที่ว่าสิ่งที่แน่นอนคือความไม่แน่นอน อันมีความหมายเป็นนัยว่าการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ทุกหนทุกแห่งและทุกเวลา ไม่มีอะไรแน่นอน ดังนั้นทักษะในเรื่องการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทักษะที่หัวหน้างานทุกวันนี้ต้องมี ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรไหน หรือวงการใด แม้กระทั่งในวงการศาสนา มีตำราที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาหลายเล่มที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสั่งสอนเรื่องการเปลี่ยนแปลงไว้ตั้งแต่สมัยพระพุทธกาลแล้วเช่นกันว่า สัพเพ สังขารา อนิจจา แปลว่า สังขารทั้งหลายไม่เที่ยง

ดังนั้น ถ้าหากจะรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่กับองค์กรนานๆ จะมีวิธีการอย่างไร ลองมองต่างมุมว่าบางทีอาจไม่ใช่เงิน ไม่ใช่ตำแหน่งหรอกที่จะล่อหรือใส่ให้พนักงาน เหล่านี้อยู่หรือไม่ อาจเป็นหัวหน้างานต่างหากที่เป็นปัจจัยสำคัญ

ที่มา : http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=pinestand&month=14-02-2008&group=1&gblog=23

นิยามความสำเร็จ

ถ้า A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z
ค่าเท่ากับ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26
แล้วจะพบว่า.....

1) H+A+R+D+W+O+R+K = 8+1+18+4+23+15+18+11 = 98%

HARD WORK หรือ ทำงานหนัก มีค่าเท่ากับ 98 %

2) K+N+O+W+L+E+D+G+E = 11+14+15+23+12+5+4+7+5 = 96%

KNOWLEDGE หรือ ความรู้ มีค่าเท่ากับ 96 %

3) L+O+V+E=12+15+22+5 = 54%

LOVE หรือ ความรัก มีค่าเท่ากับ 54 %

4) L+U+C+K = 12+21+3+11 = 47%

LUCK หรือ โชค มีค่าเท่ากับ 47 %

Q : ไม่มีสิ่งใดที่มีค่า 100 % เลยหรือ !!! แล้วสิ่งใดที่มีค่าเท่ากับ 100 %

– ใช่เงินหรือเปล่า ?..... ....ไม่ใช่ !!!!!

– ความเป็นผู้นำหรือเปล่า ?.....ไม่ใช่ !!!!!

Q : แล้วอะไรล่ะ ?

.
.
.

Ans. : A+T+T+I+T+U+D+E = 1+20+20+9+20+21+4+5 = 100%

ATTITUDE หรือ ทัศนคติ นั่นเอง ที่มีค่าเท่ากับ 100 %

ท่านคิดเช่นนั้นหรือไม่ ทุกปัญหามีทางออก.....บางทีแค่เพียงแต่เราเปลี่ยน **"ทัศนคติ"** ของเราเสียใหม่เท่านั้นเอง มีเพียงแต่ **"ทัศนคติ"** ของเราเท่านั้นที่จะเป็นตัวนำทางไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและงานที่ทำ....**ความคิด & ทัศนคติ....และสุดท้าย....การลงมือทำ**

จาก http://variety.teenee.com

แนะนำสำนักงานสวย ด้วย 5ส

สำนักงานสวยด้วย 5ส ฉบับนี้พบกับสำนักงานเขตหลักสี่ ซึ่งมี ส.ตัวที่ 6 คือ ส.สดชื่นกับสวนเกษตรบนดาดฟ้า

5ส สำนักงานเขตหลักสี่

"ผู้บริหารจริงจัง
หัวหน้าฝ่ายใส่ใจ
เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือ"

นางสาวอมรรัตน์ กฤตยานวัช
ผู้อำนวยการเขตหลักสี่

สภาพพื้นที่ทั่วไปสะอาดปราศจากฝุ่นละออง

ปลูกพืชผักสวนครัวบนดาดฟ้า

ร่วมพลังก่อนทำ 5ส ด้วยกิจกรรมประกอบจังหวะ
เพื่อกระตุ้นและสร้างพลังในการทำงาน

ตู้เก็บเอกสารเก็บเป็นหมวดหมู่
มีป้ายระบุการจัดเก็บหน้าตู้

เครื่องคอมพิวเตอร์
จัดเก็บสายไฟ
สายอุปกรณ์ต่อพ่วง
เรียบร้อยปลอดภัย

ทุกชั้นมีแผนผังการหนีไฟ

แยกประเภทขยะชัดเจน

ทุกฝ่ายจัดบอร์ดเผยแพร่การดำเนินกิจกรรม 5ส

การสร้างจิตสำนึกและความรักชาติอย่างสร้างสรรค์

>> ไพโรจน์ โตเทศ *

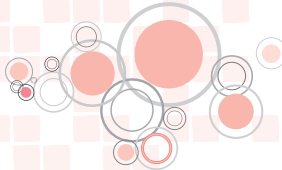
เด็กทั้งหลายนั่นแหละ คือ ผู้สร้างโลกในอนาคต เราจงพากันสร้างโลก โดยผ่านทางการสร้างเด็กอย่างถูกต้องเสียแต่บัดนี้เถิด อย่าปล่อยให้เป็นไปตามบุญตามกรรมเลย จึงจะเป็นการกระทำที่มีความรับผิดชอบอย่างสูงสุดของบิดามารดาครูบาอาจารย์แห่งยุคนี้ ซึ่งถือว่าเป็นยุคของสติปัญญา

พุทธทาส

ความนำ

ปัจจุบันใครต่อใครต่างก็มีความรู้สึกว่าบ้านเมืองกำลังจะล่มสลาย เพราะความแตกแยกของคนในชาติ แม้แต่เด็กและเยาวชนก็ขาดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ดังผลสำรวจความรู้สึกของเด็กและเยาวชนไทยที่จัดโดย **สกศ.** เมื่อเดือน มีนาคม 2552 ที่ผ่านมา พบว่า ร้อยละ 51 เด็กและเยาวชนมีความรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและร้อยละ 38 **มีความรู้สึกภูมิใจในความเป็นไทย** ดูเหมือนการอบรมบ่มเพาะจะมีผลลัพธ์เป็นกระทงหลงทาง เป็นลางสังหรณ์ให้รู้ว่าประเทศชาติกำลังขาดอนาคตที่งดงาม

* หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตธนบุรี



สถานศึกษาที่มีพันธกิจเสมือนคล้ายเรื่องเล่าในนิทาน **กาเหว่าไข่ให้แม่กาฟัก** จำที่จะต้องกำหนดวาระการปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ความรักชาติ ที่มีเป้าหมายในการสร้างเด็กและเยาวชนให้เห็นคุณค่าของชาติบ้านเมือง ซึ่ง **ศ. นพ. ประเวศ วะสี** กล่าวว่า จะต้องแก้ไขวิกฤตด้วยการศึกษาหรือใช้ปัญญามาช่วยโดยการนำของ**ครูผู้สอนทั่วประเทศ** ที่ต้องใช้เวลามากกว่าหนึ่งทศวรรษเพื่อให้เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรม ดังที่ **พลเอกเปรม ติณสูลานนท์** กล่าวไว้ในพิธีเปิดโครงการ **สานใจไทยสู่ใจใต้** ความว่า **“สิ่งที่เราอยากได้มากที่สุด และจะเป็นความภาคภูมิใจมากที่สุดของพวกเราก็คือ เด็กได้มีความสุข เด็กได้มีความรู้ เด็กได้มีความเข้าใจ เด็กได้มีความภูมิใจในความเป็นไทย”**

ปัจจุบัน**สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ**ได้กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสมานฉันท์และสันติสุขในชุมชนด้วย **หลักธรรม 10 ประการ** ประกอบด้วย

1) ทำงานอย่างผู้รู้จริงและมีความถูกต้อง

2) มีความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะและความถูกต้อง

3) ความอ่อนน้อมถ่อมตน เรียบง่ายและประหยัด

4) มุ่งประโยชน์คนส่วนใหญ่เป็นหลัก

5) รับฟังความเห็นของผู้อื่นและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง

6) มีความตั้งใจจริงและขยันหมั่นเพียร

7) มีความสุจริต และความกตัญญู

8) พึ่งตนเอง ส่งเสริมคนดีและคนเก่ง

9) รักผู้อื่น

และ 10) การเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

> *การปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ และความภาคภูมิใจไทยโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาได้มีแนวปฏิบัติและกรอบความคิดใหม่ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่ารัฐบาลยุคไหนสมัยไหน*

หลักธรรม 10 ประการ เราสามารถบูรณาการปรับใช้ได้กับสถานศึกษาทุกแห่งและทุกสังกัด อย่างเหมาะสมกับบริบทของตนเอง ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

หลักสูตรกิจกรรม : การเรียนรู้สู่ความรักชาติ

การปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติและความภาคภูมิใจไทยโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาได้มีแนวปฏิบัติและกรอบความคิดใหม่ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่ารัฐบาลยุคไหนสมัยไหน อาทิ ในยุคสมัย **นายอดิศัย โพธารามิก** เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดปรับปรุงหลักสูตรความรักชาติให้แก่เยาวชนนักเรียน นักศึกษา โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินการ ดังนี้

1. การเคารพธงชาติและร้องเพลงชาติจะต้องจัดทำอย่างเข้มแข็งและพร้อมเพรียงกัน และการชักและประดับธงชาติจะต้องเด่นเป็นสง่า สวยงาม

2. การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรให้เน้นในเรื่องของประวัติศาสตร์ไทย ประเพณีและวัฒนธรรมไทย โดย

จัดให้เหมาะสมกับวัยผู้เรียนในแต่ละชั้น

3. การจัดการเรียนการสอนเน้นศีลธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคิดมิชอบในทุกรูปแบบซึ่งเป็นการทำลายชาติ

4. จัดกิจกรรมรณรงค์ในสถานศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทยเพื่ออนุรักษ์เอกลักษณ์ไทย และหวงแหนแผ่นดินไทยและทรัพย์สิน

5. การจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารีและผู้บำเพ็ญประโยชน์ให้เน้นหนักในเรื่องของการรักษาวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรักชาติไทย และความสามัคคีในชาติ

6. สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามเหมาะสม

ในขณะเดียวกันมูลนิธิ**รัฐบุรุษพลเอกเปรม ติณสูลานนท์** ได้จัดโครงการ **"สานใจไทยสู่ใจใต้"** ในกิจกรรมครอบครัวอุปถัมภ์เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกำหนดหลักสูตรการเรียนรู้ให้แก่เด็กและเยาวชนไว้ดังนี้

1. เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวัน การศึกษา การประกอบอาชีพ ภูมิปัญญา สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ และทรรศนะการดำรงชีวิตด้านต่างๆ ของครอบครัวและชุมชน ฯลฯ

2. เรียนรู้และเข้าใจหลักธรรมของศาสนาอิสลามกับการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และสันติสุขในสังคมไทย ฯลฯ

3. เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่บรรพชนได้สร้างสรรค์เป็นมรดกของชาติ เป็นสมบัติของคนไทยทุกกลุ่มทุกเชื้อชาติและทุกศาสนา ฯลฯ

4. เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสถานที่สำคัญของศาสนาอิสลามในประเทศไทย

5. เรียนรู้และเข้าใจประวัติบุคคลสำคัญของประเทศ ฯลฯ

6. เรียนรู้และเข้าใจเรื่องราวเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับมนุษย์และความสัมพันธ์ของธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ฯลฯ

การเรียนรู้ทั้งหมดจะถูกบันทึกไว้ในสมุด**เรียงร้อยตามรอยทาง** เมื่อเด็กและเยาวชนที่ร่วมโครงการมาพักอาศัยอยู่กับครอบครัวอุปถัมภ์เป็นเวลา 10 วัน และในช่วงการเดินทางทัศนศึกษา (ชาวมุสลิมถือว่าการเดินทางเป็นการสร้างองค์ความรู้)

หากเรานำแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการและโครงการสานใจไทยสู่ใจใต้มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานครน่าจะมีความเป็นไปได้ในแนวทางปฏิบัติ คือ

▶▶ สาระกิจกรรมที่ 1 พิธีกรรมหน้าเสาธง

1) การเคารพธงชาติและร้องเพลงชาติ

2) การชักและประดับธงชาติ

3) การเคารพเพลงสรรเสริญพระบารมี

4) ประวัติและความเป็นมาของเพลงชาติและเพลงสรรเสริญพระบารมี

สาระกิจกรรมที่ 2 มรดกไทย

1) ประวัติศาสตร์ชาติไทย

2) ประเพณีและวัฒนธรรมไทย

3) ภูมิศาสตร์และทรัพยากรไทย

4) ประชาธิปไตย

สาระกิจกรรมที่ 3 วิถีไทย (ครอบครัว ชุมชน สังคม)

1) ศีลธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ

2) ฉันทลักษณ์ ภาษิต คำพังเพย สำนวนไทย และนิทาน

3) เพลงไทย(เพลงไทยเดิม, เพลงปลุกใจ, เพลงเพื่อชีวิต, เพลงลูกทุ่ง)

สาระกิจกรรมที่ 4 ลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด

1) วินัย

2) ความซื่อสัตย์

3) ความสามัคคี/ สมานฉันท์

4) ความรักชาติ

สาระกิจกรรมที่ 5 วิทยาศาสตร์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1) ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

2) ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวสาระกิจกรรมข้างต้นจะครอบคลุมแนวนโยบายการจัดการศึกษาของ **ม.ร.ว. สุขุมพันธ์ บริพัตร** ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ค่านิยมประชาธิปไตย
3. มีวินัย
4. มีจิตสาธารณะ
5. ความสมานฉันท์

บทส่งท้าย :
มองเพื่อนบ้าน ปลูกฝังความรักชาติ

เวียดนาม - เน้นประวัติศาสตร์การต่อสู้ วรรณคดี ดนตรีพื้นบ้าน เพื่อให้เกิดจินตนาการในการสร้างชาติ (คนเวียดนามชอบร้องเพลงชาติในทุกโอกาส)

สิงคโปร์ - เน้นปรัชญาลัทธิขงจื้อ ปรัญชาเสรีนิยมตะวันตก และหลักเหตุผลนิยม

เกาหลี - เน้นประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และปรัชญาลัทธิขงจื้อ เน้นการดำรงรักษาประเทศเป็นหลัก

ญี่ปุ่น - เน้นปรัชญาลัทธิขงจื้อ ลัทธิบูชิโด และลัทธิชาตินิยมมุ่งความมีระเบียบวินัยและความรักชาติ

ลาว - ยึดมั่นในตำนานพุทธ-ศาสนาและศักดิ์ศรีแห่งตนเอง

มาเลเซีย - เน้นความภาคภูมิใจในเชื้อชาติ (ภูมิบุตร) และศาสนาอิสลาม

พม่า - เน้นปรัชญาพุทธศาสนาและความเชื่อดั้งเดิม

กัมพูชา - เน้นประวัติศาสตร์ ภาษาและวรรณคดี วิถีพุทธ

ประเทศไทย - จะเน้นอะไรกันดี.....หรือจะเป็นไปดังคำกล่าวที่ว่า **"ทำได้ตามใจคือไทยแท้"** แต่ที่แน่นอนที่สุดของความเป็นชาติไทย เราควรที่จะเจริญรอยตามแนวพระราช-ดำริวิถีไทยในล้นเกล้า **พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว** ความว่า

รักราช จงจิตน้อม ภักดี ท่านนา
รักชาติ กอบกรณีย์ แน่วไว้
รักศาสน์ กอบบุญตรี สุจริต ถ้วนเทอญ
รักศักดิ์ จงจิตให้ โลกซร้อง สรรเสริญฯ

ความท้าทายแรก เมื่อถึงมหาวิทยาลัย

ณฐมน ยงสุวรรณกุล *

สวัสดีค่ะทุกคน

หวังว่าทุกคนที่อยู่ที่เมืองไทยคงสบายดีนะคะ ส่วนริต้าก็สบายดีค่ะ เมื่อทุกคนได้รับจดหมายฉบับนี้ ริต้า ก็ได้บินข้ามน้ำข้ามทะเลมาถึง The University of Manchester ณ เมืองแมนเชสเตอร์ ประเทศอังกฤษ เป็นที่เรียบร้อยแล้วค่ะ อ้อ! ลืมแนะนำตัวไป ริต้าเป็นสมาชิกในกอง บก. ซึ่งได้รับทุนอัมรินทร์ ของกรุงเทพมหานครไปศึกษาต่อค่ะ

การมาศึกษาต่อที่ประเทศอังกฤษเป็นประสบการณ์ที่หาไม่ได้ง่ายๆ และเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งค่ะ ริต้าคิดว่าในเมื่อได้มีโอกาสมาศึกษาต่อต่างประเทศ ก็อยากจะเก็บเกี่ยวประสบการณ์มาเล่าให้เพื่อนๆ ข้าราชการกรุงเทพมหานครฟังเผื่อว่าใครได้มีโอกาสมาศึกษาต่อต่างประเทศจะได้พอทราบข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการเล่าเรียนในประเทศอังกฤษบ้าง

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 ฝ่ายวิทยบริการ ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หลังจากผ่านขั้นตอนกระบวนการต่างๆ มากมายหลายอย่างจากเมืองไทย จนกระทั่งได้รับวีซ่าและเดินทางมาถึงประเทศอังกฤษแล้วนั้น สิ่งแรกที่ต้องทำคือการขนสัมภาระที่หอบหิ้วมาจากประเทศไทยเข้าที่พัก

การเดินทาง

การเดินทางจากสนามบินเมืองแมนเชสเตอร์ไปยังมหาวิทยาลัยนั้นทำได้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการนั่งรถบัส รถไฟ หรือรถแท็กซี่ ราคาก็แตกต่างกันไป แท็กซี่จะราคาแพงที่สุด แต่แนะนำว่าให้นั่งรถแท็กซี่เพราะหากมีสัมภาระมากก็ไม่เหมาะที่จะหอบขึ้นรถบัสหรือรถไฟโดยไม่มีใครช่วยเหลือ

มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีบริการรถบัสมารับนักศึกษาถึงสนามบินไปส่งให้ที่หอพักของมหาวิทยาลัย แต่นักศึกษาต้องตรวจสอบวันเวลาทางอินเทอร์เน็ตเอาเองว่าทางมหาวิทยาลัยจะมีรถบริการวันใดบ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะมีบริการก่อนเปิดภาคเรียนไม่กี่วัน

การเข้าหอพัก

(เฉพาะหอพักของมหาวิทยาลัย ไม่รวมหอพักเอกชน)

นักศึกษาต้องตรวจสอบข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตล่วงหน้าว่าหอพักที่นักศึกษาจองไว้นั้นอนุญาตให้นักศึกษาเข้าพักได้วันที่เท่าไร เพราะแต่ละหอพัก (แม้จะเป็นหอพักของมหาวิทยาลัยทั้งหมด) จะอนุญาตให้เข้าพักได้ต่างวันกัน หากใครเดินทางไปถึงมหาวิทยาลัยก่อนวันที่หอพักอนุญาตให้เข้าพัก ก็ต้องไปเช่าโรงแรมหรือหาที่พักที่อื่นอยู่ชั่วคราวก่อนย้ายเข้าพักในหอพักที่ตนเองจองได้

หลังจากที่นักศึกษาได้จองหอพักและจ่ายเงินมัดจำล่วงหน้าออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ตแล้ว นักศึกษาต้องพิมพ์เอกสารยืนยันการจ่ายเงินค่าเช่าหอพักล่วงหน้านั้น มาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ในวันเข้าพักวันแรก การเข้าหอพักของมหาวิทยาลัย นักศึกษาต้องไปลงทะเบียนเพื่อรับกุญแจห้องตามจุดต่างๆ ที่สำนักงานดูแลหอพักเป็นผู้กำหนด เมื่อแสดงหลักฐานเพื่อรับกุญแจห้องและบัตรผ่านประตูอิเล็กทรอนิกส์แล้ว เจ้าหน้าที่จะมอบสายเคเบิลสำหรับต่ออินเทอร์เน็ต และซองจดหมายใหญ่ 1 ซอง ซึ่งภายในบรรจุเอกสารมากมาย ดังนี้ เว็บไซต์เพื่อลงทะเบียนสำหรับการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ฟรีภายในห้องพัก (เฉพาะหอพักของมหาวิทยาลัย ถ้าเป็นหอพักเอกชนอาจต้องเสียเงินค่าเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเองแยกต่างหาก) แบบฟอร์มการตรวจสอบทรัพย์สินต่าง ๆ ทั้งภายในห้องนอนและห้องครัวที่ต้องใช้ร่วมกันของแต่ละแฟลต

ระบบของที่นี่เน้นการช่วยเหลือตัวเองมากที่สุด ทำแทบจะทุกสิ่งด้วยตนเอง และประมาณ 95% ทำผ่านอินเทอร์เน็ต...

เอกสารเกี่ยวกับการรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นผ่านทางเว็บไซต์ เอกสารเกี่ยวกับการลงทะเบียนเพื่อรับการรักษาจากแพทย์หากเกิดเจ็บป่วย คำแนะนำการแยกขยะและลดการใช้พลังงาน คำแนะนำเรื่องการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ เอกสารข้อมูลทั่วๆ ไปเกี่ยวกับที่อยู่เบอร์โทรศัพท์ของหอพัก หน่วยงานที่ต้องติดต่อเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับที่พัก ห้องซักผ้า การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต การประกัน การจอดรถ การใช้รถจักรยาน การแนะนำกิจกรรมหรือกีฬาที่มหาวิทยาลัยมีบริการให้แก่นักศึกษาทั้งที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มและไม่ต้องจ่ายเงิน เอกสารบังคับให้เข้าฟังบรรยายเรื่องการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้

ขอให้สังเกตสักนิดนึงนะคะว่าระบบของที่นี่เน้นการช่วยเหลือตัวเองมากที่สุด ทำแทบจะทุกสิ่งด้วยตนเองและประมาณ 95% ทำผ่านอินเทอร์เน็ตแทบทั้งหมด หากห้องพักของนักศึกษาเกิดปัญหาอะไรขึ้นก็ตาม เช่น ไฟตรงหัวเตียงนอนไม่ติด ไม่ต้องเสียเวลาวิ่งลงไปแจ้งเจ้าหน้าที่ที่เคาน์เตอร์ข้างล่างนะคะ เพราะเขาจะไม่ทำอะไรให้เราค่ะ นอกจากบอกเราว่าให้เข้าเว็บไซต์และรายงานความเสียหายโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ตต่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามเอกสารต่างๆ ที่ให้ไปและรอไปค่ะ เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นแล้ว ก็จะมาตรวจสอบแก้ไขให้ค่ะ แต่จะใช้เวลานานแค่ไหนและเมื่อไร ไม่มีใครตอบได้ค่ะ เมื่อมาก็จะทราบเอง แต่หากมาช้าหรือยังไม่มาดำเนินการให้ ก็เช่นเคยค่ะ ไปที่คอมพิวเตอร์ตรวจสอบดูสถานะว่าตอนนี้ดำเนินการไปถึงไหนแล้ว การใช้อินเทอร์เน็ตก็เช่นเดียวกัน นักศึกษาต้องช่วยเหลือตัวเองในการลงทะเบียนเพื่อเชื่อมต่อการใช้อินเทอร์เน็ตเอง ฉะนั้นทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตสำคัญมากนะคะ ใครที่ไม่ค่อยมีทักษะด้านนี้ ก่อนมาที่นี่ขอให้ฝึกปรือมาให้ดีก่อน เพราะไม่เช่นนั้นจะลำบากมากค่ะ

อืม ... เกือบลืมไปขออธิบายตัวเลขที่อยู่หน้าซองกุญแจห้องพักค่ะ หากเพิ่งไปจากเมืองไทยใหม่ๆ อาจงงได้เพราะมีเลขหลายตัว ตัวอย่างตัวเลขจะเป็นอย่างนี้ค่ะ 03.04.06 เลข 03 ชุดแรกหมายถึง ชั้นที่ 3 เลข 04 หมายถึงแฟลตที่ 4 ส่วนเลขตัวสุดท้าย 06 หมายถึงเลขห้องพักของเราค่ะ แฟลตแต่ละแห่ง จะประกอบไปด้วยห้องพักหลายห้อง (บางแห่งมีแค่ 4 ห้อง แต่บางแห่งก็มี 6 ห้อง) และมีห้องครัว 1 ห้องให้ใช้ร่วมกันค่ะ

ฉบับนี้พอแค่นี้ก่อนนะคะ เล่าพอเป็นน้ำจิ้มให้ฟังนิดหน่อยก่อน จดหมายฉบับหน้าจะเล่าต่อถึงเรื่องการซื้อของใช้ที่จำเป็นสำหรับใช้ในการดำรงชีวิตในแต่ละวัน การลงทะเบียนเรียนและการเปิดบัญชีธนาคารที่ต้องใช้ความอดทนอย่างมากค่ะ

Rita
September 2009

is Available Every Where!

ภาวุธ พงษ์วิทยภานุ

ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้โลกของเราก้าวล้ำหน้าไปทุก ๆ วัน ซึ่งจากเดิมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในต่างประเทศ แต่เดี๋ยวนี้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาสู่ประเทศไทยได้เร็วมากขึ้น เพราะอะไร?? คงจะบอกได้ว่า เพราะอินเทอร์เน็ต.! และด้วยเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตทำให้ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ สามารถส่งหากันได้ทันที โลกที่เคยกว้างใหญ่ แต่อินเทอร์เน็ตทำให้แคบลงในทันที จากแต่เดิมที่การเคลื่อนที่ของข้อมูลต้องใช้เวลานาน โดยขึ้นอยู่กับระยะทาง แต่เดี๋ยวนี้เพียงแค่คลิก ข้อมูลจากอีกฟากโลกจะผ่านเข้ามาตามสายหรือคลื่นความถี่ต่าง ๆ ขึ้นมาอยู่ที่หน้าคุณแล้ว เห็นไหมง่ายจริง ๆ

วันนี้คงปฏิเสธกันไม่ได้เลยว่าอินเทอร์เน็ตไม่ได้อยู่ไกลตัวคุณอีกต่อไป เพราะด้วยเทคโนโลยี และรูปแบบการบริการที่หลากหลายที่นำมาผนวกกับอินเทอร์เน็ต ทำให้คุณสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างง่ายดาย หลายคนอาจคิดว่าการใช้อินเทอร์เน็ตจะต้องนั่งอยู่หน้าคอมพิวเตอร์ที่บ้านหรือที่สำนักงานเท่านั้น แต่สำหรับคนบางคนอาจจะไม่ได้คิดอย่างนั้น เพราะการเข้าสู่อินเทอร์เน็ตเริ่มจะสามารถเข้าได้จากหลายๆช่องทางและอุปกรณ์ต่างๆรอบตัวคุณ นอกจากคอมพิวเตอร์แล้ว คุณยังสามารถใช้โทรศัพท์มือถือ, PDA (Personal Digital Assistant) หรือโน๊ตบุ๊คของคุณได้ทันทีที่คุณต้องการ ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายที่ทำให้คุณสามารถเข้าถึงข้อมูลในอินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลา ตัวอย่างของเครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ในตลาดเมืองไทย ที่สามารถทำให้คุณเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ในวันนี้ เช่น

โทรศัพท์มือถือ เดี๋ยวนี้สามารถเข้าสู่อินเทอร์เน็ตได้ทันที โดยผ่าน WAP หรือ Web Browser ได้ หรือบางครั้งโทรศัพท์มือถืออาจจะทำหน้าที่เป็นเหมือนโมเด็มสำหรับคอมพิวเตอร์ได้อีกด้วย (บางคนมีแต่ไม่เคยใช้ หรือไม่รู้ว่าโทรศัพท์ตัวเองทำได้)

PDA เป็นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แบบพกพาขนาดเล็กที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการจดบันทึก เก็บข้อมูล เตือนเวลานัดหมาย จัดการงานต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว หรือคอมพิวเตอร์แบบพกพาที่เดี๋ยวนี้รุ่นใหม่ที่เข้ามา สามารถเป็นทั้ง PDA และโทรศัพท์ในเครื่องเดียวกันได้เลย หรือเรียกกันว่า PDA Phone ก็สามารถเชื่อมต่อเข้าอินเทอร์เน็ตได้โดยตรง

โน๊ตบุ๊ค ก็สามารถใช้ Wireless Lan Card หรือ Wireless Modem Card เชื่อมต่อเข้าอินเทอร์เน็ตได้ทันที โดยเฉพาะยิ่งตอนนี้ การให้บริการ Wireless Lan เริ่มมีผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตหลายรายได้เริ่มให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สายตามที่สาธารณะต่างๆ หรือเรียกว่า Hot Spot ซึ่งจะทำให้คุณสามารถนำโน๊ตบุ๊คของคุณที่มีการ์ด Wireless Lan สามารถเชื่อมต่อเข้าอินเทอร์เน็ตได้ทันทีทุกที่ทุกเวลา

นอกจากการเชื่อมอินเทอร์เน็ตผ่านอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ อินเทอร์เน็ต

อินเทอร์เน็ตกำลังจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของคุณ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้โลกก้าวเข้าสู่โลกของข้อมูลข่าวสาร...

ยังเริ่มขยายการให้บริการออกไปยังเครื่องมือต่างๆ ที่ดูแล้วอาจจะดูแปลกตาในวันนี้ เช่น ใน **รถยนต์** กับการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อเช็คแผนที่หรือเส้นทาง หรือแม้แต่ **ตู้เย็น** ที่สามารถเข้าถึงเมนูอาหารและการติดต่อกับแม่บ้านเพื่อเช็คปริมาณอาหารที่มีอยู่ในตู้เย็นผ่านอินเทอร์เน็ต นี้เป็นส่วนหนึ่งของการนำอินเทอร์เน็ตเข้ามาเชื่อมโยงกับอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีความสามารถมากขึ้น ซึ่งในอนาคตเราจะเห็นอะไรแปลกๆ ใหม่ๆ เกิดขึ้นมาเรื่อยๆ

แต่สำหรับบางท่านที่ยังไม่มีโอกาสได้ใช้อุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ ก็ยังสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างง่ายดาย ด้วยการบริการต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาเพื่อรองรับกับผู้ที่ต้องการบริโภคข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต อย่างเช่น อินเทอร์เน็ตคาเฟ่ ที่มีกระจายอยู่ทั่วไปตามแหล่งชุมชนต่างๆ ที่มีประชากรหนาแน่น หรือตู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต (Internet Kiosk) ซึ่งเดี๋ยวนี้เริ่มมีให้บริการกันมากขึ้น และอนาคตอันใกล้นี้จะมีอินเทอร์เน็ตตู้สาธารณะหยอดเหรียญ เหมือนกับโทรศัพท์สาธารณะ แต่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ด้วย ซึ่งหลายๆ ประเทศได้ให้บริการไปแล้ว

ด้วยการให้บริการของอินเทอร์เน็ตที่มีความหลากหลายรูปแบบและช่องทางในการเข้าถึง และจากอุปกรณ์ต่างๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นจะช่วยทำให้อินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องในชีวิต มากขึ้น ซึ่งจะทำให้รูปแบบการบริโภคข้อมูลจากเดิมซึ่งเป็นในลักษณะ Non-Real Time เปลี่ยนเป็นในลักษณะ Real Time มากขึ้น

อินเทอร์เน็ตจะกลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ระบบหลาย ๆ ระบบนำอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นส่วนเชื่อมโยงเข้ากับระบบต่าง ๆ ผ่าน TCP/IP ซึ่งเป็นระบบพื้นฐานของอินเทอร์เน็ต และขณะนี้มีให้เห็นกันหลายบริการแล้ว เราคงต้องยอมรับว่า อินเทอร์เน็ตกำลังจะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของคุณ ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้โลกก้าวเข้าสู่โลกของข้อมูลข่าวสาร (Information and Technology) อย่างแท้จริง ซึ่งบางท่านอาจจะคิดว่า มันอาจจะยังไม่มาถึงตัวคุณ อาจจะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว แต่หากคุณลองพิจารณาดี ๆ จากสิ่งที่ได้กล่าวมาในข้างต้น คุณจะพบว่าอินเทอร์เน็ตมันอยู่ใกล้ตัวคุณมาก และบางอย่างมันผสานมากับสิ่งอื่น ๆ จนทำให้คุณอาจจะมองไม่ออกว่า แท้จริงแล้วนั้นคืออินเทอร์เน็ตนั้นเอง

จาก www.pawoot.com

โลกกำลังเปลี่ยนแปลงด้วยอัตราเร่ง

พ.อ.รศ.ดร.เศรษฐพงค์ มะลิสุวรรณ

การเปลี่ยนแปลงของโลกเราในขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลงด้วยอัตราเร่ง จนทำให้ประชาชนของบางประเทศที่มีความรู้ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการต่อต้านกับการหลั่งไหลของคลื่นที่ถาโถมเข้ามาทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการต่อต้านการเชื่อมต่อของโลกที่ทำให้เกิดโลกาภิวัตน์ (Globalization) โดยพวกเขาเชื่อว่าการต่อต้านของเขาจะสามารถต้านทานระเบียบโลกใหม่ได้ โดยพวกเขาลืมคิดไปว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นเรื่องปกติที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วตลอดเวลา เพียงแต่จะปรับตัวอย่างไร ?....อยู่กับมันอย่างไร ?

ความรู้ของประชาชนในชาติมีความสำคัญยิ่ง ณ เวลานี้ ถ้าจะเปรียบเทียบกับอดีต ก็คือ คนในอดีตเชื่อและคิดว่า พวกเขามีความรู้ที่ถูกต้องว่าโลกแบน แต่แท้ที่จริง ความรู้ใหม่ที่ถูกค้นพบในช่วงเวลาต่อมานั้นผิดถนัดเพราะแท้ที่จริงนั้นโลกเรากลมเมื่อ 30 ปีก่อน มีผู้คนมากมายเคยหัวเราะขบขันในความคิดของผู้บริหารประเทศฟินแลนด์ ว่าในอนาคตผู้คนในโลกจะมีการใช้อุปกรณ์พกพาที่สามารถพูดคุยกันได้ทั่วโลก จนทำให้รัฐบาลฟินแลนด์ ตัดสินใจตั้งศูนย์วิจัยและโรงงานผลิตโทรศัพท์เคลื่อนที่ NOKIA ขึ้น และขณะนี้มีผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ทั่วโลกกว่า 1 พันล้านราย

จากเวลานี้ไป เทคโนโลยีสื่อสารจะทำให้ความรู้เชื่อมต่อกับผู้คน เป็นลักษณะเครือข่าย อีกทั้งยังเชื่อมต่อกับองค์กรโดยสมบูรณ์ตลอดเวลา (Always on) จนทำให้โลกมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ด้วยความเร่ง ด้วยปรากฏการณ์ดังกล่าว ทำให้ Sir John Rose ซึ่งเป็น CEO ของบริษัท โรส์-รอยซ์ (Rolls-Royce) ได้กล่าวว่า ต่อไปยุคเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) จะทำให้คำว่า ประเทศด้อยพัฒนา (Underdeveloped Country) ประเทศกำลังพัฒนา (Developing Country) ประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ต้องเปลี่ยนเป็น ประเทศที่ฉลาด (Smart Country) ประเทศที่ฉลาดกว่า (Smarter Country) และประเทศที่ฉลาดที่สุด (Smartest Country) มาแทน

เมื่อความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตนั้นมีความง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวดเร็วขึ้น จึงทำให้มีผลกระทบต่อการมีชีวิตอยู่ของมวลมนุษย์ เกิดการร่วมมือกันอย่างกว้างขวาง มีการ

ร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยพวกเขาเหล่านั้นไม่เคยเห็นหน้ากันเลย ด้วยซ้ำไป เกิดชุมชนออนไลน์ ทำให้เกิดเศรษฐกิจยุคดิจิตอลซึ่งถือว่าเป็นระบบเศรษฐกิจใหม่ ยกตัวอย่างเช่น amazon.com ได้สร้างธุรกิจใหม่ขึ้นโดยที่ไม่มีร้านอย่างเป็นตัวตน หรือ You Tube ก็เป็นอีกบริษัทหนึ่งที่กำเนิดขึ้นเพื่อให้คนชุมชนออนไลน์สามารถที่จะแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนวิดีโอคลิปบนเว็บของ You Tube จนมีหลายครั้งที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในหลายประเทศ และขณะนี้ผู้คนบนชุมชนออนไลน์สามารถร่วมกันสร้างสารานุกรมออนไลน์ที่เรียกว่า Wikipedia ซึ่งขณะนี้ Wikipedia มีขนาดใหญ่กว่า encyclopedia ด้วยซ้ำไป ซึ่งเว็บเหล่านี้มีผู้คนเข้าถึงนับพันล้านคน การเกิดขึ้นของเศรษฐกิจยุคดิจิตอลนี้ ทำให้รูปแบบของการทำธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง เมื่อมองย้อนไปในธุรกิจแบบเดิมๆ ซึ่งมีแนวความคิดในการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นโดยคน

ภายในองค์กร เพื่อปกป้องทรัพย์สินทางปัญญานั้น เริ่มเป็นความคิดที่ไม่สามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป เนื่องจากอิทธิพลของการร่วมมือกันของชุมชนออนไลน์ สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาได้รวดเร็วและดีกว่าองค์กรที่ใช้บุคลากรภายในเท่านั้น นั่นคือแนวคิด

ตัวแบบธุรกิจใหม่ดังกล่าวนั้นสามารถทำลายตัวแบบธุรกิจเก่าได้อย่างถอนรากถอนโคน

ตัวแบบธุรกิจใหม่ดังกล่าวมีองค์ประกอบหลักสี่องค์ประกอบ คือ การเปิดกว้าง (Openness) การเชื่อมต่อระหว่างกันและกัน (Peering) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Sharing) และการสร้างความร่วมมือกันข้ามโลก (Acting globally)

ตัวอย่างที่น่าสนใจที่สร้างโอกาสให้กับผู้คนที่ไม่เคยได้รับโอกาสนั้นมาก่อนเนื่องจากการใช้องค์ประกอบทั้งสี่นั้นคือ ผู้คนทั่วโลกจากประเทศที่ด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา สามารถที่จะเข้าถึงสถาบันการศึกษามาตรฐานสากลในระดับ MIT ก็ได้เกิดขึ้นแล้ว ปัจจุบันนี้ผู้คนสามารถเข้าถึงหลักสูตรผ่านอินเทอร์เน็ตของ MIT โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ เพียงแต่ connect เข้าสู่เว็บไซต์ ocw.mit.edu และกด enter ก็สามารถเข้าถึงมหาวิทยาลัยแห่งนี้ได้ โดยจะพบข้อความว่า "Welcome to MIT's Open Course Ware: a free and open educational resource (OER) for educators, students, and self-learners around the world. MIT OpenCourseWare (MIT OCW) supports MIT's mission to advance knowledge and education, and serve the world in the 21st century." โดยสามารถ download ตำราอิเล็กทรอนิกส์และแบบฝึกหัดของวิชาต่างๆ ที่สนใจและยังเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในฟอร์รั่มของวิชาได้อีกด้วย ในตัวอย่างนี้จะเห็นอย่างชัดเจนว่าหลักการของ **การเปิดกว้าง (Openness)** ได้เกิดขึ้นแล้ว ส่วนในประเทศไทยก็เริ่มมีหลายมหาวิทยาลัยที่มีการเรียนผ่านระบบ Online ในระดับปริญญาโทและในหลายสาขาวิชาเช่น MSIT และ MBA ซึ่งตัวผู้เขียนเองก็เป็นหนึ่งในอาจารย์ที่สอนอยู่

องค์กรที่ไหวตัวกับการเปลี่ยนแปลงนี้ก่อน ก็เริ่มกระจายความรู้สู่องค์กรที่เขาจับมือด้วย ทำให้ความรู้แตกตัวออก และพัฒนาได้อย่างรวดเร็วด้วยอัตราเร่ง จึงทำให้องค์กรที่ปรับตัวก่อนมีความได้เปรียบ

การเชื่อมต่อระหว่างกันและการสื่อสารระหว่างกัน (Peering) เพื่อร่วมสร้างนวัตกรรมใหม่ก็ได้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนแล้วเช่นกัน ตัวอย่างคือ โปรแกรม Linux ได้ถูกร่วมสร้างขึ้นจากชุมชนออนไลน์ เริ่มตั้งแต่ปี 1991 ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของ www โดยมีเด็กหนุ่มนักโปรแกรมคอมพิวเตอร์คนหนึ่งจาก Helsinki มีชื่อว่า Linus Torvalds ได้สร้างระบบปฏิบัติการอย่างง่ายขึ้นที่เขาเรียกมันว่า Linux โดยเขาได้ post โปรแกรม Linux ไว้บนเว็บไซต์ของเขา เพื่อให้โปรแกรมเมอร์ทั่วโลกที่สนใจเข้ามาร่วมพัฒนาจนปัจจุบัน Linux ได้ถูกนำไปใช้ในองค์กรใหญ่ๆ ทั่วโลก ยกตัวอย่างเช่น BMW, IBM, Motorola, Philips, และ Sony เป็นต้น

การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Sharing) ก็ได้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนแล้วเช่นกัน เนื่องจากนวัตกรรมดิจิตอลก่อให้เกิดความง่ายในการร่วมใช้ทรัพยากร อีกทั้งสามารถที่จะสร้างมันซ้ำขึ้นอย่างง่ายดาย ถึงขนาดที่มันสามารถสร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อวงการเพลงและภาพยนต์อย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เช่นในกรณีของ Napster ได้ทำลายผลกำไรในวงการดนตรีจนแทบสิ้นเนื้อประดาตัว

ตัวอย่างที่น่าสนใจอีกตัวอย่างหนึ่งซึ่งแสดงถึงพลังแห่งการใช้ทรัพยากรร่วมกันในลักษณะ Peer-to-peer sharing คือการใช้โปรแกรมของ Skype ในการติดต่อสื่อสารโดยที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ด้วยการสื่อสารผ่านเครือข่าย

อินเทอร์เน็ต ทำให้อุตสาหกรรมโทรคมนาคมต้องคิดตัวแบบทางธุรกิจใหม่ เนื่องจากในอนาคตอันใกล้ ผู้ให้บริการระบบสื่อสารโทรคมนาคมจะไม่สามารถที่จะได้รับผลกำไรจากการสื่อสารพื้นฐานอีกต่อไป ถึงขนาดที่ CEO ของ Skype กล่าวว่าข้อจำกัดของโปรแกรม Skype คือ Sky หรือท้องฟ้านั่นเอง นั่นหมายความว่าไม่มีข้อจำกัดใดๆ ต่อไปอีกในโลกนี้ ถ้ามนุษย์ยังมีจินตนาการที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งในขณะนี้มีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเข้าไปลงทะเบียนในเว็บไซต์ของ Skype ภายในสองปีถึง 100 ล้านคนแล้ว และบริษัท Skype ได้ถูกซื้อโดย Ebay เป็นจำนวนเงินสูงถึง 2.6 พันล้านเหรียญสหรัฐฯในเดือนกันยายนปี 2005 จนถึงขนาดที่ผู้บริหารองค์กรโทรคมนาคมแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (FCC) ได้กล่าวว่า “การจ่ายเงินเพื่อการสื่อสารข้ามโลกได้จบลงแล้ว ต่อไปนี้โลกจะเปลี่ยนไปอย่างที่เราไม่เคยคาดคิดมาก่อน”

ส่วน**การสร้างความร่วมมือกันระดับโลก (Acting globally)** ได้เกิดขึ้นอย่างชัดเจนแล้วเช่นกัน ตัวอย่างที่ดีที่ถูกยกขึ้นอย่างมากมายได้ถูกเขียนไว้ในหนังสือ The world is flat โดย Thomas Friedman ได้กล่าวถึงการที่ประเทศสหรัฐอเมริการและหลายๆ ประเทศในตะวันตก สามารถที่จะจ้างบริษัทในทวีปเอเชียเช่น จีน อินเดีย เกาหลีใต้ ในการให้บริการด้านต่างๆ มากมาย เช่น call center เป็นต้น

การเชื่อมต่อของโลกทำให้ธุรกิจต่างๆได้เปลี่ยนมาเป็นระบบเปิด และขยายตัวไปทั่วโลกมากขึ้น คำถามที่สำคัญคือ ประเทศกำลังพัฒนาจะปรับตัวอย่างไร เพื่อรองรับการขยายตัวของกระแสโลกาภิวัตน์ของโลก คำตอบคือต้องสร้างแรงงานเปรื่องปัญญาหรือที่

เรียกว่า Knowledge worker และต้องผลิตสินค้าและบริการที่หลากหลายส่งออกไปทั่วโลกนั่นเอง

จะเห็นได้ชัดเจนว่า การเชื่อมต่อโลกเข้าด้วยกันนี้ทำให้ขณะนี้โลกหันมาใช้วิธีการ Share ความรู้กันมากขึ้น จนทำให้องค์กรที่ทำวิจัยแบบปิดลับโดยไม่มีการทำงานวิจัยร่วมกับองค์กรอื่นเริ่มหายตายจากไป เช่น ห้องวิจัยของ IBM, Intel, AT&T เป็นต้น องค์กรที่ไหวตัวกับการเปลี่ยนแปลงนี้ทัน ก็เริ่มกระจายความรู้สู่องค์กรที่เขาจับมือด้วย ทำให้ความรู้แตกตัวออก และพัฒนาได้อย่างรวดเร็วด้วยอัตราเร่ง จึงทำให้องค์กรที่ปรับตัวทันมีความได้เปรียบองค์กรอื่น ความรู้ที่ถ่ายทอดอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดแนวคิดใหม่คือ **"การทำงานที่ฉลาดกว่าผู้อื่นย่อมดีกว่าการทำงานที่มีมูลค่าถูกกว่า และต้องทำงานหนักกว่า"** จึงไม่น่าแปลกใจเลยที่ประเทศที่มีแนวคิดในลักษณะนี้ สามารถผลักดันธุรกิจท้องถิ่นของตน สู่ธุรกิจระดับโลกได้

ตัวอย่างเช่นประเทศสวีเดน มีความเชื่อว่าการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนั้น จะทำให้พวกเขาค้นพบโอกาสใหม่บนโลกใบนี้ ผลคือ สามารถผลักดัน บริษัท SAAB, IKEA, VOLVO และ ERICSSON สู่ตลาดโลกได้อย่างน่าทึ่ง ทั้งๆที่ประเทศสวีเดนเป็นประเทศเล็กๆ ในยุโรปและมีประชากรเพียงไม่กี่ล้านคน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าเยาวชนของประเทศ ในแถบเอเชียติดอันดับ Top Ten ด้านความสามารถทางคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นเยาวชนจากประเทศจีน, เกาหลี, อินเดีย, และสิงคโปร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิงคโปร์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเกาะอัจฉริยะ (Intelligent Island) เนื่องจากไม่มีทรัพยากร ไม่มีพืชพรรณเศรษฐกิจ นั่นคือพวกเขาต้องเอาชนะด้วยความรู้และปัญญาเท่านั้น

สิงคโปร์มุ่งกับการจัดการกับแหล่งทรัพยากรนอกประเทศเพราะสิงคโปร์ไม่มีทรัพยากรมากนัก และเตรียม Knowledge Worker เพื่อรับกับสังคมโลกใหม่ให้ได้ นั่นคือต้องทำให้เกิดสังคมที่สามารถทำงานได้ตลอดเวลาในขณะเคลื่อนที่ (Mobile Worker) เพราะพวกเขาเชื่อว่าการที่องค์กรหรือประเทศทำงานกับคนที่มีกรอบความคิดและความรู้เดียวกัน จะทำให้ประเทศเขาหยุดชะงัก การพัฒนาทันที พวกเขาจึงต้องออกไปร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญภายนอก

ในภูมิภาคเอเชีย ประเทศจีนและอินเดียได้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่อิจฉาของประเทศอื่นๆ ในโลก จีนได้ก้าวขึ้นมาติดอันดับหนึ่งในห้า ในการจัดอันดับ GDP ของโลก ขณะที่อินเดียก็กำลังขยับใกล้เข้ามาติดๆ และจากการคาดคะเนของนักเศรษฐศาสตร์หลายท่าน ศตวรรษที่ 21 อาจจะเป็นจุดเปลี่ยนของเศรษฐกิจโลกครั้งยิ่งใหญ่ครั้งหนึ่ง

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่าการเชื่อมต่อของโลกทำให้ธุรกิจต่างๆ ได้เปลี่ยนมาเป็นระบบเปิด และขยายตัวไปทั่วโลกมากขึ้น คำถามที่สำคัญคือ ประเทศกำลังพัฒนาจะปรับตัวอย่างไร เพื่อรองรับการขยายตัวของกระแสโลกาภิวัตน์ของโลก คำตอบคือต้องสร้างแรงงานเปรื่องปัญญาหรือที่เรียกว่า Knowledge worker และต้องผลิตสินค้าและบริการที่หลากหลายส่งออกไปทั่วโลกนั่นเอง

บริษัทที่เกิดใหม่ที่เคยเป็นบริษัทเล็กๆ มาก่อนเช่น Dell, Google, eBay, Wikipedia และ Amazon ก็เติบโตอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถต้านทานการเติบโตของพวกเขาได้ เพราะปัญญาและความรู้นั่นเอง

Smile "ยิ้มสยาม"

วิศาล กองเงิน*

จงภูมิใจเถิดที่เกิดเป็นไทย
มิเป็นทาสใคร และมีน้ำใจล้นปรี่ม
ทั่วโลกกล่าวขาน ขนานนามให้ว่า **"สยามเมืองยิ้ม"**
เราควรกระหยิ่มถึงความดีงาม

จากบทเพลงดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เมืองไทยหรือสยาม เป็นเมืองที่ผู้คนยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร ใครต่อใครก็กล่าวขานกันว่า บ้านเราเป็นเมืองแห่งรอยยิ้ม หรือยิ้มสยาม แต่ทว่าในปัจจุบันได้มีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า คนไทยจะยิ้มน้อยลงกว่าเมื่อก่อน ไม่ว่าจะยิ้มให้กันเองหรือยิ้มให้ชาวต่างชาติก็ตาม การที่คนไทยเรายิ้มน้อยลง สาเหตุหนึ่งอาจจะเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจที่ทำให้ต่างคนต่างต้องรีบเร่งทำมาหากิน เป็นเหตุให้ไม่มีเวลาที่จะยิ้มให้กัน ส่วนอีกสาเหตุหนึ่งน่าจะเป็นเพราะเรามีความสุขกันน้อยลง ทำให้ยิ้มกันไม่ออก และก็ไม่เห็นความสำคัญของการยิ้มด้วย มองว่าการยิ้มเป็นเรื่องไร้สาระ คนที่ยิ้มบ่อยดูจะเป็นคนไม่เอางานเอาการ สู้คนหน้าเคร่งขรึมไม่ได้ เพราะจะดูดี ภูมิฐาน เป็นนักวิชาการ เป็นผู้ทรงอำนาจ ทั้งที่ความจริงแล้ว การยิ้มนั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคนเรา ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเลยทีเดียว

* หัวหน้าฝ่ายวิทยบริการ ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

เราจึงน่าจะมาเรียนรู้และทำความรู้จักกับเรื่องของ “การยิ้ม” กันให้มากขึ้น และในช่วงเกือบ 1 ปีที่ผ่านมา พวกเราคุ้นกับนโยบายและโครงการที่มีคำว่า “ยิ้ม” มาเกี่ยวข้องมากขึ้น อาทิเช่น นโยบายคืนรอยยิ้มให้คนกรุงเทพฯ โครงการบ้านยิ้ม โครงการยิ้มรับ...ปรับหนี้บัตรเครดิต โครงการยิ้มสู้กู้สร้างอาชีพ โครงการถนนคนยิ้ม และโครงการสินค้าถูกพูกรอยยิ้ม

ยิ้ม มีความสำคัญฉันใด ทำไมจึงมีโครงการยิ้มต่างๆ มากมาย และยิ้มคืออะไรกันแน่...

ยิ้ม ตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “SMILE” ซึ่งย่อมาจากคำว่า

S	– SELF AWARENESS	รู้จักอารมณ์ของตนเอง
M	– MANAGE EMOTION	รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง
I	– INNOVATE INSPIRATION	รู้จักสร้างสรรค์อารมณ์ตนเอง
L	– LISTEN WITH HEAD AND HEART	รู้จักเข้าใจในอารมณ์ของผู้อื่น
E	– ENHANCE SOCIAL SKILL	รู้จักประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างสังคมที่เกื้อกูล

จะพบว่า อักษรแต่ละตัวที่นำมาประกอบร้อยเรียงเป็นคำว่า SMILE ล้วนแต่มีความหมายในตัวเองที่สามารถสื่อออกมาด้วยภาษาสากลที่ให้ความหมายเหมือนกันทุกชาติ ทุกภาษา อาการดังกล่าวในภาษาไทยเรียกว่า “ยิ้ม”

ยิ้มเกิดขึ้นได้อย่างไร?

รอยยิ้ม เกิดจากการทำงานของกล้ามเนื้อ 2 มัดใหญ่ คือ ไซโกเมติก เมเจอร์ (Zygomatic major) ที่จะช่วยดึงมุมปากให้ยกขึ้นไปหาโหนกแก้ม และ ออร์บิคิวลาริส ออคิวไล (Orbicularis Oculi) ที่จะช่วยดึงเนื้อแก้มและเบ้าตาให้ยกขึ้น

เมื่อเปรียบเทียบการยิ้มกับการแสดงสีหน้าแบบอื่น เช่น โกรธ เศร้า เคร่งขรึม วิตกกังวล ฯลฯ แล้ว จะพบว่าการยิ้มใช้กล้ามเนื้อใบหน้าน้อยกว่าการแสดงสีหน้าแบบอื่นมากกว่ายิ้มจึงเป็นเรื่องที่ง่ายกว่า ใช้พลังงานน้อยกว่า และทำให้ใบหน้าดูดีกว่าการแสดงสีหน้าแบบอื่น ๆ ด้วย

ยิ้มมีผลต่อร่างกายอย่างไร

จากการศึกษาพบว่าเมื่อกล้ามเนื้อใบหน้าเคลื่อนไหวจนเกิดเป็นรอยยิ้ม จะส่งผลทำให้โลหิตแดงที่ไปเลี้ยงสมองมีอุณหภูมิต่ำลง และเมื่อสมองมีอุณหภูมิ

ลดลง จะทำให้เกิดความรู้สึกสบายและผ่อนคลายซึ่งจะตรงข้ามกับการทำหน้านิ่วคิ้วขมวด ที่การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อใบหน้าจะทำให้สมองมีอุณหภูมิสูงขึ้นและเกิดความรู้สึกที่ไม่สบาย

นอกจากนี้ ในขณะที่คนเรายิ้ม หัวใจจะเต้นช้าลง ความดันโลหิตลดลง ระบบต่าง ๆในร่างกายจะผ่อนคลายลง ต่อมหมวกไตจะทำงานน้อยลง ฮอร์โมนอะดรีนาลีน ซึ่งเป็นฮอร์โมนแห่งความเครียดจะถูกขับออกมาน้อยลงด้วย การยิ้มจึงช่วยลดความเครียดได้

เมื่อคนเรารู้สึกมีความสุข เราจะแสดงออกทางสีหน้าด้วยรอยยิ้ม แต่ก็มีบางคนเช่นกันที่ชอบเก็บกดอารมณ์ของตน เวลามีความสุขก็ยังพยายามบังคับสีหน้าให้ดูเคร่งขรึม ซึ่งต้องใช้กล้ามเนื้อใบหน้ามากกว่า เสียพลังงานมากกว่า และทำให้ไม่สามารถมีความสุขได้อย่างเต็มที่...

การยิ้มมีความสัมพันธ์กับความสุขอย่างไร

เป็นที่สงสัยกันมากว่า **คนเรามีความสุขแล้วจึงยิ้ม หรือยิ้มก่อนแล้วจึงจะมีความสุข** ทำให้นักวิชาการต้องทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ให้ถ่องแท้ลงไป และผลที่ได้ก็พบว่าเป็นไปได้ทั้งสองอย่าง นั่นคือ **เมื่อคนเรารู้สึกมีความสุข เราจะแสดงออกทางสีหน้าด้วยรอยยิ้ม** แต่ก็มีบางคนเช่นกันที่ชอบเก็บกดอารมณ์ของตน เวลามีความสุขก็ยังพยายามบังคับสีหน้าให้ดูเคร่งขรึม ซึ่งต้องใช้กล้ามเนื้อใบหน้ามากกว่า เสียพลังงานมากกว่าและทำให้ไม่สามารถมีความสุขได้อย่างเต็มที่ด้วย

ในทางตรงข้าม **แม้คนเราจะยังไม่รู้สึกมีความสุข แต่เมื่อยิ้มแล้วสักพัก จะรู้สึกว่าอารมณ์ดีขึ้นและมีความสุขได้เช่นกัน**

ดังนั้น เราควรมาสร้างแนวทางให้มีรอยยิ้มในวิถีชีวิตประจำวันกันเถอะ

แนวทางการเสริมสร้างรอยยิ้มในหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน

1. การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ได้แก่

- สร้างความตระหนักในเรื่องความสำคัญของการยิ้มต่อการให้บริการประชาชน

- พัฒนาการให้บริการด้วยรอยยิ้ม ทั้งปาก สีหน้า แววตา ท่าทาง คำพูด น้ำเสียง ฯลฯ

2. การจัดเตรียมสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด กลิ่น เป็นต้น

3. จัดเตรียมอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้รับบริการ เช่น เก้าอี้ น้ำดื่ม โทรทัศน์ เป็นต้น

4. จัดระบบงาน เพื่อให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

แนวทางการเสริมสร้างรอยยิ้มในที่ทำงาน

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น ปลูกฝังการยิ้มเมื่อพบกัน ทักทายด้วยคำว่า “สวัสดีค่ะ/ครับ” “ขอบคุณ” “มีอะไรให้ช่วยเหลือไหมคะ”

2. กำหนดนโยบายขององค์กร เช่น กำหนดเวลาแห่งการยิ้ม กำหนดวิสัยทัศน์ ประกวดคำขวัญ

3. หัวหน้าเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง

4. จัดกิจกรรม เช่น ประกวดรอยยิ้มพิมพ์ใจ แข่งขันเล่าเรื่องตลก จัดนิทรรศการ จัด Walk rally

สังคมที่มีแต่คนยิ้มแย้มเป็นสังคมที่น่าอยู่ เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกัน

5. มีการประเมินบุคลากรในองค์กรโดยผู้มารับบริการ ตัวเราเอง เพื่อนร่วมงาน

6. มีรางวัลสำหรับผู้ได้รับการคัดเลือก เช่น คำชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ติดประกาศ

7. จัดอบรมต่างๆ เช่น การพัฒนาจิตวิญญาณ การเสริมสร้างรอยยิ้มในสถานที่ทำงาน การทำงานเป็นทีม

8. จัดสิ่งแวดล้อมหรือสถานที่ให้เอื้อต่อการเสริมสร้างรอยยิ้ม เช่น มีกระจกในที่ทำงาน กลิ่นหอม เสียงเพลง

9. การออกกำลังกาย เช่น การเล่นกีฬาสามัคคี

10. มีสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

11. มีกลไกการแก้ไขข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน

แนวทางการเสริมสร้างรอยยิ้มให้กับประชาชน

1. มีนโยบายหรือมาตรการเพื่อเสริมสร้างความสุขและรอยยิ้มให้กับประชาชนในสังคม

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

คนในสังคมในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างรอยยิ้ม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างรอยยิ้ม

4. รณรงค์ให้ตระหนักถึงประโยชน์ของการยิ้ม

5. รณรงค์ให้มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิต เช่น การมองโลกในแง่ดี การให้อภัย การเสียสละความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น

จากแนวทางการสร้างรอยยิ้ม ทำให้เป็นที่ยอมรับว่าการยิ้มเป็นกลยุทธ์ที่ดีในการสร้างมิตรเพราะช่วยลดความแปลกหน้า ทำให้เกิดความไว้วางใจ ทำให้คนอื่นอยากพูดคุยด้วย

- คนที่มีบุคลิกลักษณะยิ้มแย้มอยู่เป็นนิตย์ จะช่วยให้ตนเองและผู้อื่นมีความสดชื่น เพิ่มเสน่ห์ให้ตัวเองและได้ภาพลักษณ์ที่ประทับใจผู้อื่น

- การยิ้มแย้มทำให้การทำงานร่วมกันง่ายขึ้น ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง หรืออคติต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เกิดการประสานงานที่ดี ราบรื่น

- สังคมที่มีแต่คนยิ้มแย้ม เป็นสังคมที่น่าอยู่ เป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคม และยิ่งไปกว่านั้น การยิ้มยังเป็นเอกลักษณ์ของชาติที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศได้ด้วย

คงจะเข้าใจแล้วนะ ว่าทำไมต้องโครงการยิ้ม เพราะยิ้ม... สร้างสุข และสร้างสุขด้วย... รอยยิ้ม

วันนี้คุณ ยิ้ม แล้วหรือยัง

บทความส่วนหนึ่งจาก คู่มือ...สร้างสุขด้วย....รอยยิ้ม
กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

คำว่าชีวิตประกอบขึ้นมาจาก “กาย” กับ “ใจ” เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กาย” กับ “นาม” องค์ประกอบทั้งสองของชีวิตนี้ “ใจ” มีความสำคัญมากกว่า “กาย” เพราะ: “ใจ” เป็นอย่างไร “กาย” จะเป็นอย่างนั้น

หากหัวใจ คล้ายห้องว่าง

ว.วชิรเมธี

ความสำคัญของใจที่มีพลเหนือกายนั้น มีตัวอย่างมากมาย อภิปรายกันไม่รู้จบ เช่น วันหนึ่งเมื่อมีนักข่าวสัมภาษณ์ว่า ไทเกอร์ วู้ด มีเคล็ดลับในการตีกอล์ฟอย่างไร จึงตีได้แม่นเหมือนจับวางทุกครั้ง เขาตอบสั้นๆ ว่า **“ผมจินตนาการเห็นลูกกอล์ฟลอยละลิ่วลงหลุมก่อนที่ผมจะเริ่มตีมันเสียอีก”** คำตอบของนักกอล์ฟอัจฉริยะสะท้อนว่าใจของเขานั้นไม่ได้สั่งได้เฉพาะกายคือมือของเขาเท่านั้น แม้แต่ไม้ตีกอล์ฟเอง ก็หลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของร่างกายเขา เข้าทำนอง กระบี่อยู่ที่ใจ ใจอยู่ในกระบี่ โดยแท้

ครั้งหนึ่งมีการทดลองกันในทางจิตวิทยาว่า ใจสำคัญต่อกายจริงหรือไม่ นักจิตวิทยาร่วมมือกับนายแพทย์ท่านหนึ่ง ไปตรวจร่างกายของนักกีฬายกน้ำหนักถึงโรงยิม เมื่อไปถึงนายแพทย์ก็ตรวจวัดร่างกายของนักกีฬายกน้ำหนักคนหนึ่ง ซึ่งมีร่างกายที่แข็งแรงมาก เขากำลังฝึกยกน้ำหนักอยู่พอดี เมื่อไปถึงนายแพทย์ใช้ปรอทวัดไข้อยู่สักพักหนึ่ง รอไม่กี่นาที ท่านก็รายงานด้วยสีหน้าเป็นกังวลว่า นักกีฬาคนนี้กำลังมีปัญหาใหญ่ เพราะตรวจพบบางอย่างในร่างกาย ขอให้งดการฝึกซ้อมเอาไว้ก่อน พอนายแพทย์พูดจบ นักกีฬาร่างล่ำบึ้กมีสีหน้าเครียดขึ้นมาทันที เขายกน้ำหนักต่อไปไม่ไหว ยกอย่างไรก็ไม่เป็นที่พอใจ อ่อนเปลี้ยเพลียแรงไปหมด เขาจึงขออนุญาตลากลับไปพักหลายวัน ต่อมานายแพทย์และนักจิตวิทยา จึงขอโทษนักกีฬาคนนั้น พร้อมทั้งบอกความจริงว่า ผลการตรวจสุขภาพไม่เป็นอันตรายอย่างที่เป็นกังวลสักนิด ที่แจ้งผลไปก่อนหน้านั้น เป็นเพียงการทดลองอย่างหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทั้งครูฝึก นักจิตวิทยา และนายแพทย์ร่วมมือกันและรู้กันมาแต่ต้นอยู่แล้ว ทันทีที่ทราบผลว่า ตนไม่เป็นอะไร วันรุ่งขึ้นนักกีฬาคนนั้นก็มาฝึกซ้อมต่อและคราวนี้เขาสดชื่นรื่นเริงอย่างเห็นได้ชัด การทดลองคราวนี้ ก็สะท้อนหลักการที่ว่า ใจเป็นอย่างไร ร่างกายเป็นอย่างนั้นจริงๆ

ความจริง ในชีวิตของคนเรานั้น หากสังเกตให้ดีเราจะพบว่า พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงผลออกมาทางกายนั้น ล้วนได้รับอิทธิพลของใจทั้งสิ้น คนที่มีสีหน้าสดชื่น ผ่องใส ใจเย็นโดยธรรมชาติ (ไม่ใช่ใสเพราะฝีมือหมอ) ก็เพราะลึกๆ แล้ว เขาไม่มีความเครียดเจือปนอยู่ในใจ คนที่หงุดหงิดงุ่นง่าน ก็เพราะในใจเขาเต็มไปด้วยความกังวล คนที่มีพฤติกรรมฉ้อฉล คอรัปชั่น ก็เพราะใจเขามี ไถยจิต ซึ่งแปลว่า จิตที่มีธาตุแห่งความเป็นหัวขโมยแฝงอยู่ คนที่สู้ชีวิต ก็เพราะใจเขาเปี่ยมด้วยปรักกมธาตุ ซึ่งแปลว่า ใจนักสู้ อยู่ข้างใน ส่วนคนที่เต็มไปด้วยความอิจฉาตาร้อน ก็เพราะข้างในของเขาหมักหมมอยู่ด้วยไฟริษยานั่นเอง นอกเป็นอย่างไร ก็สะท้อนว่าใจเป็นอย่างนั้น **กายจึงเป็นเหมือนเงาสะท้อนของใจ ใจของเรานั้น ไม่ต่างอะไรกับห้องที่ว่างเปล่า เมื่อเราใส่อะไรเข้าไปในห้องที่ว่างเปล่านั้น สถานภาพของห้องก็จะเปลี่ยนไปทันที**

เป็นต้นว่า เรามีห้องว่างเปล่าอยู่ห้องหนึ่ง เมื่อ ---

เราใส่น้ำเข้าไป ก็จะกลายเป็นห้องน้ำ

เราใส่พระพุทธรูปเข้าไป ก็จะกลายเป็นห้องพระ

เราใส่เครื่องมือปรุงอาหารเข้าไป ก็จะกลายเป็นห้องครัว

เราใส่เครื่องนอนเข้าไป ก็จะกลายเป็นห้องนอน

เราใส่ชุดรับแขกเข้าไป ก็จะกลายเป็นห้องรับแขก

เราใส่บุคคลสำคัญเข้าไป ก็จะกลายเป็นห้องวีไอพี

ห้องแห่งหัวใจของเราก็ไม่ต่างอะไรกับห้องว่างเปล่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเลย ทุกครั้งที่เราบรรจุอะไรเข้าไปในใจ ใจของเราก็จะเปลี่ยนสถานภาพเหมือนกัน

เราใส่ความเมตตาเข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจดี

เราใส่ธรรมะเข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจบุญ

เราใส่ความโกรธเข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจร้อน

เราใส่ความเลวเข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจทราม

เราใส่ความกลัวเข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจเสาะ

เราใส่ความเป็นนักสู้เข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจสู้

เราใส่ความขาดสติเข้าไป ก็จะกลายเป็นคนใจลอย

ใจของเรานั้นเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกาย เป็นสิ่งที่คอยออกแบบชีวิตของเราให้เป็นไปอย่างไรก็ได้

พระพุทธเจ้าเคยตรัสว่า ใจเป็นนาย ใจเป็นผู้นำ ใจเป็นผู้สร้างสรรค์...

หรือบางทีก็ตรัสว่า จิตฺเตน นียติ โลโก แปลว่า โลกหมุนไปตามใจสั่งการ โลกในที่นี้ หมายถึง ชีวิตของเรานั่นเอง โลกคือชีวิต จะหมุนซ้าย หมุนขวา หมุนตรงหรือหมุนเอียง หมุนไปข้างหน้า หรือว่าหมุนไปข้างหลัง ทั้งหลายทั้งปวงนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของใจทั้งหมดทั้งสิ้น

ใจของเราไม่ต่างอะไรกับห้องที่ว่างเปล่า เราบรรจุอะไรลงไป ชีวิตของเราก็เป็นไปตามสิ่งที่บรรจุนั้น ทุกวันนี้เราเคยถามตัวเองบ้างไหมว่า เราบรรจุอะไร ลงไปในห้องแห่งหัวใจของเราบ้าง ความรู้ ความงมงาย ความรัก ความโกรธ ความเกลียด ความโลภ ความดี ความชั่ว ความริษยา ความหน้าด้าน ความสะอาด สว่าง สงบ หรือความตื่นรู้ ชีวิตจะเป็นอย่างไร รุ่งโรจน์หรือร่วงโรย ขึ้นสูงหรือลงต่ำ สำคัญที่เราบรรจุอะไรลงไปในใจของเราเอง ❋

ที่มาข้อมูล : นิตยสาร Livingetc ฉบับภาษาไทย

** ปิยวรรณ อรุณสวัสดิ์

ของจริง 5 ประการ...
(หลวงพ่อจรัญ ฐิตธมฺโม)

ธรรมะสวัสดีค่ะท่านผู้อ่าน

ฉบับนี้มีธรรมะดีๆ ที่เป็นประโยชน์จากหลวงพ่อจรัญ ฐิตธมฺโม วัดอัมพวันจังหวัดสิงห์บุรี มาให้อ่านกัน ก่อนอื่นขอแนะนำประวัติหลวงพ่อจรัญโดยย่อดังนี้ค่ะ

---

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 ว ฝ่ายพัฒนานักบริหาร ส่วนพัฒนาการบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หลวงพ่อจรัญ ฐิตธมฺโม วัดอัมพวัน จังหวัดสิงห์บุรี

พระราชทินนาม พระธรรมสิงหบุราจารย์ ภาวนาปฏิภาณโกศล โสภณธรรมานุสิฐ พิพัฒน์กิจสุนทร มหาคณิสสร บวรสังฆารามคามวาส หลวงพ่อเกิดในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 7 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์) ซึ่งเกิดจากโยมมารดา เจิม และโยมบิดา แพ จรรยารักษ์

ชื่อเดิม นายจรัญ จรรยารักษ์

เกิด วันพุธ แรม 15 ค่ำ เดือน 8 ตรงกับวันพุธที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2471 ปีมะโรง เวลา 07.10 น. ณ 15 บ้านตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี

อุปสมบท วันพฤหัสบดี ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 ปีชวด ตรงกับวันพฤหัสบดีที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2491 เวลา 14.00 น. ณ วัดพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พระครูพรหมจริยคุณ วัดแจ้งพรหมนคร เป็นพระอุปัชฌาย์ พระปลัดกิมเฮง วัดพุทธาราม เป็นพระกรรมวาจาจารย์ พระอธิการซ่อ วัดพรหมบุรี เป็นอนุศาสนาจารย์

ของจริง 5 ประการ

หลวงพ่อจรัญ ฐิตธมฺโม

ของจริงนั้นหายาก แต่แล้วก็ต้องทำขึ้นถึงจะได้ ของจริงที่แท้มีอยู่ 5 ประการ

1. เกิดจริง
2. แก่จริง
3. เจ็บจริง
4. ตายจริง
5. พลัดพรากจากกันจริง ไม่มีกลับมาอีกแล้ว

ตามหลักพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าสอนชัดเจนมาก หากจะฟังโดยคิดพิจารณาแล้วนั้น จะเกิดประโยชน์มาก ปลุกกระตุ้นเตือนจิตให้เรามีสติ ให้เรามีความอดทน เพราะธรรมชาติชีวิตนี้มีของจริง 5 อย่าง พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ชัด เราเกิดมาในโลกนี้ไม่วายต้องเสื่อมลงทุกวัน การเจ็บป่วยไข้ การไม่เป็นปกติของร่างกายสังขารนั้น ก็เป็นธรรมชาติเป็นจริงแล้ว เรียกว่าเจ็บ เวทนาที่เราได้จากกัมมัฏฐานนี้ก็เรียกว่า เจ็บ ก็ขอให้ญาติโยมทั้งหลายอย่าตั้งอยู่ในความประมาท ความตายในชีวิตของเราเป็นอย่างนั้น โลกมนุษย์นี้หาความสุขไม่ได้ เวียนตายเวียนเกิดกันตลอดเวลา พระพุทธเจ้าจึงสอนชาวโลกให้พ้นทุกข์ อย่าสร้างทุกข์ไว้ในตัวเอง อย่าทำตัวและคนอื่นให้เดือดร้อน นอกเหนือจากเดือดร้อนแล้วท่านสอนไว้ชัดเจน

> กรรมชั่วนั้นเราไม่รู้เป็นของชั่ว ทำไปแล้วจึงรู้ว่ามันเดือดร้อนจริงๆ กรรมดีนั้นเราก็ไม่รู้เป็นของดี แต่ทำไปแล้วก็มีความสุข

แต่ไม่มีใครเอามาคิดเลย คือทำอะไรอย่าเบียดเบียนซึ่งกันและกันเลย อย่าเบียดเบียนคนอื่นเขา เราอยู่ได้สบาย ไม่เอารัดเอาเปรียบใคร ถ้าเรายอมเสียเปรียบเขาได้ก็เป็นดี ก็จะมีความสุข ซึ่งก็คือความสงบนั่นเอง สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม จากการกระทำของเขาเหล่านั้น ไม่มีใครเลยที่จะไม่มีกรรม กรรมมี 2 อย่าง คือ กรรมดี และกรรมชั่ว กรรมชั่วนั้นเราไม่รู้เป็นของชั่ว ทำไปแล้วจึงรู้ว่ามันเดือดร้อนจริงๆ กรรมดีนั้น เราก็ไม่รู้เป็นของดี แต่ทำไปแล้วก็มีความสุข มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตแน่นอนที่สุด เพราะเราไม่เบียดเบียนตนเองและคนอื่น

ฉะนั้นญาติโยมทั้งหลายอย่าประมาท และพยายามตั้งสติอารมณ์สร้างความเพียรให้ได้ สร้างบารมีของเรา คนอื่นเอาบารมีมาให้เราไม่ได้ บารมีก็คือความเพียรที่เราตั้งใจเจริญพระกัมมัฏฐาน ทุกลมหายใจเข้าออก ความจริงในชีวิตนี้ และของจริง 5 อย่าง วัยเสื่อมไปคือ แก่ เกิดมาแล้ววัยก็ต้องเสื่อมไปจนกระทั่งแก่ บางคนไม่ทันแก่ก็ต้องมาตาย คนเราในสากลโลกมนุษย์นี้ไม่ทราบว่าความดีคืออะไร เพราะเขาไม่เคยทำ แต่เขารู้เอารัดเอาเปรียบ มีเงินมีทองมากมายก่ายกอง ถือว่าเป็นความดี แต่เขาหาความสุขในจิตใจไม่ได้เลย การเจริญกัมมัฏฐานต้องการแสวงหาความสุข เรามีความสงบมากเท่าไรจะมีความเยือกเย็นใจมากเท่านั้น

เรานั้นวัยก็จะเสื่อมลงไปทุกวัน เราต้องแก่ไปทุกๆ วินาที แต่ความดีไม่มีอยู่กับเราเลย น่าเสียดายมาก อย่าคิดเล่นเล่อ อย่าคิดพลาด อย่าคิดประมาท ความตายมาถึงเราเมื่อไรเราจะรู้ได้อย่างไร รีบทำดีเสียเดี๋ยวนี้ ผัดวัน

ประกันพรุ่งไม่ได้ มัจจุราชแห่งความตายจะมาสู่เราเมื่อไรก็ไม่รู้

การเจริญพระกัมมัฏฐานเป็นการสร้างความดีของท่าน ไม่ใช่ใครทำให้ ใครทำใครได้ ใครไม่ทำก็ไม่ได้ จะมาแบ่งแจกแจงกันอย่างไร ถ้าอาตมาแบ่งได้โยมก็ไม่ต้องมาทำ แบ่งความดีไปให้โยมคนละกิโล สองกิโล มันทำไม่ได้ เพราะฉะนั้นของใครของมันต้องทำให้รู้ ทำให้แจ้ง ทำให้เห็นจริง ทำให้ได้ผล ทำให้เกิดสัจจะ ความจริงใจ ชีวิตนี้ก็จะแจ่มใส เกิดแสงสว่างด้วยปัญญา ความลับของกองการสังขารเราจะออกได้ และใช้เป็นวิธีการเช่นนี้นั้น หาคนที่จะสนใจได้ยาก เพราะเขาไร้บุญวาสนาที่จะมาสนใจ อ้างเลศว่ายังไม่ว่าง ยังมีงานอยู่มากหลาย ถ้าท่านอ้างเลศนี้แล้วไฉนเลย เราจะได้มีโอกาสสร้างความดีกับเขาได้ ความดีมีทั่วไป ความชั่วก็มีทั่วไป ใครทำอย่างไรก็ได้อย่างนั้น เป็นของแน่เพราะเป็นกฎแห่งกรรมจากการกระทำของเรา ปัญหาของเราเอง เราก็ต้องแก้ปัญหาเอง ไม่ใช่ให้คนอื่นมาแก้ปัญหาให้ คนอื่นมาแก้ไม่ได้ต้องตัวเราเองถึงจะลึกซึ้ง ใครจะจริงเท่าตัวเราเป็นปัจจัตตังที่อาตมาพูดเสมอมา

ท่านทั้งหลายอย่าได้ประมาท เพราะความประมาทเป็นหนทางแห่งความตาย บางคนที่จะรู้ว่าจะตายเมื่อไร นั้นยากมาก ถ้าเรามีสติครบ เราจะเดินทางไปสู่สัมปรายภพ จะได้พบความสงบเยือกเย็น และเดินทางไปด้วยความดีอันนี้ จะไม่ดีกว่าหรือจะเอาความชั่วติดตัวไปไปเหยียบโคลน เขาเรียกว่าสะเทือนน้ำสะเทือนบก ไม่เรียบร้อย ไปเรือก็ติดแห้ง ไปรถก็ลงน้ำ ติดหล่ม เป็นอย่างนี้แหละหนอ อะไรจะสะดวกสบายเท่ากับปัจจัยเราที่สร้างความดีไว้ให้กับตัวเราเอง ความจริงทุกข์อยู่ของมันเอง ความสุขก็อยู่ของมัน แต่เราไปเอาทุกข์มาไว้ในใจ แล้วจะเกิดความสุขได้อย่างไร ความสุขก็หนีไปหมด ความทุกข์ก็เข้ามาแทนที่ สร้างความดีได้อย่างไร

นี่แหละท่านทั้งหลาย การเจริญกัมมัฏฐานเป็นยอดที่สุดในพระพุทธศาสนาแล้ว ถ้าเราไม่ปฏิบัติธรรมเราก็

ไม่ได้อะไรเลย เราจะไปอ่านหนังสือธรรมะสักร้อยเล่มพันเล่ม มันก็เท่านั้น ก็ทำไม่ได้ อ่านได้ก็รู้แต่ในหนังสือแต่ไม่รู้จริงในจิตใจ เพราะเข้าไม่ถึงในจิตใจเลย การจะเข้าถึงจิตใจจะแสดงพฤติกรรมบอกให้คนอื่นได้ทราบนั้นอยู่ที่การปฏิบัติกัมมัฏฐาน ฐานะดีจิตใจเราจะได้แจ้งแสงสว่างมโนธรรมชีวิตก็จะแจ่มใส ขอให้ญาติโยมคิดและมีสติ คิดการณ์ใกล้การณ์ไกล รู้จักการสับเปลี่ยนและเลื่อนฐานะของตัวเองให้เข้าไปสู่ความดีมีปัญญาต่อไป

ผู้ใดเห็นธรรม ผู้นั้นเห็นพระพุทธเจ้า ผู้ใดถึงพระพุทธเจ้า ผู้นั้นถึงธรรม เราปฏิบัติธรรมได้เราถึงจะรู้ว่าพระพุทธเจ้าคือใคร ท่านต้องลำบากเหนื่อยยากพระวรกาย สั่งสอนสรรพสัตว์ในโลกนี้ จนถึงแก่พระนิพพาน เราถึงธรรมแล้วความสุขสว่างแล้วตรงนี้แหละถึงพระพุทธเจ้า พระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณ พระมหากรุณาธิคุณชัดเจนมากไม่มีอะไรชัดเจนเท่านี้แล้ว ถ้าเราผลัดเพี้ยนเปลี่ยนไปเราก็ผลัดตลอด จนกระทั่งตาย ตายไปแล้วก็เอาใส่โลงศพ จะเอาไปฝัง เอาไปสุสาน จะไปเผาก็เท่านั้นเอง ร่างกายสังขารก็เป็นเถ้าถ่าน เป็นธาตุดิน น้ำ ไฟ ลม มันก็หมดไปแล้ว เหลือแต่ธาตุดินธาตุเดียว และต้องละลายไปตามดิน ไม่มีอะไรที่จะดีได้เท่ากับจิตใจเราเท่านั้น เพราะฉะนั้นเราต้องทำจิตใจให้ดี เราต้องแก้ไข เราปฏิบัติธรรมต้องประสบทุกข์คือความปวดเมื่อย และจิตใจมันออกไปโน้นไปนี่ มันน่ารำคาญเป็นธรรมชาติเหมือนลิงค่างบ่างชะนีเช่นนี้ เรากว่าจะทำให้ยุติลงได้แสนจะยากมาก

ที่มา http://www.jarun.org/v3/P16012.htm

มาแจกกันอีกอย่างต่อเนื่องค่ะ สำหรับท่านที่ร่วมเขียนข้อความหรือข้อคิดเกี่ยวกับธรรมะที่ท่านน้อมนำมาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต หรือท่านที่แนะนำสถานที่และวิธี SHOPPING บุญ

ท่านที่ร่วมส่งข้อความเข้ามาจะได้รับหนังสือ ซีดี และสื่อธรรมะต่างๆ ...ส่งกันเข้ามาได้ที่ ปิยวรรณ อรุณสวัสดิ์ ฝ่ายนัฒนานักบริหาร ส่วนนัฒนาการบริหาร สถาบันนัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร 173 ถ.ดินสอ พระนคร กทม.10200 หรือจะส่งมาทางรังนกกระจอก หรือ piyawanbma@yahoo.com ก็ได้ค่ะ...

SHOPPING บุญ

SHOPPINGบุญ"ช้อปปิ้งบุญ" เป็นมุมเล็กๆ ที่จะแนะนำให้ท่านผู้อ่านได้เพลิดเพลินกับช่องทางต่างๆ ในการทำบุญ ที่ตรงนี้เปิดกว้างให้ทุกท่านร่วมกันแนะนำสถานที่ทำบุญหรือแนวทางการทำบุญในสไตล์ของท่าน ที่ประทับใจและอยากบอกต่อกันนะคะ

ฉบับนี้ได้รับจดหมายจากคุณกนกรัตน์ พันธ์นรา หัวหน้าฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย ฝ่ายกนกรัตน์แนะนำท่านผู้อ่านให้ได้ไปทำบุญที่วัดบางจาก ต.คลองพระอุดม อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี ที่วัดแห่งนี้กำลังปรับปรุงซ่อมแซมอุโบสถ โดยยกอุโบสถให้สูงขึ้น ทางวัดได้จัดให้มีการเวียนเทียนลอดใต้อุโบสถ เวียนเทียน 3 รอบจะเสริมบุญบารมี หรือจะเวียนเทียน 9 รอบจะช่วยแก้คุณไสยได้ นอกจากนี้ ที่วัดยังมีโครงการไถ่ชีวิตโค-กระบือจากโรงฆ่าสัตว์นำไปให้เกษตรกรซึ่งสามารถไถ่ชีวิตโค-กระบือตัวละ 19,000.-บาท หรือร่วมสมทบบริจาคเงินก็ได้ นอกจากทำบุญแล้ว บริเวณวัดยังมีอาหาร ขนมไทย พืชผักและของ

พื้นเมืองที่ชาวบ้านในละแวกนั้นทำขายในราคาย่อมเยา และสามารถนั่งเรือข้ามฟากไปเที่ยวเกาะเกร็ดได้อีกด้วย การเดินทางไปวัดบางจากเริ่มต้นจากถนนแจ้งวัฒนะขึ้นสะพานพระราม4 ข้ามห้าแยกปากเกร็ดและแม่น้ำเจ้าพระยา ลงสะพานตรงไปเลี้ยวกลับมาลอดใต้สะพานพระราม 4 แล้วตรงไปประมาณ 200 เมตร เลี้ยวซ้ายเข้าวัดบางจาก จะมีป้ายบอกทางเข้าวัดหน้าปากซอยชัดเจน

ท่านใดอยากสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม สามารถกริ่งกริ๊งถึงฟ่ายได้ที่เบอร์ 0 2281 3001 ต่อ 6410

สุดท้ายฟ่ายกนกรัตน์ได้ฝากทิ้งท้ายไว้ว่า **"บุญไหนจะประเสริฐเท่าการให้ การให้ไหนจะประเสริฐเท่าการให้ชีวิต"**...ขออนุโมทนา...สาธุค่ะ: ☺

คนที่มีจิตสำนึกในการฝึกฝนพัฒนาตน พอเจออะไรที่ยาก ก็มองเห็นว่าเป็นเครื่องฝึกตัวที่จะทำให้พัฒนาตนได้มาก และเกิดความรู้สึกว่า ยิ่งยากยิ่งได้มาก ระหว่างของยากกับของง่าย เด็กพวกนี้จะเข้าหาของยาก เพราะยิ่งยากยิ่งได้มาก ทำให้ฝึกตนได้ดี เขาจะมองเห็นว่า ถ้าเราผ่านสิ่งที่ยากได้แล้ว เราก็จะทำสิ่งที่ง่ายได้แน่นอน และจะทำให้เราได้สะสมประสบการณ์ความชำนาญในการทำงานเพิ่มขึ้นๆ ผลดีที่เกิดขึ้น คือ

1. มีความเต็มใจ พอใจ ยินดีที่จะทำ ซึ่งทำให้เขามีความสุขในการที่จะทำงานหรือเล่าเรียนศึกษา

2. มีความตั้งใจ ซึ่งทำให้ทำได้ผล

พูดสั้นๆ ว่า ทำงานก็ได้ผล และคนก็เป็นสุข นี่คือสิ่งที่พึงปรารถนาในการทำงาน

จาก วาทะธรรม เพื่อการพัฒนาตน
ของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)

แบ่งสัน ปันความสุข

"ไม้กล้า-ผลิใบ"

ไม้กล้าผลิใบเติบใหญ่งดงาม เพราะเหล่าพันธุ์ไม้กล้าผลิใบ กล้าสู้แดดฝน
ค่อยเติบใหญ่ จึงยังประโยชน์ให้โลกงดงาม

คนกล้าผลิความคิด กล้าฝ่าอุปสรรค สืบสานสู่การกระทำ
จึงสร้างสรรค์โลกยั่งยืน

ภาพและคำโดย: จันทร์กระจ่างฟ้า

เชิญผู้สนใจส่งผลงาน(ของคุณเอง) เป็นภาพประทับใจ พร้อมคำบรรยายเล็กน้อย มาที่.... กองบ.ก.
หากได้ปรากฏโฉมในหน้านี้ เรามีความยินดีและของกำนัลมอบให้ค่ะ

เกมชิงรางวัล เกมทายภาพ

สมาชิกของกอง บก. "ปัญญพัฒน์" คนหนึ่งแอบหนีไปร่าเริงรับลมร้อน ณ ชายหาดสะอาดทรายของประเทศซึ่งได้ชื่อว่ามีชายหาดและทะเลที่สวยงามมาก ..ดังรูปที่เก็บมาอวด..ระหว่างที่ร่าเริงใจอยู่นั้นก็บังเอิญสังเกตเห็นสิ่งก่อสร้างซึ่งปรากฏอยู่ทั่วไปบนสองฝั่งถนนเลียบหาด มีลักษณะเป็นกำแพงเตี้ยๆ สี่ด้าน สร้างด้วยวัสดุก้อนแก้ว (glassbox) มีประตูไม้ระแนงปิด-เปิดเข้า-ออกได้..

..สิ่งก่อสร้างนี้คืออะไรกันหนอ?..

ก. ทางลงอุโมงค์ข้ามถนน (ดูท่องเที่ยวมีรถยนต์และผู้คนหนาแน่นมาก)

ข. ที่เก็บถังขยะ (ออกแบบให้โปร่งใสตามแนวคิด transparency)

ค. ที่อาบน้ำจืด (บริการฟรีจากหน่วยงานท้องถิ่นเมื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว)

ง. ที่หลบฉุกเฉินจากภัยสึนามิ (ตามข้อตกลงนานาชาติว่าด้วยความปลอดภัยชายหาด)

เลือกคำตอบมาหนึ่งข้อ ระบุชื่อ ที่อยู่ หน่วยงานและเบอร์โทรศัพท์ ถ่ายเอกสารฝากส่งหรือส่งทางไปรษณีย์ ติดแสตมป์ 3 บาท มาที่ กองบรรณาธิการวารสาร "ปัญญพัฒน์" ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 1 (เสาชิงช้า) เขตพระนคร กรุงเทพ 10200 **ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2553** ตอบถูกมากกว่า 1 ราย ใช้วิธีจับสลากตัดสินค่ะ

English Corner

นงลักษณ์ แสัมสุวรรณ*

วันนี้ คุณมีกี่อารมณ์... จ๊ะ ?

How do you Feel today?

ในช่วงที่เข้าสู่ต้นฉบับ อากาศร้อนมาก ประกอบกับสถานการณ์บ้านเมืองก็รุ่มร้อน คนไทยจำนวนไม่น้อยไม่มั่นใจกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในสังคมแต่ละวัน ส่งผลให้จิตใจ และความสะดวกสบายหลายอย่างสั่นคลอนไปบ้าง คุณได้สังเกตบ้างไหมว่า อารมณ์ (Emotion) ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาของเรา จำแนกแยกแยะได้กี่แบบกัน

* หัวหน้าฝ่ายพัฒนานักบริหารวิชาชีพ ส่วนพัฒนาการบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สุขและทุกข์ รักและชัง กลัวและกล้า

ในภาษาอังกฤษมีคำศัพท์บ่งบอกไว้ชัดเจน สอนกันมาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา และถ้าเราจะแจกแจงคุณลักษณะของอารมณ์ฝ่ายบวกที่เป็นสุข และอารมณ์ฝ่ายลบที่เป็นทุกข์ จะพบว่า อารมณ์ของคนเราช่างมีความหลากหลาย แปรไปตามความรู้สึกที่แตกต่าง และระดับที่มากน้อย น่าสนใจไหมว่า ? คำศัพท์ที่แยกแยะความรู้สึกต่างๆ ที่พัฒนาไปเป็นอารมณ์สุข และอารมณ์ที่ไม่เป็นสุขนั้น ที่พบบ่อยๆ มีอะไรบ้าง

สุข ใช้คำศัพท์ตรงๆ ว่า happy

ใช่.....เมื่อเรามีความสุข เราจะบอกว่า I am happy. ถ้าสบายดีแบบ ชิว ชิว ก็จะบอกว่า I am fine/I am alright/I am okay... ซึ่งสื่อกันง่าย ๆ เว้ากันซื่อๆ และในเครือข่ายของอารมณ์สุข ก็จะมี ความพอใจ สนุกสนาน โล่งอก สำราญใจ ยินดี เพลิดเพลิน ภูมิใจ.....เยอะแยะตาแป๊ะไก่ (ทำไม ? ไม่ตาแป๊ะเป็ด ก็ไม่ทราบ)

มาดูตัวอย่างคำศัพท์ในเครือข่ายของอารมณ์ทางบวกที่ทำให้มีความสุขดีกว่า

happy = เป็นสุข เป็นคำคุณศัพท์ (adj)

Happiness เป็นคำนาม (n) = ความสุข

joyful (adj) สนุกสนาน	delight (adj) ยินดี
proud (adj) ภูมิใจ	relief (n) โล่งอก สำราญใจ
satisfy (v) พอใจ	cheerful (adj) ร่าเริง
friendly (adj) เป็นมิตร อบอุ่น	trust (v) ไว้วางใจ
thrill (v) ตื่นเต้น เร้าใจ	

“อารมณ์ของคนเราช่างมีความหลากหลาย แปรไปตามความรู้สึกที่แตกต่างและระดับที่มากน้อย”

และเมื่อกระโดดข้ามไปยังอารมณ์ทางลบ ซึ่งเป็นอารมณ์บ่จอย อารมณ์บูด เช่น เวลาเรารู้สึกแย่ๆ ก็จะบอกว่า I feel bad.....ไม่ว่าจะมีอารมณ์ไม่พอใจ โกรธ ขุ่นเคือง หงุดหงิด รำคาญ เศร้าใจ ซึมเศร้า สิ้นหวัง เบื่อหน่าย เกลียดชัง ละอายใจ สำนึกผิด...ก็ไม่น่าปรารถนาทั้งสิ้น

angry (adj) โกรธ
moody (adj) หงุดหงิด
depressed (adj) ซึมเศร้า
dissatisfied (adj) ไม่พอใจ
bored (adj) เบื่อหน่าย
ashamed (adj) อับอาย

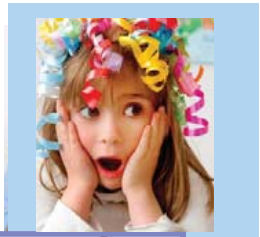
dislike (v) ไม่ชอบ
annoying (adj) น่ารำคาญ
regret (v) สลดใจ
despair (v) สิ้นหวัง
guilty (adj) รู้สึกผิด
hostile (adj) เป็นศัตรู

ความกลัว (fear) เป็นความรู้สึกที่อาจพัฒนาเป็นอารมณ์ที่ไม่ปรารถนาได้อีกมากมายหลายแบบ ได้แก่

concerned (adj) กังวล
anxious (adj) กลุ้มใจ
frighten (v) หวาดกลัว
panic (adj) ตื่นตระหนก
shocked (adj) ตกใจสุดขีด
despair (v) สิ้นหวัง
sorrow (v) เศร้าใจ
lonely (adj) อ้างว้าง
frustrated (adj) ท้อแท้

และความรู้สึก ที่เป็นกลางๆ ไม่ถึงขั้นเป็นอารมณ์ร้ายหรือดี ที่เกิดขึ้นเมื่อมีความไม่ชัดเจน ไม่แน่ใจ ได้แก่ สงสัย ฉงนใจ แปลกใจ ทึ่ง มหัศจรรย์ใจ.... ซึ่งคำศัพท์ที่ใช้สื่อความหมาย ได้แก่

wonder (v) สงสัย
doubt (v) ฉงนใจ
surprised (adj) แปลกใจ
amazed (adj) น่าทึ่ง
astonished (adj) มหัศจรรย์ใจ



คำศัพท์ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงตัวอย่างของคำศัพท์ง่ายๆ ที่ใช้สื่อถึงอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ ถ้าจะรวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด คงไม่สามารถหาพื้นที่ได้พอในวารสารเล่มน้อยฉบับนี้ ผู้เขียนแนะนำว่า ใช้วิธีพึ่ง dictionary ใน internet ดูจะ work กว่าค่ะ

การใช้คำศัพท์ดังกล่าวข้างต้นในประโยคที่จะพูดหรือเขียนก็ตามหลักการใช้ภาษาอังกฤษค่ะ คำคุณศัพท์ (adj) จะตามหลัง verb to be หรือคำที่ทำหน้าที่แทน verb to be ได้ ส่วนคำกริยา (v) ก็ต้องดูประธานของประโยค ว่าเป็นเอกพจน์ (Singular) หรือ พหูพจน์ (Plural)

อธิบายคร่าวๆ ได้เพียงนี้ก่อน เพราะรายละเอียดเกี่ยวข้องมีอีกมาก คาดว่า ผู้อ่านได้เรียนรู้มาบ้างแล้วในภาษาอังกฤษพื้นฐาน ถ้ารื้อฟื้นความรู้เดิมนิดหน่อย ก็คงต่อยอดได้ ที่สำคัญคือ ต้องรู้คำศัพท์และความหมายของคำค่ะ จึงจะสื่อสารได้ตรงประเด็นเห็นภาพ จะตัวอย่างประโยคให้เห็นบ้าง เช่น

สมชายซึ่งเป็นแฟนสมศรี บ่นบ่อยครั้งว่า

สมศรีอารมณ์บูด เป็นประจำ

Somsri is always moody.

เสียงของสมศรีน่ารำคาญมาก

Somsri's voice is very annoying.

ในที่สุด Somsri ก็ ตั้งใจบอกกับสมชายว่า

My life will be joyful.... without you.

คงไม่ต้องแปลนะคะ (ใครว่าศรี.. ทนได้)

ก่อนจบบทความนี้ ต้องขอขอบคุณอาจารย์ขวัญฤดี ผลอนันต์ เจ้าของแผ่นโปสเตอร์ Mind Map (แผนผังความคิด) และวิทยากรในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารมหานคร ระดับต้น กรุงเทพมหานคร ผู้เขียนได้อิงข้อมูลมาเขียนบทความนี้ ในช่วงแห่งความระส่ำระสาย หลายอารมณ์ หลายความคิดในสังคมบ้านเรา (กองบรรณาธิการวารสารฯ ก็อดทนมาก ในการทวงต้นฉบับจากผู้เขียนด้วย ขออภัย ออกอากาศด้วยค่ะ:)

☺ Take Good Care of your emotion ☺

อย่างสม่ำเสมอด้วยนะคะ

LOOK ON THE BRIGHT SIDE

วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ

สวัสดีค่ะ

ผู้เขียนกำลังตัดสินใจไม่ถูกว่าจะเขียน ☺ LOOK ON THE BRIGHT SIDE ☺ ฉบับนี้เกี่ยวกับอะไรดี ก็ยังเฮิญเปิดทีวีเจอรายการประกาศผลรางวัลตุ๊กตาทองภาพยนตร์ (ของสหรัฐอเมริกา) 2010 82nd Academy Awards ซึ่งจัดขึ้นที่นครลอสแองเจลิส เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2553 ถึงตอนที่กำลังตัดสินรางวัลเพลงประกอบภาพยนตร์ยอดเยี่ยม (พอดิบพอดีอะไรปานนั้นเ!) ซึ่งผลการตัดสินได้แก่เพลง **"The Weary Kind"** จากภาพยนตร์เรื่อง **Crazy Heart** ..ผู้เขียนจึงได้โอกาสหยิบเพลงนี้มาคุยกัน ..สดๆ ร้อนๆ ขนาดนี้ ผู้อ่านที่เชื่อเพลงโบราณเลงจะพอใจนะคะ

"The Weary Kind" แต่งและร้องโดยคิลปินหน้าใหม่ชื่อ Ryan Bingham เขาคนนี้อายุเพียง 28 ปี เพิ่งตั้งวงดนตรีแนวลูกทุ่งสมัยใหม่ที่เรียกว่า progressive country ชื่อวง Dead Horses ในปี 2549 และก็เพิ่งออกอัลบั้มเพลงไป 2 ชุดเท่านั้น ทว่า ดังระเบิดขึ้นมาด้วยใบหน้าคมตาหวานและม้ายพระเอก Keanu Reeves แต่ร้องเพลงด้วยน้ำเสียงแหบแบบคนอายุ 50 ที่กร่ำเหล้ายุหรี่ได้ที่แล้ว ..เข้าทางแนวหนังพอดี.. เพลง "The Weary Kind" มีให้ดาวน์โหลดฟังฟรีได้ในเว็บไซต์ YouTube ซึ่งนับตั้งแต่ภาพยนตร์เข้าโปรแกรมฉาย มีผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บเฉียด 400,000 รายแล้ว หลายคนบอกว่ามีกลิ่นไอของสไตล์ Bruce Springsteen ข้างก็ว่าคล้ายๆ ของ Bob Dylan หลายคนทำนายว่าได้รางวัลออสการ์แน่ๆ ..สุดท้าย เสียงเชียร์เคลียร์ไม่ไหว "The Weary Kind" จึงเพิ่งได้รับรางวัลเพลงประกอบภาพยนตร์ยอดเยี่ยมจากงานประกวด 2010 Golden Globe Awards ไปเมื่อเดือนมกราคมนี้ แล้วก็มาได้รับรางวัลติดๆ กันจากงาน 2010 82nd Academy Awards นี้อีกด้วย ..ทำไมเชียร์กันจัง?.. เรามาดูเนื้อเพลงกันนะคะ..

The Weary Kind

(Theme from the movie "Crazy Heart")

Written: Ryan Bingham & T-Bone Burnett
Performed: Ryan Bingham
Lyrics edited from: www.stlyrics.com

Your hearts on the loose
You rolled them sevens with nothing to lose
This ain't no place for the weary kind

You called all your shots
Shooting Eight-ball at the corner truck stop
Somehow this don't feel like home anymore

* And this ain't no place for the weary kind
And this ain't no place to lose your mind

And this ain't no place to fall behind
Pick up your crazy heart and give it one more try

Your body aches
Playing your guitar and sweating out the hate
The days and the nights all feel the same

Whiskey has been a thorn in your side
And it doesn't forget
The highway that calls for your heart inside

(Repeat*)

Your lovers won't kiss
Its too damn far from your fingertips
You are the man that ruined her world

Your hearts on the loose
You rolled them sevens with nothing to lose
And this ain't no place for the weary kind

คำศัพท์จากเพลง

The Weary Kind เป็นเพลงที่ทำความเข้าใจและแปลความหมายเป็นไทยได้ค่อนข้างยาก เพราะคำศัพท์ที่ใช้และเนื้อหามีความเกี่ยวเนื่องกับบางสิ่งบางอย่างที่อยู่ในวิถีชีวิตท้องถิ่นของคนอเมริกันเฉพาะกลุ่ม ซึ่งก็คือกลุ่มหรือชุมชนของคน ตามเนื้อเรื่องในภาพยนตร์ Crazy Heart นั่นเอง ผู้เขียนจึงต้องขอขอบพระคุณ**อาจารย์ Edward B. Geerson ที่ปรึกษาพิเศษผู้ประสานงานฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ของสถาบันภาษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์** ผู้เป็นเจ้าของภาษา ซึ่งได้กรุณาอธิบายให้ความกระจ่างถึง ที่มาที่ไปของความหมายคำศัพท์และเนื้อหาของเพลงนี้ มิฉะนั้นแล้ว ☺ LOOK ON THE BRIGHT SIDE ☺ **ฉบับนี้ คงไม่สามารถปิดเรื่องส่งต้นฉบับได้.. มาดูความหมายของศัพท์และสำนวนจากเพลงนี้กันนะคะ**

on the loose (idm.) หนี, เป็นอิสระโดยการหนีจากการควบคุมใดๆ

rolled them sevens มีที่มาจากการพนันลูกเต๋า ที่หากผู้เล่นโยนได้แต้ม 7 แปลว่าแพ้เสียพนัน

เนื้อเพลง 2 บรรทัดแรกมีความหมายถึง ผู้ที่คิดว่าตนเองมีหัวใจที่เป็นอิสระ จะใช้ชีวิตอย่างไรก็ได้ ไม่มีอะไรจะเสียหายอยู่แล้ว แต่ความใน 3 บรรทัดก่อนบทสุดท้าย ทำให้เข้าใจว่าผู้ร้องรำพันถึงความรัก จึงตีความได้ว่าใจที่เป็นอิสระนี้จะรักใครก็ได้ และคิดว่าถึงแม้จะไม่สมหวังในรักนั้น ก็ไม่เสียใจ..รักใหม่ได้อีก..อย่าเสียศูนย์ก็แล้วกัน..เพราะโลกนี้ไม่มีที่ให้คนอ่อนแอพ่ายแพ้ชีวิต

weary (adj.) เหน็ดเหนื่อย อ่อนแรง หมดแรงหรือกำลังใจในการจะทำสิ่งที่มุ่งหมายให้สำเร็จได้

called all your shots มีที่มาจากการเล่นพูลเกมหรือบิลเลียด นิยมเล่นตามร้านเหล้าหรือร้านอาหารที่เป็นจุดพักรถในอเมริกา แคนาดา กลุ่มประเทศลาตินอเมริกา และอังกฤษ ซึ่งมีวิธีเล่นหลากหลายวิธี แต่ที่นิยมกันมากคือเกมที่เรียกว่า Eight-ball ใช้ลูกบอลที่มีหมายเลขและสีต่างๆ จำนวน 16 ลูก ผู้เล่นใช้ไม้คิวตีลูกชิ่งให้กระทบบอลหมายเลขต่างๆ ตามที่ตนเรียก (call the shot) หรือระบุไว้ให้ลงหลุมที่ตนกำหนด เช่น ผู้เล่นบอกว่า “3 ball in the side pocket.” หมายความว่าผู้เล่นกำหนดจะตีลูกบอลหมายเลข 3 ให้ลงหลุมด้านข้าง ถ้าตีพลาดผู้เล่นอีกฝ่ายก็จะได้เล่นต่อ แต่ยกเว้นบอลหมายเลข 8 ที่ทั้งสองฝ่ายต้องเก็บไว้ตีเป็นลูกสุดท้ายหลังจากลูกอื่นๆ ลงหลุมไปหมดแล้ว ซึ่งก็จะต้องตีบอลหมายเลข 8 นี้ให้ลงหลุมที่กำหนดไว้ก่อนแล้วด้วยเช่นกัน จึงจะเป็นผู้ชนะ

เกมแบบนี้ถือว่าผู้เล่นเป็นผู้ควบคุมเกม คือเลือกระบุลูกและหลุมเอง คำศัพท์นี้จึงมีนัยหมายความถึงผู้ที่มั่นใจในการเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง

Shooting Eight- ball at the corner truck stop ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น อเมริกา ออสเตรเลีย และหลายๆ ประเทศในยุโรป มีกฎหมายกำหนดให้มีจุดพักรถสำหรับคนขับรถ

บรรทุกเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการขับรถระยะไกล ซึ่งอาจเป็นพื้นที่ส่วนหนึ่งของร้านอาหารที่เป็นจุดพักรถทั่วไปก็ได้ มุมพักของคนขับรถบรรทุกนี้มักมีสิ่งผ่อนคลายอารมณ์ให้ด้วย เช่น ชา กาแฟ ทีวี ตู้เพลง และโต๊ะบิลเลียด (ดังที่เรามักเห็นในภาพยนตร์ต่างประเทศหลายๆ เรื่อง) จึงเป็นที่ๆ พูลเกมที่เรียกว่า Eight-ball กลายเป็นวิถีชีวิตอย่างหนึ่งของคนในสังคมกลุ่มนี้

this don't feel like home anymore feel like home หมายถึงความรู้สึกรวมๆ ที่เรียกว่า ความมั่นใจในตัวเอง ผู้ร้องรำพึงถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงไปโดยอิงถึงการเล่นเกมบิลเลียดที่ผู้เล่นเป็นผู้คุมเกม หมายถึงจากคนวัยหนุ่มไฟแรงที่เคยมั่นใจว่าตนเป็นผู้กำหนดชีวิตตนเอง กลายเป็นตาแก่ขี้เมาที่มีเหล้าครอบงำชีวิต (ตามภาพยนตร์ ผู้ร้องคือพระเอกติดเหล้างอมแงมเป็นพิษสุราเรื้อรัง)

lose your mind ไม่สามารถควบคุมจิตใจได้, เสียสติ

crazy heart ความหลงใหล คลั่งไคล้บางสิ่งบางอย่าง หรือมุ่งทำบางสิ่งอย่างบ้าระห่ำ ไม่คำนึงถึงผลดีผลเสียที่จะตามมา ในที่นี้หมายถึงคนที่ปล่อยใจให้ตกหลุมรักง่ายๆ ดังนั้นจึงทำให้ตนเองอกหักบ่อยๆ ด้วย

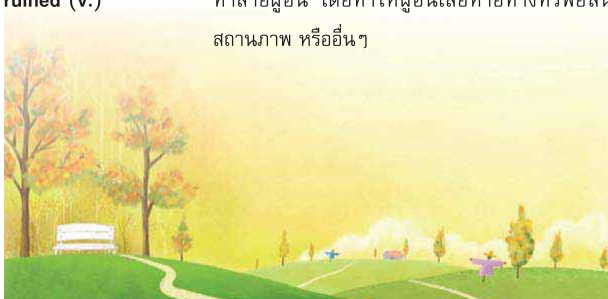
one more try try ในที่นี้แปลว่า ลองทำบางสิ่งบางอย่าง ความหมายตามเนื้อเพลงคือ ลองมีความรักครั้งใหม่อีกสักครั้ง

a thorn in your side (idm.) thorn แปลว่า หนาม สำนวนนี้หมายถึง คน หรือสิ่งที่รบกวน บั่นทอนหรือขัดขวางผู้อื่นไม่ให้ทำสิ่งที่ตั้งใจไว้

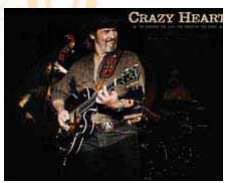
the highway that calls for your heart inside ถนนที่เรียกร้องให้เธอกลับไปทำตามที่ใจต้องการ มีความหมายเชื่อมโยงต่อมาจากวรรคก่อนหน้านี้ก็คือ เหล้าที่เป็นสิ่งที่คอยบั่นทอนชีวิต แต่ก็เป็นสิ่งที่คอยย้ำเตือนให้เขากลับไปสู่เส้นทางที่หัวใจร่ำร้อง นั่นก็คือ ต้องการแสวงหาความรักที่ยังไม่สมหวัง

damn (adv.) ใช้เน้นคำที่ตามหลังให้มีความชัดเจนขึ้น จัดว่าเป็นคำไม่สุภาพ เพราะมักใช้ในกรณีเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์โกรธหรือไม่พอใจของผู้พูด damn far from your fingertips แปลว่า ไกลเกินกว่าปลายนิ้วมือจะเอื้อมแตะถึง

ruined (v.) ทำลายผู้อื่น โดยทำให้ผู้อื่นเสียหายทางทรัพย์สิน สถานภาพ หรืออื่นๆ



หัวใจอ่อนแอ แต่อย่าพ่ายแพ้เกมชีวิต



ขอคุยเกี่ยวกับภาพยนตร์เรื่องนี้ก่อน.. **Crazy Heart** เข้าโปรแกรมฉายในโรงภาพยนตร์ไปเมื่อประมาณปลายปี 2552 (ฉายในอเมริกานะคะ..ส่วนในไทย จนถึงขณะที่ปิ่นต้นฉบับอยู่นี้ ยังไม่มีโปรแกรมฉายค่ะ) นำแสดงโดย Maggie Gyllenhaal และ Jeff Bridges (ได้รับรางวัลนักแสดงนำฝ่ายชายยอดเยี่ยม Best Actor Award จากงานประกวดเดียวกันนี้) เป็นภาพยนตร์แนวดราม่าที่ดำเนินเรื่องง่ายๆ ไม่ตื่นเต้นโลดโผน แต่ก็น่าประทับใจด้วยเนื้อหาและการนำเสนอมุมภาพที่สวยงามของธรรมชาติและเมืองชนบทอเมริกัน เป็นเรื่องของนักดนตรีคันทรีวัยดึก ซึ่งเคยโด่งดัง แต่ต้องมามีชีวิตขาลง ล้มเหลวทั้งการงานและชีวิตครอบครัว กลายเป็นนักดนตรีขี้เมาถึงขั้นซมซานขอร้องเพลงแลกเหล้าสักกิ๊ง ต่อมาได้พบกับสาวนักหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นที่มาขอสัมภาษณ์ชีวิตคนเคยดัง ชัยชนะของเขาในท้ายเรื่องไม่ใช่เกิดจากรักต่างวัย หรือเลิกเหล้าแล้วรวย หรือให้สัมภาษณ์แล้วดัง แต่เป็นเพราะเขาได้ค้นพบสัจธรรมข้อสำคัญของชีวิต

เมื่อทราบเนื้อหาของหนังแล้ว จึงไม่น่าแปลกใจที่เพลง The Weary Kind จะได้รับรางวัลเพลงประกอบภาพยนตร์ยอดเยี่ยมไปครอบครอง เพราะเนื้อเพลงสะท้อนถึงชีวิตตัวเอกของเรื่อง ที่หากมองให้ลึกซึ้งแล้วจะเข้าใจว่าจากภาพภายนอกที่ใครๆ เห็นว่าก็แค่ขี้เมาแก่ๆ ไม่ได้เรื่องได้ราวนั้น ภายในความคิดของเขามีหลักการเหตุผลอย่างไรซุกซ่อนอยู่ เนื้อเพลงยังสะท้อนถึงวิถีชีวิตของความเป็นลูกทุ่งอเมริกัน นอกจากนี้ ทั้ง Bingham และ Bridges ก็มีบุคลิกและน้ำเสียงที่กลมกลืนกับเรื่องราวทั้งหมดอย่างลงตัว ทั้งหนังและเพลงให้แง่คิดเชิงปรัชญาชีวิตที่สอดคล้องกันอย่างกินใจ

..เป็นความจริงที่พบเห็นได้ทั่วไปในทุกสังคม ที่คนที่มีความสามารถ แต่มีจุดอ่อนในจิตใจ เมื่อต้องพบกับบททดสอบที่ทำให้เกิดจุดหักเหของชีวิตแล้วถึงกับซวนเซ ไม่สามารถบังคับทิศทางของเส้นทางชีวิตให้ดำเนินต่อไปด้วยดีได้ ***..แล้วสัจธรรมข้อใดที่จะนำความสงบสุขมาสู่จิตใจได้อย่างแท้จริง?*** ..ถ้าไม่หาคำตอบจากการดูภาพยนตร์เรื่องนี้ ก็สามารถติดตามค้นหาอ่านได้จากคอลัมน์ **"ปัญญาธรรมาภิรมย์"** ใน "ปัญญพัฒน์" นี่แหละค่ะ..ค้นเจอแล้วช่วยเขียนมาบอกกันด้วยนะคะ

เกมชิงรางวัล

เกมชิงรางวัลประจำฉบับนี้เป็นเกมอักษรซ่อนหา ให้หาคำศัพท์ที่ให้มา 14 คำ ซึ่งซ่อนอยู่ในตารางซ้ายมือ โดยอาจเรียงตามแนวราบ แนวดิ่ง หรือทะแยง จากซ้ายไปขวาหรือจากขวาไปซ้ายก็ได้ เมื่อพบแล้วให้ทำเครื่องหมายไว้ จนครบทั้ง 14 คำ จะเหลืออักษรที่ยังไม่ถูกทำเครื่องหมายจำนวน 8 ตัว ประกอบเป็นคำว่า ...

คำปริศนานั้นคือ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ **แปลว่า** .....

L	F	A	F	T	N	T	R	A	T
N	A	U	G	E	E	E	O	U	A
T	S	C	R	I	S	G	R	I	F
S	E	V	I	T	T	B	D	E	R
S	E	I	L	R	U	A	V	I	F
S	T	E	U	L	E	E	T	R	F
W	S	S	E	Q	R	T	E	E	E
S	I	N	R	I	S	N	S	V	D
T	C	L	S	U	Z	I	A	Y	I
E	C	H	D	Y	B	R	D	S	H

AGITATED	HYSTERICAL
BURSTS	NERVES
DISQUIET	RAVE
	RESTLESS
FEVERISH	RIOT
FIDGET	
FRENZY	TURBULENCE
FUSS	
	WILD

ที่มา: "Secret Word" Vol. 8 No.6 January 1981 GLOBAL COMMUNICATIONS CORP.

ของรางวัลประจำฉบับนี้คือ โมบายลมกุ๊งกิ๊งดินเผา สำหรับแขวนตกแต่งเสริมฮวงจุ้ยของบ้านเรือน หรือเอาไว้ฟังเสียงกุ๊งกิ๊งเล่นเพลินๆ ฝีมือชาวบ้านอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ปู้นน่ะเจ้า... รางวัลมีพอสำหรับผู้โชคดีที่สังกัดสำนัก 1 รางวัล และผู้ที่สังกัดสำนักงานเขตอีก 1 รางวัล ครูอาจารย์นักเรียนนักศึกษารวมทั้งลูกจ้างสังกัดกรุงเทพมหานครก็มีสิทธิ์ส่งคำตอบมาลุ้นรางวัลกันได้นะคะ: ...เพื่อนพ้องน้องพี่ญาติมิตรธรรมทั้งท่านผู้อ่านต่างหน่วยงาน ทุกคนในโลกนี้และดาวทุกดวง ถ้าส่งคำตอบมา กอง บก.ก็ยินดีรับไว้พิจารณาด้วยค่ะ

กติกาการตอบปัญหาชิงรางวัล: ถ่ายเอกสารส่งคำตอบจากหน้าคำถามชิงรางวัล (1 ชื่อมีสิทธิ์ส่ง 1 คำตอบ) ส่งด้วยตนเอง ฝากส่ง หรือส่งทางไปรษณีย์มาที่ กองบก. "ปัญญพัฒน์"วารสารพัฒนาข้าราชการกทม. ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร **หมดเขต 30 มิถุนายน 2553** ในกรณีมีผู้ตอบถูกที่สุดมากกว่า 1 ราย จะใช้วิธีจับสลากเช่นเคยค่ะ

หนังสือสื่อความคิด

วรรณดี ศิริธรรมคุณ*

การเจรจาต่อรองเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้นำ เพื่อที่จะสร้างความเป็นต่อและคงความได้เปรียบอย่างยั่งยืน แม้กระทั่งการวิเคราะห์และการวางแผนที่ดีที่สุด ก็ไม่อาจพาคุณไปถึงจุดหมายได้หากปราศจากความเข้าใจในตัวแบบธุรกิจและกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมถึงวิธีการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิผล หนังสือสื่อความคิดฉบับนี้ ขอแนะนำหนังสือ **กลยุทธ์คุมเกมการต่อรอง SHAPING THE GAME** เขียนโดย **Michael Watkins** แปลและเรียบเรียงโดย **ณัฐยา สินตระการผล** พิมพ์และจำหน่ายโดย บริษัท เอ็กซเปอร์เน็ท จำกัด ราคาเล่มละ 250 บาท

สาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้อยู่ที่ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้การเจรจาต่อรองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในบทบาทใหม่ของพวกเขา เพราะถ้าไม่สามารถเจรจาต่อรองได้อย่างมีประสิทธิผล (รวมทั้งความสามารถในการโน้มน้าวและการสร้างพันธมิตร) แม้แต่การวิเคราะห์และวางแผนที่ดีที่สุดก็ไม่อาจพาไปถึงจุดหมายได้ โดยกุญแจสำคัญที่จะทำให้คุณรับบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิผล ได้แก่ การดำเนินการไปในแนวทางเดียวกันกับเจ้านายใหม่ของคุณ การปรับโครงสร้างทีมงานของคุณและพัฒนาพวกเขา การสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคลเพื่อสนับสนุนให้ความคิดของคุณประสบความสำเร็จตั้งแต่ช่วงเริ่มแรก เหล่านี้

---

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 ว ฝ่ายวิทยบริการ ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ล้วนเป็นเรื่องของการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ความสำคัญของการเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิผลก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเมื่อคุณอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการตัดสินใจของคุณนั้นจะส่งผลกระทบที่มากขึ้น และอีกส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะคุณจะต้องรับมือกับบุคคลที่มีอำนาจมากขึ้นไปอีกด้วย

ภาพรวมของหนังสือเล่มนี้ ประกอบด้วย **บทที่ 1)** จะทำให้คุณได้ทราบถึงกระบวนการของการเจรจาต่อรอง ที่คุณจะต้องเผชิญ และเครื่องมือที่ทำให้คุณเข้าใจองค์ประกอบของการเจรจาต่อรอง รวมทั้งการเป็นผู้ควบคุมกระบวนการเจรจาต่อรองด้วยตนเอง **บทที่ 2)** นำเสนอกรอบสำหรับการวางกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของการเจรจาต่อรอง โดยมีแนวทางการพัฒนากลยุทธ์ทั้งหมด 4 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) กำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 2) เรียนรู้เกี่ยวกับคนที่คุณต้องติดต่อ และวิธีการโน้มน้าวพวกเขา 3) วางกรอบควบคุม “เกม” การเจรจาต่อรองของคุณ 4) จัดระเบียบการเรียนรู้จากการเจรจาต่อรองทุกครั้งของคุณ **บทที่ 3)** อธิบายอย่างละเอียดว่าจะทำอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในบทนี้จะเน้นให้เห็นความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการเจรจาต่อรองแบบต่างๆ รวมทั้งความจำเป็นในการปรับวิธีการให้สอดคล้องกับการเจรจาต่อรองแต่ละประเภทนั้น **บทที่ 4)** เน้นไปที่ความจำเป็นในการเรียนรู้และกำหนดความรับรู้ของคนที่คุณเจรจาต่อรองด้วย **บทที่ 5)** มุ่งความสนใจไปยังสิ่งที่คุณสามารถทำได้เพื่อกำหนดรูปแบบของเกมด้วยการควบคุมองค์ประกอบของการเจรจาต่อรองให้เป็นไปตามที่คุณต้องการ ส่วน **บทที่ 6)** เน้นคุณค่าซึ่งจะได้จากการจัดระบบการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเจรจาต่อรองให้ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

ผู้สนใจ... สามารถขอยืมอ่านได้ที่

ส่วนวิทยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
(รหัสหนังสือ 302.3 ม-ก)

สุชาติ ดโรจน์*

บรรทัดฐานการตีความคำว่า "รับราชการ"

กรณีพิพาทวันนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตีความคำว่า **"รับราชการ"** ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 คดีนี้น่าสนใจเนื่องจากศาลปกครองสูงสุดได้พิพากษากลับคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น ซึ่งถือเป็นการวางบรรทัดฐาน คำว่า **"รับราชการ"** ตามกฎหมายดังกล่าวอีกด้วย เรื่องราวเป็นอย่างไร ผมขอเล่าให้ฟังดังนี้

* เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

ผู้ฟ้องคดีคือผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ตามประกาศรับสมัครของคณะกรรมการตุลาการศาลปกครอง (ก.ศป.) ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2550 ผลปรากฏว่าผู้ฟ้องคดีไม่มีชื่อเป็นผู้มีสิทธิเข้าทดสอบข้อเขียน ด้วยเหตุว่าผู้ฟ้องคดีได้ยื่นใบสมัครโดยใช้คุณสมบัติข้อที่ว่า**เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขากฎหมายมหาชน และ <u>รับราชการในหน่วยงานของรัฐ</u> นับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวไม่น้อยกว่า 10 ปี** แต่ ก.ศป. เห็นว่า ผู้ฟ้องคดีรับราชการนับแต่สำเร็จการศึกษาดังกล่าวเพียง 2 ปี 5 เดือน เท่านั้น ผู้ฟ้องคดีจึงขาดคุณสมบัติและไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

ผู้ฟ้องคดีไม่เห็นด้วย โดยอธิบายว่า ผู้ฟ้องคดีได้รับราชการอยู่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ 15 มกราคม 2522 จนถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 จากนั้นได้ลาออกเพื่อเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2542 จนถึงปัจจุบัน และได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขากฎหมายมหาชน เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2540 ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงรับราชการนับแต่สำเร็จการศึกษาครบ 10 ปีแล้ว

หน่วยงานของรัฐใช้อำนาจทางปกครองและมีการกระทำทางปกครองเสมอเหมือนกับส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มิใช่ข้าราชการจึงสามารถมีประสบการณ์ในการใช้อำนาจทางปกครองได้

ก.ศป.ให้เหตุผลว่า ช่วงระยะเวลาที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งนั้น ผู้ฟ้องคดีมีสถานะเป็นพนักงาน มิได้มีสถานะเป็นข้าราชการ กรณีจึงไม่อาจนับอายุราชการต่อได้ แต่ผู้ฟ้องคดีโต้แย้งว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้ได้**รับราชการในหน่วยงานของรัฐ** เมื่อหาข้อสรุปไม่ได้เรื่องจึงขึ้นสู่ศาลปกครอง

คดีนี้ศาลปกครองชั้นต้นพิจารณาแล้ว เห็นว่า เนื่องจากหน่วยงานของรัฐในปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เฉพาะส่วนราชการเท่านั้น เพราะหน่วยงานของรัฐใช้อำนาจทางปกครองและมีการกระทำทางปกครองเสมอเหมือนกับส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มิใช่ข้าราชการจึงสามารถมีประสบการณ์ในการใช้อำนาจทางปกครองได้เช่นเดียวกับผู้ที่เป็นข้าราชการ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานของรัฐที่มิใช่ส่วนราชการมี

พนักงานของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ จึงต้องถือว่าพนักงานของรัฐนั้นรับราชการในหน่วยงานของรัฐด้วย ผู้ฟ้องคดีจึงสามารถนับอายุราชการต่อได้

ก.ศป. ผู้ถูกฟ้องคดีอุทธรณ์ว่า การที่ศาลปกครองชั้นต้นวินิจฉัยว่า รับราชการในหน่วยงานของรัฐมิได้จำกัดเฉพาะข้าราชการ แต่หมายความรวมถึงลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ซึ่งมีสถานะเป็นพนักงานของรัฐด้วยนั้น แปลความได้ว่า ผู้ใดก็ได้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทุกประเภท เช่น พนักงานขับรถเมล์ของ ขสมก. ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ หากสำเร็จการศึกษาปริญญาโทสาขากฎหมายมหาชนก็จะเป็นผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองชั้นต้นได้ ซึ่งเป็นการตีความที่กว้างและไม่คำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคคลว่าจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการบริหารราชการแผ่นดินที่เหมาะสมจะเป็นตุลาการศาลปกครองชั้นต้นหรือไม่

คดีนี้จึงมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า การที่ผู้ฟ้องคดีปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งถือว่าเป็นการรับราชการในหน่วยงานของรัฐหรือไม่

คดีนี้ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า คุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง (4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองฯ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก บุคคลผู้มีสถานะเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการปรากฏตาม ข้อ (ก) (ข) (ค) (ง) และ (จ)

ประเภทที่สอง บุคคลผู้ไม่ได้มีสถานะเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการ แต่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้กฎหมายปกครอง หรือมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครอง ปรากฏตามข้อ (ฉ) และ (ช) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากถ้อยคำของกฎหมายที่ใช้กับกลุ่มบุคคลทั้ง 2 ประเภทแล้ว จะเห็นได้ว่า **คุณสมบัติของกลุ่มบุคคลประเภทแรกที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการ** กฎหมายจะใช้คำว่า**รับราชการ** ส่วนคุณสมบัติของกลุ่มบุคคลประเภทที่สองที่ไม่ได้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการ กฎหมายจะใช้คำอื่นตามคุณสมบัติของอาชีพ

ศาลเห็นว่า เมื่อกฎหมายต้องการให้คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นตุลาการศาลปกครองชั้นต้นรวมถึงบุคคลที่ไม่ใช่ข้าราชการด้วย กฎหมายก็จะใช้คำอื่น โดยไม่ระบุว่าต้องรับราชการ **ดังนั้น คำว่ารับราชการ จึงหมายถึงแต่เฉพาะข้าราชการเท่านั้น ผู้มีสถานะอื่นย่อมไม่อาจรับราชการได้**

ฉะนั้น คำว่า **"รับราชการในหน่วยงานของรัฐ"** จึงหมายถึง "เป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ" เมื่อผู้ฟ้องคดีไม่ใช่ข้าราชการ แต่เป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ฟ้องคดีจึงไม่สามารถนับระยะเวลาราชการต่อได้ และเป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นตุลาการ ศาลปกครองชั้นต้น พิพากษายกฟ้อง (คดีหมายเลขแดงที่ อ.248/2552)

เมื่อศาลวางบรรทัดฐานไว้เช่นนี้แล้ว การวินิจฉัยคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นตุลาการศาลปกครองน่าจะไม่มีข้อโต้แย้งอีกแล้วนะครับ !

หมายเหตุ : บทความนี้เคยลงตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์บ้านเมือง ฉบับลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2552

ภูวดล สายเสมา*

ยศถาบรรดาศักดิ์พระสงฆ์ (๑)

หลายต่อหลายครั้งมีผู้มาถามว่า หากจะเขียนจดหมายถึงพระสงฆ์จะขึ้นต้นลงท้ายอย่างไร?

ผมก็เลยถามกลับไปว่า จะเขียนถึงพระสงฆ์ธรรมดาหรือพระสงฆ์ที่มีสมณศักดิ์ แล้วถ้ามีสมณศักดิ์เป็นชั้นไหน ? จะได้ใช้คำขึ้นต้นลงท้ายถูกต้องตามหลักงานสารบรรณ คนถามก็เลยทำหน้างงๆ ก่อนจะเปลี่ยนคำถามใหม่ว่า **“สมณศักดิ์พระสงฆ์คืออะไร?” “ทำไมพระบางรูปเราเรียกท่านว่ามหา?” “ท่านเจ้าคุณ หมายถึงใคร?”** ดังนั้นคอลัมน์ รู้รักษ์ความเป็นไทยในปีญญพัฒน์ฉบับนี้จึงจะขออรรถาธิบายขยายความเกี่ยวกับสมณศักดิ์พระสงฆ์ รวมถึงสาระน่ารู้มาฝากท่านผู้อ่านก็จะเป็นการดี

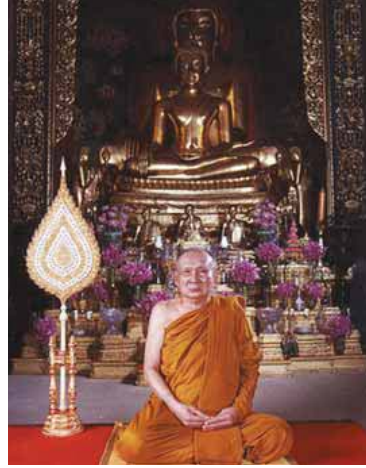
---

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๖ว สำนักพัฒนาบุคลากรและองค์กร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายไว้ว่า สมณศักดิ์ คือ ยศของพระสงฆ์ที่ได้รับพระราชทาน มีหลายชั้น แต่ละชั้นจะมีพัดยศเป็นเครื่องกำหนด

ดังนั้น สมณศักดิ์ จึงเป็นยศหรือบรรดาศักดิ์ที่พระมหากษัตริย์พระราชทานแก่พระสงฆ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ และการได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ย่อมหมายถึง การมีภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่สงฆ์ด้วยเช่นกัน

สำหรับประเทศไทย ระบบสมณศักดิ์เริ่มครั้งแรกในรัชสมัยพระมหาธรรมราชาลิไท ที่มีกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี โดยได้รับอิทธิพลมาจากพุทธศาสนาลัทธิลังกาวงศ์ ซึ่งมีเพียง ๒ ชั้น คือ พระสังฆราช และพระครู ต่อมาสมัยกรุงศรีอยุธยาได้ปรับปรุงระบบสมณศักดิ์ใหม่เพิ่มเป็น ๓ ชั้น คือ สมเด็จพระสังฆราช พระราชาคณะ และพระครู

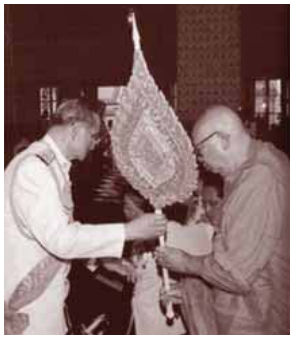


สมเด็จพระญาณสังวร
สมเด็จพระสังฆราชองค์ปัจจุบัน

สมณศักดิ์พระสงฆ์ไทยในปัจจุบันมีดังนี้

๑. สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ซึ่งตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราชองค์ปัจจุบัน ลำดับที่ ๑๙ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์คือ สมเด็จพระญาณสังวร

๒. สมเด็จพระราชาคณะชั้นสุพรรณบัฏ มี ๔ ตำแหน่ง คือ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ สมเด็จพระวันรัต สมเด็จพระพุทธาจารย์ และสมเด็จพระมหาวีรวงศ์



สมณศักดิ์ จึงเป็นยศหรือบรรดาศักดิ์ที่พระมหากษัตริย์พระราชทานแก่พระสงฆ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ และการได้รับพระราชทานสมณศักดิ์ย่อมหมายถึง การมีภาระหน้าที่ในการปกครองหมู่สงฆ์ด้วย

๓. พระราชาคณะ เจ้าคณะรองชั้นหิรัญบัฏ (หรือเรียกว่า ชั้นรองสมเด็จพระราชาคณะ) เช่น พระพรหมมังคลาจารย์ (หลวงพ่อปัญญานันทภิกขุ) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) พระวิสุทธาธิบดี

๔. พระราชาคณะชั้นธรรม มีราชทินนามว่า “ธรรม” นำหน้า เช่น พระธรรมรัตนดิลก พระธรรมโกศาจารย์ พระธรรมกิตติโสภณ

๕. พระราชาคณะชั้นเทพ มีราชทินนามว่า “เทพ” นำหน้า เช่น พระเทพวิสุทธิโสภณ พระเทพวิทยาคม (หลวงพ่อคูณ ปริสุทโธ)

๖. พระราชาคณะชั้นราช มีราชทินนามว่า “ราช” นำหน้า เช่น พระราชวิจิตรปฏิภาณ พระราชธรรมนิเทศ พระราชนันทาจารย์

๗. พระราชาคณะชั้นสามัญ ไม่มีราชทินนามนำหน้า เช่น พระศรีวิสุทธิวงศ์ พระปัญญานันทมุนี พระพิศาลธรรมพาที

๘. พระครูสัญญาบัตร ชั้นตรี–โท – เอก – พิเศษ เป็นสมณศักดิ์รองจากพระราชาคณะชั้นสามัญจะใช้คำนำหน้าว่า “พระครู” เช่น พระครูกิตติคุณากร พระครูมงคลวีรวัฒน์

๙. พระครูฐานานุกรม (ตั้งได้ตามจำนวนที่กำหนดในสัญญาบัตรของพระราชาคณะ)

๑๐. พระครูประทวนสมณศักดิ์

มาถึงตรงนี้หลายคนคงสับสนลำดับชั้นยศกันวุ่นวาย เอาเป็นว่าจะอธิบายอย่างง่ายๆ ให้พอเข้าใจดังนี้ว่า

พระราชาคณะ

เป็นสมณศักดิ์ชั้นผู้ปกครองของสงฆ์ โดยมีราชทินนามต่อท้าย เช่น **พระพยอม กัลยาโณ** เมื่อครั้งได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงสมณศักดิ์พระราชาคณะชั้นสามัญ ที่ราชทินนามว่า **พระพิศาลธรรมพาที** แต่ชาวบ้านมักเรียกกันว่า “เจ้าคุณพยอม” หรือ **“ท่านเจ้าคุณ”** ปัจจุบันเมื่อได้รับพระราชทานเลื่อนสมณศักดิ์เป็นพระราชาคณะชั้นราช จึงมีราชทินนามว่า **พระราชธรรมนิเทศ** เป็นต้น หรือ พระนักเทศน์ที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่ามีคารมโวหารดี เป็นที่น่าประทับใจคนทั่วไปอย่าง **“ท่านเจ้าคุณพิพิธ”** แห่งวัดสุทัศนเทพวราราม ซึ่งแต่เดิมท่านชื่อ พระมหาสุนทร ญาณสุนฺทโร (ป.ธ.๕) ได้รับการโปรดเกล้าฯ ตั้งสมณศักดิ์เป็นพระราชาคณะชั้นสามัญ ที่ราชทินนาม **“พระพิพิธธรรมสุนทร”** และได้เลื่อนเป็นชั้นราชที่ **“พระราชวิจิตรปฏิภาณ”** ซึ่งราชทินนามที่ได้รับพระราชทานก็จะแสดงถึงความโดดเด่นและคุณลักษณะเฉพาะตัวด้วยเช่นกัน

พระฐานานุกรม

ใช้เรียกลำดับตำแหน่งสมณศักดิ์ซึ่งพระภิกษุบางรูปมีตำแหน่งทางการปกครอง หรือสมณศักดิ์สูงบางตำแหน่ง **สามารถตั้งพระรูปอื่นให้เป็นฐานานุกรม**ได้ตามศักดิ์ที่ได้รับพระบรมราชานุญาต พูดง่ายๆ ก็คือสามารถตั้งพระรูปอื่นเพื่อมาช่วยการบริหารงานคณะสงฆ์ได้ เช่น ตำแหน่ง เจ้าคณะอำเภอสามารถตั้งพระฐานานุกรมได้ ๓ ตำแหน่ง พระราชาคณะชั้นสามัญตั้งฐานานุกรมได้ ๓ ตำแหน่ง และสมเด็จพระสังฆราชทรงตั้งฐานานุกรมได้ ๑๕ ตำแหน่ง

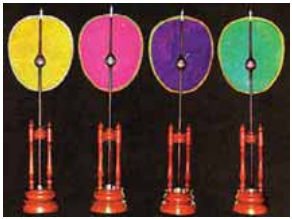
ตำแหน่งฐานานุกรมหลัก ๆ ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ **พระปลัด พระสมุห์ พระใบฎีกา** และตั้งแต่พระราชาคณะชั้นราชขึ้นไป พระฐานานุกรมที่ได้รับแต่งตั้ง เราจะเรียกว่า **"พระครู"** นำหน้าทุกตำแหน่ง เช่น **พระครูปลัด พระครูสมุห์ พระครูใบฎีกา**

เนื่องจากพระฐานานุกรมทุกรูปถือเป็นพระมีสมณศักดิ์ทั้งสิ้น เพียงแต่ไม่ได้รับพระราชทานแต่งตั้งจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนั้นเมื่อพระสงฆ์ทรงสมณศักดิ์ที่แต่งตั้งพระฐานานุกรมมรณภาพ ตำแหน่งพระฐานานุกรมต่างๆ ก็เป็นอันสิ้นสุดลงด้วย

พระมหา

ในวงการพระพุทธศาสนานั้น สามเณรหรือพระสงฆ์ที่บรรพชาอุปสมบทแล้วควรจะต้องศึกษาธรรมะและข้อวัตรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งการศึกษาของพระสงฆ์ไทยเราเรียกว่า "การศึกษาพระปริยัติธรรม" โดยแบ่งเป็นแผนกธรรม (น.ธ.) ชั้นตรี-โท-เอก และแผนกบาลีเปรียญธรรม (ป.ธ.) ประโยค ๓ - ๙ พูดง่ายๆ ก็คือเหมือนนักเรียนที่มีทั้งสายสามัญและสายอาชีวะนั่นเอง

สำหรับพระสงฆ์ที่ศึกษาแผนกบาลี และสอบไล่ได้ตั้งแต่ประโยค ๓ ขึ้นไป เราก็จะใช้คำนำหน้าท่านว่า **"พระมหา"** เช่น **พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี** ที่เราคุ้นกับนามปากกาว่า ว. วชิรเมธี ท่านสำเร็จการศึกษานักธรรมชั้นเอก (น.ธ.เอก) และเปรียญธรรม ๙ ประโยค (ป.ธ.๙) เราก็จะเรียกท่านต่างจากพระสงฆ์ทั่วไปว่า



"พัดพระพิธีธรรม" สีเหลือง น้ำเงิน แดง เขียว

พระมหาวุฒิชัย หรืออย่าง พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต ที่เรารู้จักลีลาการเทศน์ของท่านในชื่อธรรมะดิลิเวอร์รี่ เป็นต้น ส่วนสามเณรที่สามารถสอบได้จนถึงเปรียญธรรม ๙ ประโยคตั้งแต่ยังเป็นสามเณร เราก็จะยกย่องเรียกว่า **"สามเณรเปรียญ ๙"** และหากอายุไม่เกิน ๒๒ ปีบริบูรณ์ และประสงค์จะบวชเป็นพระ โดยราชประเพณีทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เป็น **"นาคหลวง"** คือ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้อุปสมบทในวัดพระศรีรัตนศาสดารามพร้อมพระราชทานเครื่องสมณบริขารในการอุปสมบท และเมื่อเป็นพระแล้วก็เรียกท่านว่าพระมหาได้เลย

มาถึงตรงนี้ท่านผู้อ่านก็คงพอจะเข้าใจคำเรียกต่างๆ เกี่ยวกับแวดวงพระสงฆ์กันบ้างไม่มากก็น้อย แต่มีอีกคำที่เรามักจะคุ้นๆ แต่ก็ยังมีอีกหลายต่อหลายคนไม่เข้าใจหรือทราบที่มาที่ไปคือ

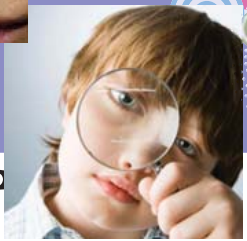
พระพิธีธรรม

คือสมณศักดิ์พระสงฆ์ประเภทหนึ่ง ซึ่งพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานให้แก่วัด แต่ไม่ได้พระราชทานให้พระสงฆ์รูปใดเป็นการเฉพาะ วัดหนึ่งมีพระพิธีธรรมจำนวน ๔ รูปหรือ ๑ สำรับ ปัจจุบันมีเพียง ๑๐ วัดเท่านั้นได้แก่ วัดพระเชตุพนฯ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎ์ วัดบวรนิเวศวิหาร วัดสุทัศน์ วัดสระเกศ วัดระฆัง วัดจักรวรรดิราชาวาส วัดราชสิทธาราม วัดอนงคาราม วัดประยุรวงศาวาส โดยพระสงฆ์ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นพระพิธีธรรมต้องผ่านการฝึกฝนการสวดมนต์ให้ถูกอักขระ สวดคล่อง เสียงดี รูปลักษณะหน้าตาดีด้วย ซึ่งจะได้รับพระราชทาน **"พัดพระพิธีธรรม"** ๔ ด้ามสีเหลือง น้ำเงิน แดง เขียว โดยพระพิธีธรรมมีหน้าที่เกี่ยวเนื่องใน

พิธีหลวง เช่น สวดภาณวารในพระราชพิธีตรุษสงกรานต์ เจริญพระปริตร ณ หอศาสตราคมในพระบรมมหาราชวัง ถวายพระเจ้าอยู่หัวสรงพระพักตร์เป็นประจำ หรือที่เราคุ้นๆ ก็ในงานศพพิธีหลวงที่มักได้ยินกันว่า พระราชทานพระพิธีธรรมสวดพระอภิธรรมศพเป็นเวลา ๓ คืนบ้าง ๗ คืนบ้าง ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีหน้าที่จัดนิตยภัต (เงินเดือน) ไปถวายด้วย ดังนั้นเมื่อท่านผู้อ่านไปงานแล้วเห็นพระสงฆ์ ๔ รูปถือตาลปัตร ๔ สีเรียงกันก็โปรดทราบเถิดว่า พระสงฆ์เหล่านั้นเป็นพระพิธีธรรม ไม่ใช่พระสงฆ์สวดศพทั่วไป ส่วนจะเสียงดี ไพเราะ หน้าตาหมดจดรูปร่างสมส่วนเพียงใดก็แล้วแต่ดุลยพินิจ

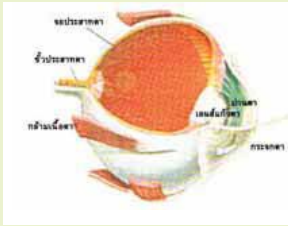
มาถึงช่วงท้ายนี้ ขอกลับไปตอบคำถามตั้งแต่ต้นว่า เราจะใช้คำขึ้นต้นลงท้าย และสรรพนามกับพระสงฆ์กันอย่างไร ก็ขอให้ทราบเสียก่อนว่า พระรูปนั้นท่านมีสมณศักดิ์ชั้นไหน แล้วพิจารณาตามหลักงานสารบรรณต่อไปนี้

ผู้รับ	คำขึ้นต้น	สรรพนาม	คำลงท้าย
๑. สมเด็จพระสังฆราช	กราบทูล ฝ่าพระบาท	ฝ่าพระบาท เกล้ากระหม่อม (ชาย) เกล้ากระหม่อมฉัน (หญิง)	ควรมิควรแล้วแต่จะโปรด
๒. สมเด็จพระราชาคณะ พระราชาคณะ เจ้าคณะรอง	นมัสการ (ออกนาม)	พระคุณเจ้า กระผม / ดิฉัน	ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างยิ่ง
๓. พระราชาคณะ ชั้นธรรม ชั้นเทพ ชั้นราช ชั้นสามัญ	นมัสการ (ออกนาม)	พระคุณท่าน กระผม/ดิฉัน	ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง
๔. พระภิกษุทั่วไป	นมัสการ (ออกนาม)	ท่าน / พระคุณท่าน กระผม/ดิฉัน	ขอนมัสการด้วยความเคารพ



มารู้จัก "ดวงตา"

ดวงตา เป็นอวัยวะที่สำคัญและซับซ้อนที่สุดอวัยวะหนึ่งของคนเรา ที่ใครก็ไม่อาจปฏิเสธ คนส่วนใหญ่รู้จักดวงตาคู่นี้ไม่มากไปกว่าส่วนที่ทำหน้าที่ในการมองเห็น ดวงตาเป็นอวัยวะเล็ก ๆ ที่มีความลึกซึ้ง และซับซ้อนมากกว่าที่เราจะคาดคิด การทำงานของดวงตาก็น่าสนใจไม่น้อยไปกว่าหน้าที่ที่ใช้ในการมองเห็น ไปรู้จักกับส่วนเล็ก ๆ ที่สำคัญของร่างกายนี้



การทำงานของดวงตา

ตา มีรูปทรงกลมขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ 2.2–2.5 เซนติเมตร บรรจุอยู่ในกระดูกเบ้าตาเพื่อป้องกันอันตราย ดวงตาจะประกอบด้วยเนื้อเยื่อสำคัญ 3 ส่วน แต่หน้าที่แตกต่างกัน ได้แก่

ส่วนที่ทำหน้าที่เป็นโครงสร้างด้านนอก ได้แก่ ตาขาว (Sclera) และกระจกตา (Cornea)

ส่วนที่เป็นหลอดเลือด ทำหน้าที่นำอาหารและออกซิเจนให้กับเซลล์ของดวงตา เรียกว่า คอรอยด์ (Choroid)

ส่วนของระบบประสาท ทำหน้าที่ในการมองเห็นเรียกว่า จอประสาทตา (Retina)

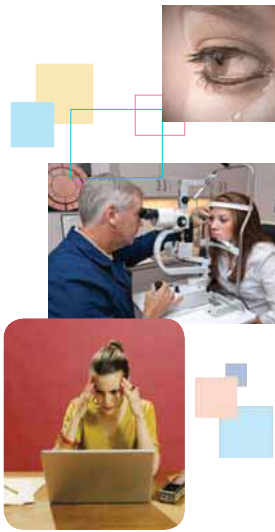
นอกจากนี้ดวงตายังประกอบด้วยกล้ามเนื้อตาในดวงตาแต่ละดวงจะมีกล้ามเนื้อเล็กๆ 6 มัดยึดอยู่ และช่วยให้ดวงตากลอกไปมา กล้ามเนื้อของดวงตาทั้งสองข้างจะทำงานสัมพันธ์กันตลอดเวลา เพื่อให้เรามองเห็นวัตถุเป็นภาพเดียว คนที่กล้ามเนื้อตามีความผิดปกติทำงานไม่ประสานกัน ทำให้มองเห็นภาพซ้อนหรือเห็นเป็นตาเหล่ หรือ ตาเข นั่นเอง

ด้านหน้าของดวงตามีเปลือกตาและขนตาทำหน้าที่ป้องกันอันตรายต่อดวงตา เปลือกตาจะกระพริบ เพื่อให้น้ำตาเคลือบกระจกตาอยู่เสมอ และป้องกันวัตถุที่อาจกระเด็นเข้าตา เปลือกตา ประกอบด้วยขนตา และต่อมเล็กๆ มากมาย (Meibomian Gland) ต่อมเหล่านี้จะสร้างไขมันที่เป็นส่วนประกอบของน้ำตาในบางครั้งอาจเกิดการอักเสบของต่อมเล็กๆ เหล่านี้ได้ที่เราเรียกว่า “กุ้งยิง”

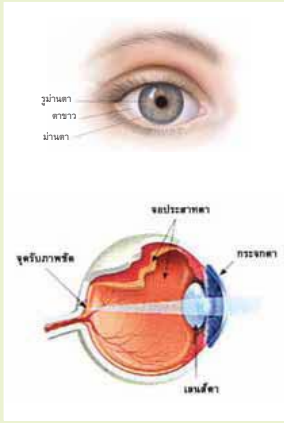
น้ำตา ทำหน้าที่เคลือบกระจกตาให้ความชุ่มชื้นและขจัดสิ่งแปลกปลอม

ออกจากดวงตา เวลาที่เราลืมตาจะเห็นส่วนที่เรียกว่า กระจกตา (Cornea) ตาขาว (Sclera) และเยื่อบุตา (Conjunctiva)

กระจกตา มีลักษณะใส อยู่ด้านหน้าของดวงตา ทำหน้าที่หักเหแสงให้ตกบนจอประสาทตา กระจกตาประกอบด้วยเซลล์ที่จัดเรียงตัวอย่างมีระเบียบเพื่อให้แสงเกือบทั้งหมดผ่านเข้าไปในตา กระจกตาเป็นอวัยวะที่มีปลายประสาทตาอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้มีความรู้สึกไวต่อสิ่งแปลกปลอม หลังกระจกตาจะเป็นช่องที่มีน้ำใสๆ (aqueous humor) บรรจุอยู่ ซึ่งทำหน้าที่นำและแลกเปลี่ยนออกซิเจนให้กับเนื้อเยื่อที่อยู่ในดวงตา น้ำใสนี้จะมีการสร้างและขับออกตลอดเวลา ในบางกรณีมีความผิดปกติของระบบขับออกของน้ำในช่องหน้าหลังกระจกตา จะทำให้ความดันของตาเพิ่มขึ้นจนเป็นอันตรายต่อดวงตาที่เราเรียกว่า “ต้อหิน” (Glaucoma)



เรามีม่านตาเทียบได้กับชัตเตอร์ (Shutter) มีเลนส์แก้วตาเทียบเท่ากับเลนส์ของกล้อง มีจอประสาทตาเทียบเท่ากับฟิลม์ถ่ายรูป เพียงแต่ตาของเรามีความซับซ้อนมากกว่า



ส่วนของดวงตาที่เห็นได้ชัดเจนอีกส่วนหนึ่ง คือ ม่านตา (Iris) ซึ่งมีสีแตกต่างกันตามเชื้อชาติ เช่น สีฟ้า เขียว เทา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเม็ดสี (Melanin Pigment) ของคนนั้นๆ ในคนเอเชียจะมีเม็ดสีมากกว่า ทำให้เห็นสีของม่านตาเป็นสีน้ำตาลเข้ม ม่านตาจะทำหน้าที่ในการปรับปริมาณของแสงเข้าไปในดวงตา เห็นได้ชัดว่าในตอนกลางวันหรือเมื่อมองแสงจ้า รูม่านตา (Pupil) จะมีขนาดเล็ก และขยายใหญ่เมื่ออยู่ในที่มืด

เลนส์แก้วตา ซึ่งอยู่หลังกระจกตาเป็นเลนส์นูนทั้งสองด้าน มีลักษณะใส ทำหน้าที่ในการรวมแสงจากภายนอกให้โฟกัสที่กระจกตา เลนส์แก้วตาจะมีความใสมากเมื่ออายุน้อย และจะขุ่นมากขึ้นเรื่อยๆ ตามอายุ ความผิดปกติที่พบบ่อยๆ กับเลนส์แก้วตา คือ ต้อกระจก ซึ่งก็คือการขุ่นของเลนส์แก้วตานั่นเอง นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกอันหนึ่งที่เกิดกับเลนส์แก้วตาในคนที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เลนส์จะลดความยืดหยุ่น ทำให้ไม่สามารถโฟกัสแสงเมื่อมองใกล้ได้ จึงทำให้เราไม่สามารถอ่านหนังสือตัวเล็กๆ ต้องอาศัยแว่นอ่านหนังสือที่เรียกว่า “สายตายาว” หรือสายตาคนแก่

ส่วนหลังเลนส์เป็นน้ำวุ้นใส ๆ บรรจุอยู่เรียกว่า น้ำวุ้นตา (Vitreous Humor) ทำหน้าที่ช่วยในการหักเหของแสงในคนสูงอายุหรือคนที่มีสายตาสั้นมาก ๆ จะมีการเสื่อมของน้ำวุ้นตานี้ ทำให้บางครั้งจะเห็นจุดดำคล้ายยุงหรือแมลงลอยไปมาในขณะที่เรามองดูวัตถุสีขาว

บริเวณด้านในสุดของดวงตาจะบุด้วยจอประสาทตา (Retina) ประกอบด้วยเส้นประสาทนับล้านเส้น เป็นส่วนที่จะแปลงภาพที่มองเห็นไปเป็นกระแสไฟฟ้า และส่งผ่านไปยังสมอง เพื่อแปลเป็นภาพต่อไป จอประสาทตาเป็นส่วนสำคัญของดวงตาเปรียบเสมือนจอภาพ ในกรณีที่มีความผิดปกติของจอประสาทตา เช่น จอประสาทตาหลุดลอก (Retinal Detachment) หรือการเสื่อมของจอประสาทตา จะทำให้การมองเห็นลดลง หรือบอดได้

ดวงตาของเราเปรียบเทียบได้กับกล้องถ่ายรูป จะมีส่วนต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่คล้ายกัน เรามีม่านตาเทียบได้กับชัตเตอร์ (Shutter) มีเลนส์แก้วตาเทียบเท่ากับเลนส์ของกล้อง มีจอประสาทตาเทียบเท่ากับฟิลม์ถ่ายรูป เพียงแต่ตาของเรามีความซับซ้อนมากกว่า ซึ่งกล้องถ่ายรูปใด ๆ ก็ไม่มีความสามารถเทียบเท่าได้

จะเห็นว่าอวัยวะเล็กๆ คู่นี้ มีความสลับซับซ้อนและสำคัญเพียงใด หากเราให้ความใส่ใจดูแลอวัยวะที่แสนจะบอบบางและซับซ้อน เราก็จะมีสุขภาพตาที่ดีอยู่กับเราไปอีกนานเลยทีเดียว ...

ที่มา เอกสารเผยแพร่ เรื่อง โรคศูนย์จอประสาทตาเสื่อม ของบริษัท โนวาร์ติส ในประเทศไทย (NOVARTIS)

พับกระดาษ
จากศิลปะ..สู่เทคนิคทางวิทยาศาสตร์

น้องฟิน*

เมื่อได้ยินคำว่า การพับกระดาษ คนไทยส่วนใหญ่มักคิดถึงการพับนก พับเครื่องบิน หรือพับอะไรก็ตามที่ใช้เป็นของเล่น ของประดับ อย่างไรก็ตามการพับกระดาษให้เป็นรูปร่างต่าง ๆ นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงกระดาษที่เป็นแผ่นแบน ๆ ให้มีรูปร่างเป็น 3 มิติ ที่มีรายละเอียดมากบ้างน้อยบ้าง นั้นหมายความว่าหัวใจสำคัญของการพับกระดาษ คือ การออกแบบนั่นเอง

* นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 6 ว ฝ่ายเทคโนโลยีการฝึกอบรม ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

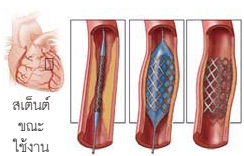
ในขณะพับรูปร่างที่ค่อนข้างซับซ้อน ผู้พับอาจต้องใช้เทคนิคการพับหลายแบบ กระดาษที่ถูกพับจะมีการเคลื่อนไหวหรือเคลื่อนที่เปลี่ยนตำแหน่ง หรือเมื่อพับเสร็จแล้ว โมเดลอาจขยับเคลื่อนไหว หรือเปลี่ยนรูปร่างได้

เนื่องจากการพับกระดาษมีการออกแบบ หรือมีการเคลื่อนไหวได้นี้เอง ที่ทำให้สามารถนำไปประยุกต์เข้ากับเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างหลากหลาย

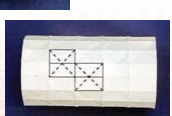
การพับกระดาษกับอุปกรณ์ทางการแพทย์

ทางการแพทย์มีอุปกรณ์อย่างเช่น สเต็นต์ (Stent) ใช้ถ่างหลอดเลือดในการทำบอลลูนหลอดเลือดที่ตีบตัน ก่อนการใช้งานสเต็นต์จะถูกหุบให้มีขนาดเล็กเพื่อให้แพทย์สามารถสอดอุปกรณ์นี้เข้าไปพร้อมกับบอลลูนในบริเวณที่ต้องการได้ เมื่อใช้งานก็จะเป่าบอลลูนเพื่อให้สเต็นต์กางออก เพื่อถ่างหลอดเลือดให้เลือดไหลเวียนได้สะดวก

ในการสร้างสเต็นต์รูปแบบใหม่ มีการใช้เทคนิคการพับกระดาษ ในการออกแบบกลไกการหุบ – กาง และมีการสร้างต้นแบบขึ้นและทำการทดสอบแล้ว โดยต้นแบบทำจากวัสดุที่เรียกว่า โลหะจำรูป (Shape Memory Alloy) ซึ่งมีความจำแบบสองทิศทาง (Two – way Memory)



สเต็นต์ขณะใช้งาน



สเต็นต์ขณะพับและกางออก

การพับกระดาษกับวิศวกรรมยานยนต์

ในประเทศญี่ปุ่นมีการตั้งกลุ่มวิจัยที่ศึกษาคณิตศาสตร์เกี่ยวกับวิศวกรรมการพับกระดาษ (Mathematics of Origami Engineering) ในปี ค.ศ. 2003 นำทีมโดย ศาสตราจารย์ ฮางิวาระ อิชิโร (Hagiwara Ichiro) แห่งสถาบันเทคโนโลยีโตเกียว (Tokyo Institute of Technology)

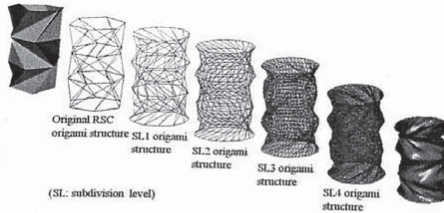
ตัวอย่างหนึ่งที่น่าสนใจ คือ การปรับปรุงรูปร่างของชิ้นส่วนรับแรงกระแทกจากการชน ศ.ฮางิวาระ เล่าถึงที่มาของงานวิจัยว่า รถยนต์ในปัจจุบันหากถูกชนจากด้านหลัง จะมีชิ้นส่วนบางชั้นที่ออกแบบมาเพื่อดูดซับพลังงานจากการชนนั้น โดยในปัจจุบันสามารถดูดซับพลังงานได้ราว 70% ดังนั้นวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ การปรับปรุงชิ้นส่วนดังกล่าวให้ดูดซับพลังงานได้มากขึ้น ทำให้ห้องผู้โดยสารได้รับผลกระทบน้อยลง นั่นคือผู้โดยสารปลอดภัยมากขึ้น

ทีมวิจัยได้ใช้ความรู้และประสบการณ์จากเทคนิคการพับกระดาษในการออกแบบรูปร่างของชิ้นส่วนใหม่ ซึ่งทำให้ชิ้นส่วนนี้ยุบตัวลงตามแนวแกนได้มากขึ้น จากการสอบถามพบว่าทีมงานเริ่มออกแบบโดยใช้โมเดลกระดาษก่อน แล้วเพิ่มเติมรายละเอียดลงไปโดยการจำลองแบบด้วยคอมพิวเตอร์ เมื่อได้โมเดลที่สมบูรณ์แล้วจึงสร้างต้นแบบชิ้นส่วนจริงเพื่อนำไปทดสอบการรับแรงกระแทกต่อไป

ในอเมริกา ดร.โรเบิร์ต.เจ.แลง (Dr. Robert J. Lang) ทำงานร่วมกับค่ายรถยนต์ Easi Engineering ของเยอรมนี ออกแบบกลไกการหุบและการพองตัวของถุงลมนิรภัย ในการออกแบบนี้มีการจำลองเหตุการณ์ด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Simulation) พื้นผิวของถุงลมนิรภัยในแบบจำลองคอมพิวเตอร์จึงต้องถูกแบ่งเป็นชิ้นเล็กชิ้นน้อยจำนวนมาก โดยชิ้นที่อยู่ติดกันสามารถพับเข้าหรือกางออกได้ในระหว่างการหุบหรือการพองตัวของถุงลมนิรภัย

ศาสตราจารย์ ฮาจิวาระ
กับชิ้นส่วนรับแรงกระแทก

荻原 一郎

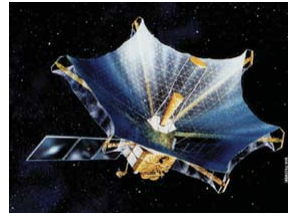


ลำดับการพัฒนารูปร่างของชิ้นส่วนรับแรงกระแทก
รูปซ้ายสุดคือโมเดลแรกสุดที่ได้จากเทคนิคการพับกระดาษ
ภาพต่อๆ มาแสดงการเพิ่มรายละเอียดให้แก่โมเดลเพื่อใช้
ในการคำนวณ ภาพขวาสุดแสดงรูปร่างสุดท้ายของโมเดล

การพับกระดาษกับกลไกกางแผงโซลาร์เซลล์

มีการพับแบบหนึ่ง เรียกว่า แบบพับมิอุระ (Miura Fold) ซึ่งเดิมทีได้รับการออกแบบเพื่อใช้ในการหุบ – กาง ของแผงเซลล์แสงอาทิตย์บนยานอวกาศของญี่ปุ่น

เนื่องจากแบบพับนี้สามารถหุบเข้าหรือกางออกได้ง่าย ทำให้ต่อมามีการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านอื่นๆ เช่น พับแผนที่ พับแผ่นโบชัวร์ ดัดแปลงเป็นงานศิลปะ



ยาน *Space Flyer Unit (SFU)* และยาน *HALCA (Highly Advanced Laboratory for Communications and Astronomy)* ของญี่ปุ่นซึ่งใช้กลไกของแบบพับมิอุระในการกางแผงโซลาร์เซลล์

รายละเอียดเกี่ยวกับแบบพับมิอุระ อ่านเพิ่มเติมได้ในบทความ **“แบบพับ มิอุระ : ศิลปะ- วิศวกรรม-ธรรมชาติ”** นิตยสารสารคดี ฉบับที่ 291 เดือนพฤษภาคม 2552 หน้า 92-95

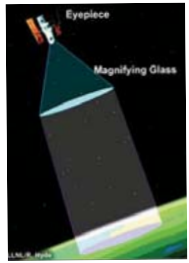
การพับกระดาษกับกล้องโทรทรรศน์อวกาศ

หลังจากกล้องโทรทรรศน์อวกาศฮับเบิล (Hubble Space Telescope) ประสบความสำเร็จอย่างดีในการถ่ายภาพวัตถุต่างๆ ในอวกาศด้วยกำลังแยกส่วนที่น่าทึ่ง องค์กรนาซาก็มีแผนจะสร้างกล้องโทรทรรศน์ใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ากล้องฮับเบิลประมาณ 10 เท่า

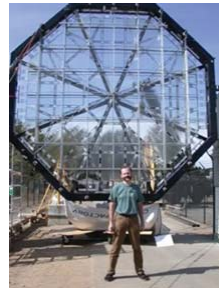
อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีที่ใช้กับกล้องฮับเบิล คือ การใช้กระจกสะท้อนแสง (Reflective Mirror) อาจไม่สามารถใช้ได้กับกล้องรุ่นใหม่ เนื่องจากข้อจำกัดทางเทคนิค คือ กล้องฮับเบิลใช้กระจกสะท้อนแสงขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 2.5 เมตร หนัก 800 กิโลกรัม หากต้องการขยายขนาดขึ้นไปอีก 10 เท่า ให้กระจกมีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลาง 25 เมตร จะทำให้น้ำหนักมากถึง 7,000 กิโลกรัม ซึ่งหนักและใหญ่เกินไปที่จะบรรจุในจรวดหรือยานอวกาศที่จะบรรจุกล้องขึ้นสู่อวกาศ

นอกจากนี้การผลิตกระจกที่มีขนาดใหญ่ถึง 2.5 เมตร โดยให้มีรอยตำหนิที่ผิวน้อยที่สุด ก็เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่ง

ในปี 1996 ทีมนักฟิสิกส์และวิศวกร จากห้องปฏิบัติการแห่งชาติ

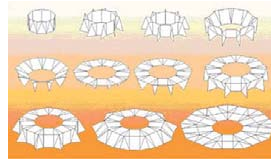


แนวคิดของกล้องโทรทรรศน์อวกาศอายกลาส (Eyeglass Space Telescope)



โรเบิร์ต แลง กับเลนส์ทดลองบนเส้นผ่านศูนย์กลาง 5 เมตร

ภาพตัดขวางของเลนส์แบบเฟรสเนล ซึ่งใช้การเลี้ยวแบบหนึ่ง



แผนภาพแสดงลำดับการกางแผงเลนส์ของกล้องอายกลาส ออกจากสภาพที่มีลักษณะเป็นท่อทรงกระบอก จนกลายเป็นแผ่นแบนพร้อมใช้งาน

ลอร์เรนซ์ลิเวอร์มอร์ (Lawrence Livermore National Laboratory) นำโดย ร็อดเดอริก ไฮด์ (Roderick Hyde) ได้เสนอแนวคิดใหม่ของกล้องโทรทรรศน์อวกาศ โดยกล้องชนิดใหม่นี้ประกอบด้วยเลนส์ 2 ชุด ดังนี้

เลนส์ชุดแรกเป็นเลนส์เฟรสเนล (Fresnel Lens) ซึ่งเป็นเลนส์ที่ใช้หลักการเลี้ยวเบน (Diffractive Lens) เลนส์นี้ทำหน้าที่ขยายภาพและรวมแสงจากวัตถุที่ต้องการศึกษา ซึ่งอยู่ไกลออกไป (Magnifying Glass) เลนส์นี้มีเส้นผ่านศูนย์กลางขนาด 25 – 100 เมตร และในขณะทำงานอยู่ในอวกาศจะต้องหมุนรอบตัวเอง เพื่อให้โครงสร้างอยู่ในสภาพแผ่นแบน เนื่องจากแรงเหวี่ยงที่เกิดจากการหมุน

ส่วนเลนส์อีกชุดหนึ่งทำหน้าที่รวมแสงจากเลนส์ชุดแรก (Eyepiece) เลนส์ทั้ง 2 ชุดนี้ ต้องลอยห่างกันในอวกาศประมาณ 1 กิโลเมตร

เลนส์ที่ใช้การเลี้ยวเบนมีลักษณะโดยรวมเป็นแผ่นแบน ทำจากวัสดุใส เช่น แก้ว หรือพลาสติก ด้านหนึ่งมีผิวเรียบ อีกด้านหนึ่งเซาะเป็นร่องมีลักษณะคล้ายฟันเลื่อย (เมื่อมองจากด้านข้าง) เพื่อให้ผิวด้านนี้ทำหน้าที่หักเหแสงที่มาตกกระทบ

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพับกระดาษก็คือ เลนส์ชุดแรกที่มีลักษณะเป็นแผ่นแบน จะต้องถูกพับเพื่อให้สามารถบรรจุเข้าไปในจรวดหรือยานอวกาศได้ แต่เมื่อขึ้นสู่อวกาศแล้วจะต้องมีกลไกในการกางออกโดยง่ายและไม่ติดขัด

ดร.โรเบิร์ต เจ. แลง ได้ออกแบบกลไกในการหุบและกางของเลนส์นี้ด้วยคอมพิวเตอร์ จนในที่สุดก็ได้รูปแบบที่ใช้งานได้ และมีการทดสอบกับโมเดลขนาดเล็กเส้นผ่านศูนย์กลางประมาณ 3.3 เมตร แล้ว

หากมีการใช้งานกล้องโทรทรรศน์แบบใหม่นี้ในอวกาศจริง ก็จะถือได้ว่าเทคนิคการพับกระดาษได้มีส่วนเล็กๆ ในการช่วยให้มนุษย์สามารถมองหยั่งลึกเข้าไปในห้วงอวกาศได้ชัดเจนกว่าที่เคยผ่านมา

สรุป

นี่เป็นเพียงตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้การพับกระดาษในด้านต่าง ๆ หากมีผู้สนใจการพับกระดาษมากขึ้น ก็เป็นไปได้ว่าการประยุกต์ใช้จะขยายขอบเขตออกไปอย่างกว้างขวางในอนาคต

การศึกษา ธุรกิจ อุตสาหกรรม และอื่น ๆ น่าจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้การพับกระดาษ โดยนำเทคนิคในศาสตร์นี้ไปใช้ต่อยอดหรือสร้างสรรค์ความรู้ บริการ ผลิตภัณฑ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

เรียบเรียงจากบทความ
"พับกระดาษ จากศิลปะ: ...สู่การประยุกต์ใช้งาน"
โดย ดร.บัญชา ธนบุญสมบัติ
ในนิตยสาร สารคดี ปีที่ 25 ฉบับที่ 299
มกราคม 2553

เฉลย
เกมชิงรางวัล

จากฉบับปีที่ 28 ฉบับที่ 3 :
กันยายน - ธันวาคม 2552

5	4	2		7	9	1		1	4	7		3
3	1	0		9	6	0	3	0		5	1	7
9	2	0	2	0		2		8	4	2	1	6
7		6		9	3	0	9	9		6	1	
1	5	0	9	0		4	1		5	0	1	8
	0		1		7	0	0	2	6			0
4	0	1	8	9	3		7	0	0	4	8	2
3			3	2	0	6	0		5		8	
9	7	8	0		1	2		6	0	9	0	9
	3	2		9	0	0	0	3		4		0
6	2	0	0	5		1		6	1	8	8	3
1	3	8		6	4	8	2	5		8	7	2
8		7	5	0		3	2	8		9	4	3

ประชาสัมพันธ์ ท้ายเล่ม

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครได้ฝึกฝน เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน จึงขอเชิญชวนให้ส่งบทความ ข้อคิด ความรู้ต่างๆ (ทั้งที่ตนเองเขียนขึ้นเอง หรือค้นคว้าอ้างอิงมาจากแหล่งต่างๆ) มาเผยแพร่ใน **"ปัญญพัฒน์"** วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม.

หากบทความ ข้อคิดหรือความรู้ของท่านใดได้รับการคัดเลือกให้ตีพิมพ์ใน **"ปัญญพัฒน์"** วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม. เราจะมีรางวัลตอบแทนให้ด้วยนะคะ

สถานที่จัดส่ง

กองบรรณาธิการ "ปัญญพัฒน์" วารสารพัฒนาข้าราชการ กทม.
ฝ่ายวิทยบริการ ส่วนวิชาการ ชั้น 4 สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์ 0 2621 1520 โทรสาร 0 2224 3066
Email : vichakarn2008@windowslive.com

ท่านสามารถอ่านบทความในวารสารฯ ได้ที่ website: http://www.bangkok.go.th/training

ผู้โชคดี

นายวิศาล กองเงิน หัวหน้าฝ่ายวิทยบริการ ส่วนวิชาการ สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มอบรางวัลให้ น.ส.ปราณี ตั้งตามนิมิต เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 7ว ฝ่ายพัฒนาระบบงาน กองพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล

ข้อคิดก่อนปิดเล่ม

A slip of the foot
you may soon recover,
But a slip of the tongue
you may never get over.

เมื่อคุณก้าวผิดพลาด
คุณอาจจะตั้งตัวใหม่ได้ในไม่ช้า
แต่ถ้าคุณกล่าววาจาผิดพลาด
คุณอาจจะต้องเสียใจตลอดชั่วชีวิต

Benjamin Franklin

ในโลกของความเป็นจริง
ที่ดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง
ไม่มีใครแม้สักคนเดียวที่จะรั้งตัวเอง
ให้อยู่บนหอคอยแห่งชัยชนะได้ตลอดเวลา
ทุกอย่างในแง่ของวัตถุ
และเหตุปัจจัยภายนอกที่ได้มา
ไม่มีชัยชนะให้ครอบครองฉาวรแต่อย่างใด
บางครั้งเป้าหมายในความสุขในชีวิต
ไม่ใช่อยู่ที่การได้อะไร
มาครอบครองเพียงอย่างเดียว
แต่อยู่ที่ขณะก้าวไป
เราสัมผัสกับความรู้สึกดีๆอะไรบ้าง
นั่นต่างหากคือจุดเริ่มต้นที่ทุกคนควรมี

.....

"ชุติปัญโญ"
พระมหาวีระพันธ์ ชุติปัญโญ