

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

The Efficiency of Administration to Develop the Community Development Department Officers through the Sufficiency Economy Philosophy

ยุทธพงศ์ ทิพย์วงศ์และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน และ (2) เสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจาก ประชากรจำนวน 1,305 คน ซึ่งเป็น นักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความเห็นว่า (1) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความมีเหตุผล ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้าน ประชากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการรวมกลุ่ม ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และด้านความพอประมาณ (2) ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ปัจจัย

คำสำคัญ การบริหารจัดการ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, กรมการพัฒนาชุมชน

Abstract

The main objectives of this study were: (1) to search for courses to improve administration efficiency to develop community development department officers; (2) to propose a model for the administration to develop community development department officers through the sufficiency economy philosophy which had influences on the administration efficiency to develop the community development department officers through knowledge management concept. Questionnaires were used to collect data from the population of 1,305 community

development academicians of the Community Development Department in the North-eastern region, and 1,205 completed questionnaires were collected. Descriptive statistical analysis including, multiple regressions, and Pearson's coefficient of correlation were used to analyze data. In addition, there was a supportive in-depth interviews. The findings revealed that: (1) the overview of courses to improve administration efficiency to develop the Community Development Department officers through the sufficiency economy philosophy was at average level and it was found that the population agreed at high level in 2 areas: network system building and rationality, whereas the population rated at the middle level for the other 6 areas comprising conglomeration, immunity, balanced and sustainable development, self dependency, knowledge and morals embedding and self sufficiency, and (2) there were 6 factors of the model for the administration to develop the Community Development Department officers through the sufficiency economy philosophy.

Keywords: administration, sufficiency economy philosophy, community development department

ความนำ

กรมการพัฒนาชุมชน มีอำนาจหน้าที่ตาม กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์มาตรฐานการและแนวทาง ในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของ รัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนา ชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อ สร้างความสามารถ และความเข้มแข็งของชุมชน (2) จัดทำและพัฒนาาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้า และมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน (3) พัฒนาระบบ และกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การ บริหารจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการ บริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายขององค์การชุมชน (4) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูล สารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการ พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ศึกษาวิเคราะห์

วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนา ชุมชน และการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน (6) ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำ ชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายขององค์การชุมชน ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะในการ ทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการด้านการ พัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ และ (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม เป็นต้น ใน ทศวรรษนี้ กรมการพัฒนาชุมชน มีโครงการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย โดยมีงานที่สำคัญดังนี้ (1) ส่งเสริม การจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายขององค์การชุมชน ประจำตำบล (ศอช.ต) (2) พัฒนาระบบมาตรฐานงาน ชุมชน (มชช.) (3) พัฒนางานส่งเสริมระบบบริการ บริหารจัดการชุมชน (4) พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (5) ดำเนินการโครงการแก้ปัญหาความ ยากจนแบบเข้าถึงทุกครัวเรือน (6) ขับเคลื่อนปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (7) พัฒนาแนวความคิดการพัฒนา ทุนชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ นโยบายรัฐบาลยังมี โครงการต่าง ๆ ที่ได้มอบให้กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการในระยะนี้ ได้แก่ นโยบายหนึ่งตำบลหนึ่ง

ผลิตภัณฑ์ (OTOP) นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โครงการศูนย์ซ่อมสร้างเพื่อชุมชน (Fixit Center) โครงการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน กองทุนแม่ของแผ่นดินพัฒนาชุมชนในส่วนภูมิภาคจึงเป็นกำลังสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติทำให้มีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) เป็นนักรวมกลุ่ม (organizer) เป็นผู้ให้การศึกษา (educator) เป็นผู้กระตุ้น เร่งเร้า (stimulator) เป็นผู้ประสานงาน (coordinator) เป็นตัวเชื่อม (link) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) เป็นผู้สื่อความคิดติดต่อ (communicator) (วิสุทธิพานิชกุล, 2555, หน้า 88-89) จากบทบาทข้างต้นแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการพัฒนาชุมชนเป็นผู้มีเกียรติภูมิ ความรู้ ความสามารถ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนจึงได้รับการขนานนามว่า “ข้าราชการกลุ่มพิเศษ” เป็นผู้เสียสละความสุข และประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมของชุมชนเพื่อพัฒนาชีวิตของชาวบ้าน และแนะนำวิชาการความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตของชาวบ้าน (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2555, หน้า 72-73) เท่าที่ผ่านมา กรมการพัฒนาชุมชนได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงบางประการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (1) ปัญหาด้านความพอประมาณ เช่น ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชน ทุกระดับไม่ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาบุคลากรตามหลักความพอประมาณ เช่น จัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปในทิศทางที่หลงในกระแสวัตถุนิยม และบริโภคนิยมเป็นหลัก (2) ปัญหาด้านความมีเหตุผล เช่น กรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บนพื้นฐานของเหตุผล และความเป็นธรรม (3) ปัญหาด้านการมีภูมิคุ้มกัน เช่น กรมการพัฒนาชุมชนไม่คำนึงถึงการ

วางแผน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามแนวโน้มของปัญหาในอนาคตเมื่อจัดการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากร (4) ปัญหาด้านการพึ่งตนเอง เช่น กรมการพัฒนาชุมชน ไม่ได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากรของตนเองอย่างเพียงพอ (5) ปัญหาด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม เช่น ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับไม่ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้ และคุณธรรมควบคู่กันเมื่อจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร (6) ปัญหาด้านการรวมกลุ่ม เช่น บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนบางส่วนทำหน้าที่พัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทีมที่ประสานสอดคล้องกัน (7) ปัญหาด้านการสร้างเครือข่าย เช่น กรมการพัฒนาชุมชนพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยไม่ใช้เครือข่ายทั้งภายในและภายนอก กรมการพัฒนาชุมชน เช่น ไม่ได้ใช้เครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (8) ปัญหาด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยไม่คำนึงถึงองค์รวมทั้งระบบ แต่ให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก เหล่านี้เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา และความสำคัญ อานาจหน้าที่ ตลอดจนตัวอย่างปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด พร้อมทั้งคาดหวังว่าผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้ง

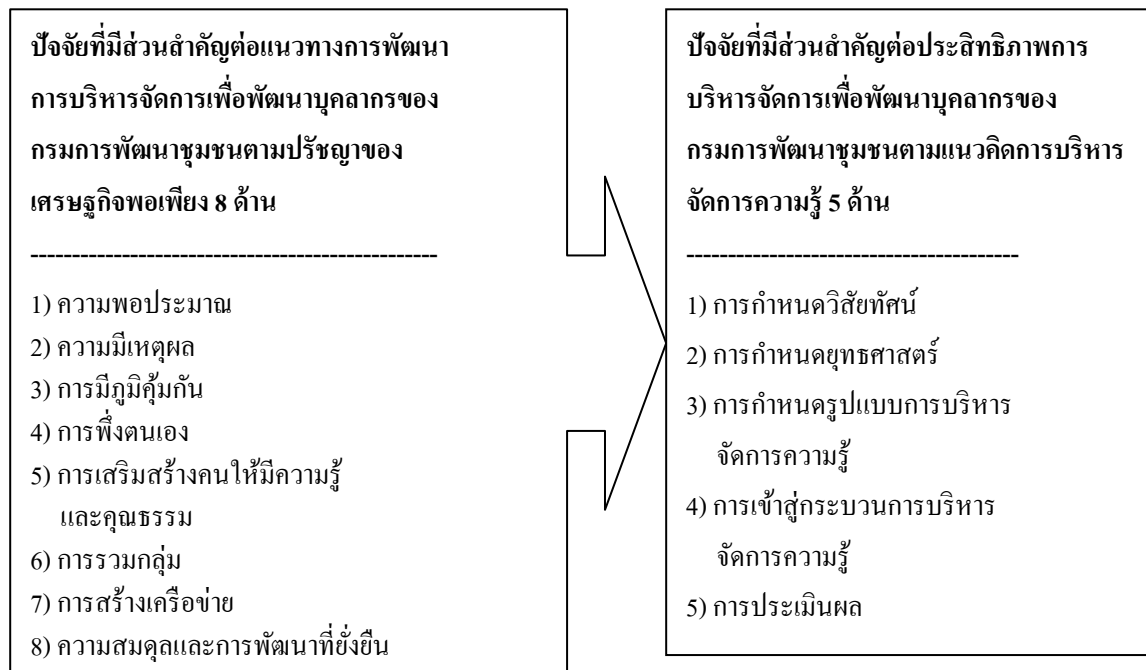
ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติต่อบุคคลและหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการ
พัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. เสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อ
พัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการ
พัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการ
พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน และ
ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒน
าชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management--KM) 5 ด้าน ดังภาพ 1



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและ
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ แนวคิดการบริหารจัดการ
ความรู้ (Knowledge Management--KM) 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การกำหนดยุทธศาสตร์
3. การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ
ความรู้
4. การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการ
ความรู้
5. การประเมินผล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรจำนวน 1,305 คน เป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.96 ผู้ศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกันเป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่า มีความหมายเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของนักวิชาการพัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ และการศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามกรอบแนวเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้าน และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.34 ของประชากรทั้งหมด เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า

การถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

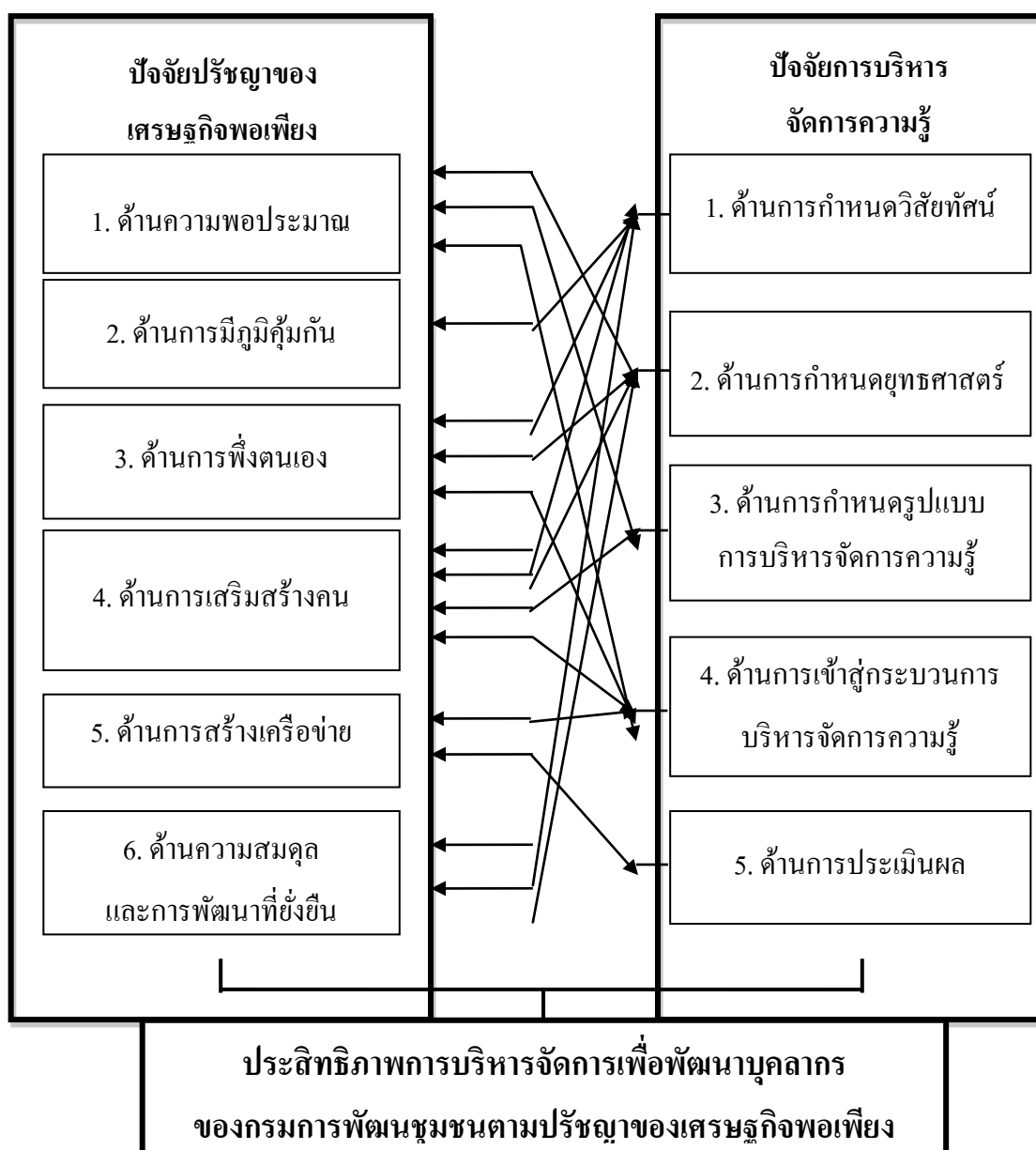
ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ประชากรเห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความมีเหตุผล ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการรวมกลุ่ม ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และด้านความพอประมาณ และข้อเสนอสำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ ควรนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร

2. ผลการเสนอตัวแบบการบริหารจัดการ

เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ พบว่า ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) การมีภูมิคุ้มกัน (3) การพึ่งพาตนเอง (4) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (5) การสร้างเครือข่าย และ (6) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ดังภาพ 2



ภาพ 2 ตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการบูรณาการปัจจัยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และปัจจัยการบริหารจัดการความรู้

การอภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักวิชาการ

พัฒนาชุมชนเห็นด้วยในระดับปานกลางดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็น่า ถึงแม้กรมการพัฒนาชุมชน (1) ได้คำนึงถึงการใช้งบประมาณที่ียดแนวทางสายกลางในฝึกอบรมบุคลากรด้วยความประหยัด และ (2) มีการวางแผนพัฒนาที่เน้นการทำงานเป็นทีมในการ

จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรที่มีความชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมแล้ว เป็นต้น ก็ตามแต่ในเวลาเดียวกัน (1) บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนบางส่วนที่ทำหน้าที่พัฒนาหรือฝึกอบรมยังขาดการนำระบบเครือข่ายหรือระบบสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาหรือฝึกอบรม รวมทั้ง (2) ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนบางส่วนไม่คำนึงถึงการสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องความสมดุลในด้านวัตถุควบคู่กับด้านจิตใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อยดังกล่าวสำหรับในเรื่องของการวางแผนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน และ ไอรีแลนด์ (Dubrin & Ireland, 1993, p. 107) ที่ให้ความสำคัญกับในด้านการวางแผน และการควบคุมไว้ด้วยว่า “กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การใช้ทรัพยากร และการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าจะมอบหมายให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม ต้องทำ และทำอย่างไร เพื่อเป็นหลักประกันในปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวางแผนอาจมีความหมายในอีกมุมมองหนึ่งว่าเป็นเรื่องการตัดสินใจ ในการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการในปัจจุบันและวิธีการปฏิบัติเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม “การวางแผน” จะถูกพิจารณาในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการในการ

จัดทำ ในขณะที่ “แผน” คือผลที่ได้จากกระบวนการวางแผนที่จัดทำเสร็จเรียบร้อยแล้วออกมาเป็นเอกสารที่สามารถนำไปอ้างอิงหรือควบคุมการดำเนินงานต่อไป” สำหรับในเรื่องของสาเหตุในการฝึกอบรมตามสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (2547, หน้า 6-7) กล่าวถึงการที่บุคลากรต้องเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการที่สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น และสำหรับข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ ควรนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรนั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ตอบแบบสอบถามได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี เพราะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบเครือข่ายมาประยุกต์ใช้นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากในปัจจุบัน ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคเอกชนที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง โดยมีการนำระบบเครือข่ายที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการลูกค้าของตนเพื่อเอาชนะใจลูกค้าในการให้บริการ ดัง ภาณุ ลิ้มมานนท์ (2548, หน้า 167-168) ได้นำเสนอกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการให้บริการลูกค้าของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (Advance Info Service PLC.) ที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า บริษัท AIS ที่ทำธุรกิจให้บริการโทรศัพท์มือถือในประเทศไทยที่มีส่วนแบ่งตลาดมากเป็นลำดับที่ 1 ของประเทศ ได้กำหนดแนวทางการให้บริการประชาชนที่มุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณให้กับระบบการ

จัดการสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายใน เพื่อวางรากฐานการให้บริการในอนาคตไม่ว่าจะเป็น เรื่องระบบฐานข้อมูลลูกค้า (database system) ซึ่ง เป็นการเก็บข้อมูลพฤติกรรมการใช้งานของลูกค้า อันนำไปสู่การรับบริการที่จะสนองตอบแก่ลูกค้าได้ อย่างจำเพาะเจาะจงตามความต้องการ หรือการ จัดระบบอุปกรณ์สำนักงานอัตโนมัติ ติดตั้งระบบ คอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาขีด ความสามารถในการให้บริการที่ทัดเทียมคู่แข่ง ระดับชาติ มีการร่วมพันธมิตรกับบริษัทอื่น (strategic partner) เพื่อใช้ความรู้หรือทรัพยากรร่วมกันในการ ลดต้นทุน อีกทั้งการสร้างวัฒนธรรม “Care for Excellence” 4E (4 Excellence) คือ ความเป็นเลิศด้าน (1) บุคลากร (2) เทคโนโลยี (3) บริการ และ (4) เครือข่าย

2. จากผลการเสนอแนะการบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร ของกรมการพัฒนาชุมชน ตามแนวคิดการบริหาร จัดการความรู้ พบว่า วัฒนธรรมการบริหารจัดการเพื่อ พัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมี 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความ พอประมาณ (2) การมีภูมิคุ้มกัน (3) การพึ่งตนเอง (4) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม (5) การ สร้างเครือข่าย และ (6) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ บริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนา ชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาเห็นว่า การทำงานด้านการ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรต้องมีหลักวิธีการในการ ดำเนินงาน การจัดการความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม พอประมาณกับฐานะตำแหน่งของบุคลากร ระยะเวลา และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร กรอบความคิด

ทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และวิสัยทัศน์ ภาพลักษณ์ (vision, image) ในการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ตลอดจนการบริหารนโยบาย แผนงาน โครงการ ดำเนินการพัฒนากิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนใน หมู่บ้านจะต้องมีพื้นฐานของการจัดการความรู้แก่ บุคลากรทุกระดับ กรมการพัฒนาชุมชนจึงต้อง ตระหนักในการนำปัจจัยหลักในการบริหารจัดการ การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรมากำหนดเป็น หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากร โดยผู้มีหน้าที่ในด้าน การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจในการใช้ปัจจัยการจัดการความรู้มาใช้ในการ กำหนดหลักสูตร และการบริหารจัดการความรู้เพื่อ การพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน บุคลากรจึงมีวิญญาน ของนักพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง และสามารถจัดการ ความรู้แก่ประชาชนในชุมชน และวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาของชุมชนทุก ๆ ด้านได้อย่าง เหมาะสม และสามารถร่วมคิดกับผู้นำชุมชน ประชาชน และองค์กรของประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพในการวางโครงการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของกรมการพัฒนา ชุมชนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำปัจจัยการ บริหารจัดการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ตั้งแต่การกำหนด คุณสมบัติของบุคคลที่จะสมัครเข้ามาทำงาน การ จัดการฝึกอบรมทุก ๆ ระดับ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความรู้สึกรู้จักคิด จิตใจ ความเสียสละ จริยธรรม คุณธรรม มโนธรรม และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานกับ ประชาชน แบบคิดร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน การ ดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ เกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรจึงต้อง ตั้งอยู่บนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยมุ่งเน้นไป ที่ 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) การ

มีภูมิคุ้มกัน (3) การพึ่งตนเอง (4) การเสริมสร้างคนให้มีความรู้คุณธรรม (5) การสร้างเครือข่าย และ (6) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่อย่างไรก็ดี แม้ว่า ปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ความมีเหตุผล และ (2) การรวมกลุ่ม จะเป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ก็ตาม แต่กรมการพัฒนาชุมชนก็ควรหาแนวทางในการสนับสนุนให้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล และด้านการรวมกลุ่มต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตบนทางสายกลาง มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ โดยไม่หลงใหลหรือยึดติดกับกระแสวัตถุนิยมและบริ โภคนิยม

2. กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่บนพื้นฐานของเหตุผล ความเป็นธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่

3. กรมการพัฒนาชุมชนควรคำนึงถึงการวางแผนที่ยืดหยุ่นตามแนวโน้มของปัญหาในการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรในอนาคต

4. กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าองค์การอย่างมั่นคงและยั่งยืน

5. ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนทุกระดับควรสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรม

บุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กันไป

6. กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมให้เป็นทีมงานประสิทธิภาพที่สามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างประสาน สอดคล้องกัน

7. กรมการพัฒนาชุมชนควรจัดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์และเทคโนโลยีระบบการสื่อสารแบบเครือข่ายให้เพียงพอกับจำนวนผู้เข้าอบรม

8. กรมการพัฒนาชุมชนควรจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมาพัฒนาหลักสูตรที่มีความสมดุลทั้งในด้านการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป

9. กรมการพัฒนาชุมชนควรนำระบบเครือข่ายมาสนับสนุนการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร เช่น การนำระบบสื่อสารที่ทันสมัย และระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหรือฝึกอบรมพร้อมกันหลายแห่ง และการแบ่งกลุ่มสัมมนาย่อย

10. กรมการพัฒนาชุมชนควรสร้างบุคคลต้นแบบ และสรรหาบุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพหรือจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้บริหารของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ ในการพัฒนาบุคลากรตามหลักความพอประมาณ

11. กรมการพัฒนาชุมชนควรนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร 6 ด้านดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแบบ กลุ่มตัวชี้วัด หรือตัวชี้วัด (Key Performance Indicator--KPI) ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปอาจนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8 ด้านไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษาก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ครบทั้งหมดทุกด้าน แต่ควรให้เหตุผลไว้ด้วยเสมอ

2. ควรทำวิจัยแบบเจาะลึกด้านการบริหารจัดการของกรมการพัฒนาชุมชนแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการมีภูมิคุ้มกัน ด้านการเสริมสร้างคนให้มีความรู้และคุณธรรม และด้านการรวมกลุ่ม เป็นต้น

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและบุคลากรในกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อหาแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด หรือตัวแบบในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นเลิศ

4. ควรวิจัยโดยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น หรือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ โดยขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น โดยอาจครอบคลุมถึงผู้เข้าฝึกอบรมกับกรมการพัฒนาชุมชน

5. ควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดหรือตัวแบบอื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน เช่น การบริหารจัดการตามแนวพระราชดำริ การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ตัวแบบคุณลักษณะที่ดี 8 ประการของ ก.พ.ร. I AM READY และการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม เป็นต้น

6. ควรทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการของกรมการพัฒนาชุมชนกับหน่วยงานอื่นที่มีกรอบภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). 50 ปี: อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล ไรท์.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2547). หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรม และการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- ภาณุ ลิ้มมานนท์. (2548). กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: นิวไวด์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2555). เกียรติภูมิการปฏิบัติงาน ตามปรัชญา หลักการ วิธีการ และกระบวนการ พัฒนาชุมชน 50 ปี อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล ไรท์.
- วิสุทธิ์ พานิชกุล. (2555). อดีต ปัจจุบัน และอนาคต 50 ปี อุทิศตน พัฒนาคคน สร้างชุมชนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: อีเกิ้ล ไรท์.

Dubrin, A. J. & Ireland, R.D. (1993). *Management & Organization*. Ohio: South-western.

แนวทางสู่ความสุข

เรียบเรียงโดย อาจารย์สุภกัญญา ชวนิชย์
รายการหนังสือสื่อความรู้ ช่วงหนังสือชวนคุย
ออกอากาศทางสถานีวิทยุ FM 97.75 Mhz.
“คลื่นสีขาวของชาวพุทธ” ครั้งที่ 25

แนวทางสู่ความสุข ผลงานของอาจารย์
ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา โดยสำนักพิมพ์ปริมาyard
ซึ่งเป็นหนังสือ

สารคดีเชิงปรัชญาชีวิต ที่ได้รับรางวัลหนังสือสารคดี
ดีเด่น สำหรับเด็กวัยรุ่นอายุ ๑๒-๑๘ ปี ประจำปี พ.ศ.
2550 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ...

เรื่องที่ดิฉันประทับใจมากที่สุดในหนังสือ
เล่มนี้คือ เรื่อง “จักรวาล มหาวิทยาลัยของมนุษย์”....
ท่านผู้เขียนได้สื่อสารไว้ว่า....ธรรมชาติทุกอย่างใน
โลก และในจักรวาลนี้เป็นบทเรียนสอนเราได้เป็น
อย่างดี เพียงแค่มนุษย์รู้จักมองทุกสิ่งทุกอย่างด้วยใจ
ที่บริสุทธิ์ ด้วยความสงบ เราก็จะเข้าใจทุกสิ่งทุกอย่าง
ได้ไม่ยาก เช่น

ท้องฟ้า...เป็นสัญลักษณ์ของสิ่งที่ยิ่งใหญ่
ไพศาล ไม่มีขอบเขต จิตใจของเราก็ควรจะเป็น
เช่นเดียวกับท้องฟ้าอย่าเป็นคนใจแคบ ขอให้ขยาย
จิตใจของเราออกไปให้กว้างใหญ่อยู่ตลอดเวลา
ขอให้คิดถึงส่วนรวม คิดถึงคนอื่นให้มาก แม้ว่า
บางครั้งท้องฟ้าจะมีเมฆบ้าง มีพายุบ้าง มีฝนบ้าง แต่
ในที่สุด ลมก็จะพัดพาเมฆไป และท้องฟ้าก็จะมีสีฟ้า
ดังเดิม จิตใจของเราก็เช่นเดียวกัน อาจจะมีสิ่งมัว

หมองเข้ามา มีความสับสนวุ่นวายเกิดขึ้น แต่ควรทำ
จิตใจให้มั่นคงและสงบนิ่งเหมือนเดิม

เมฆ... เมฆจะกลายเป็นฝน ฝนจะให้ชีวิตแก่
ต้นไม้ มนุษย์ และสัตว์ เมฆต้องสลายตัวมันเอง
ทั้งหมดเพื่อที่จะกลายเป็นฝน เมฆต้องเสียสละตัวมัน
เองทั้งหมดเพื่อที่จะกลายเป็นฝน เมฆต้องเสียสละ
ตัวเองเพื่อให้ชีวิตแก่สิ่งมีชีวิตเบื้องล่างนี้เอง...คือ
บทเรียนที่ยิ่งใหญ่ที่สอนให้เราเป็นเหมือนเมฆ นั่นคือ
การยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อรับใช้ช่วยเหลือ
ผู้อื่น

บทเรียนจากเมฆ...ที่น่าสนใจอีกประการคือ
เมฆเกิดจากการระเหยของน้ำในมหาสมุทร ดังนั้น
แหล่งกำเนิดของเมฆคือ มหาสมุทร เมื่อเมฆกลายเป็น
ฝนตกลงมาบนแผ่นดิน น้ำฝนจะไหลลงสู่ลำธารและ
แม่น้ำที่ไหลไปอย่างไม่หยุดยั้ง ไม่มีการพักผ่อน ไหล
ไปจนกว่าจะพบกับมหาสมุทรซึ่งเป็นแหล่งกำเนิด
ของมันเองอีกครั้ง....มนุษย์เราก็เช่นกัน เรา กำลังจะ
เดินทางเพื่อแสวงหาแหล่งกำเนิดของความเป็นสุขที่
แท้จริง มนุษย์จึงแสวงหาอะไรต่อมิอะไรไปเรื่อย
จนกว่าจะพบว่า แท้จริงแล้วสิ่งที่แสวงหานั้น...แท้จริง
ก็อยู่ภายในตัวเอง...ต่อเมื่อใครพบแล้ว...ก็หมายความว่า

ว่าเขาได้ผ่านการเดินทางไกลมาจนครบวงจรแล้ว...
จากตัวเองแล้ววกเข้ามาสู่ตัวเองอีกครั้งนั่นเอง

อีกบทเรียนหนึ่ง คือ น้ำในแม่น้ำ น้ำใน
แม่น้ำจะพยายามไหลลงสู่ทะเลตลอดเวลา ถึงแม้
บางครั้งจะต้องโค้งไปโค้งมา แต่ในที่สุดก็จะถึงทะเล
มนุษย์เราก็ต้องพยายามเดินก้าวหน้าไปสู่จุดหมาย
ปลายทางของชีวิต ดังนั้นจงอย่าท้อถอย และที่สำคัญ
แม่น้ำนั้นมียู่มากมาย แต่ในที่สุดก็จะไหลลงสู่ทะเล
เดียวกัน น้ำในแม่น้ำ ในที่สุดก็จะเป็นมหาสมุทร
แยกกันไม่ออก ศาสนาในโลกมีหลายศาสนา แต่
แนวทางของศาสนาทุกศาสนาก็จะนำเราไปสู่ความ
จริงเดียวกัน

พระอาทิตย์...เราเริ่มวันใหม่เมื่อพระอาทิตย์
ขึ้น และเราพักผ่อนเมื่อพระอาทิตย์ตก อย่างไรก็ตาม
เมื่อพระอาทิตย์ขึ้น นั่นก็หมายความว่า เรามีชีวิต
น้อยลงอีกหนึ่งวันด้วย ดังนั้นจงอย่าเสียเวลา จงตั้งใจ
ฝึกยกระดับจิตใจของเราให้สูงขึ้นตลอดเวลา ใช้เวลา
ให้เป็นประโยชน์ในทุกนาที ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด และ
รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

ภูเขา...ภูเขาที่เรารู้จัก...บางครั้งก็มีหิมะปก
คลุม บางครั้งก็มีพายุกระหน่ำ บางครั้งมีทั้งฝนตก ฟ้า
ร้อง ฟ้าผ่า หรือมีลมพัดอย่างรุนแรง ทั้ง ๆ ที่ภูเขา
ได้รับความปั่นป่วนรอบตัว แต่มันกลับนิ่งเฉยไม่
สะทกสะท้านแต่ประการใด สงบเงียบตลอดเวลา
เช่นเดียวกับชีวิตของเรา...ไม่ว่าจะประสบกับปัญหา
ความยากลำบาก ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือ
เผชิญกับความวุ่นวายต่าง ๆ ที่ถาโถมเข้ามา จิตใจของ
เราจะต้องไม่สะทกสะท้านเช่นดังภูเขาที่อยู่ท่ามกลาง
ความวุ่นวาย เราต้องฝึกให้จิตใจของเรามั่นคง มีแต่
ความสงบนิ่งและไม่หวั่นไหวต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
รอบตัวเรา แล้วเราก็จะมีแต่ความสุข

ฤดูกาล....เมื่อถึงฤดูร้อน เราก็จะรู้ได้เลยว่า
ในไม่ช้าฤดูฝนจะมาถึง เมื่อเรามีความสนใจ มีความ
ทุกข์ ก็ขออย่าได้ท้อใจ เพราะมันไม่ใช่เป็นสิ่งถาวร
ในไม่ช้าความเย็นในใจก็จะเกิดขึ้น แต่เราก็ต้องเข้าใจ
ว่า ฤดูจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น ขอ
เพียงเรารู้จักปล่อยวาง อย่ายึดความสุข อย่าท้อแท้กับ
ความทุกข์เพราะเมื่อถึงเวลามันก็ต้องเปลี่ยน ให้เรา
ทำจิตใจให้อยู่เหนือทั้งสุขและทุกข์ เหมือนกับนกที่
บินขึ้นไปบนท้องฟ้าให้ได้

ต้นไม้....ต้นไม้ให้บทเรียนแก่เราทุกแง่มุม
ต้นไม้เป็นตัวอย่างของการรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่น การ
เสียสละ และการให้โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน...เช่น
การให้ความร่มเย็นแก่ทุกคน แม้กระทั่งคนที่ถือขวาน
มาพร้อมกับความตั้งใจจะโค่นต้นไม้ นั้น แม้กระทั่ง
มนุษย์ที่นำต้นไม้ไปเผา มันก็ยังให้ความอบอุ่นในยาม
หนาว เราจึงควรเรียนรู้ที่จะให้ เรียนรู้ที่จะรัก และ
เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือใครๆโดยไม่เลือก แม้ว่าผู้นั้นจะ
ไม่ได้ปรรณาดิกับเรก็ตาม

แมลง....แมลงตัวเล็ก ๆ เช่น ผีเสื้อ ก็มีบทเรียน
ที่น่าสนใจเช่นกัน...ผีเสื้อจะเลือกเฉพาะดอกไม้ที่ดีเพื่อ
จะดูดน้ำหวานจากเกสรดอกไม้ไปเป็นน้ำผึ้ง มนุษย์
เราก็เช่นกันควรจะสามารแยกแยะสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่
ดี และประการสำคัญถ้าสังเกตจากผีเสื้อแล้ว จะพบว่าผีเสื้อ
ไม่ได้ตัดดวงเอาน้ำหวานจากดอกไม้อย่างเดียว แต่ยัง
ช่วยนำเกสรจากดอกหนึ่งไปสู่อีกดอกหนึ่งเพื่อช่วย
แพร่พันธุ์ต่อไป ในทำนองเดียวกัน เราต้องรู้จักตอบ
แทน รู้จักให้ รู้จักรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ

เมื่อเราสังเกตรธรรมชาติและรับธรรมจาก
ธรรมชาติมาพิจารณาแล้ว เราก็จะเห็นว่าทุกสิ่งทุก
อย่างมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีสิ่งใดที่อยู่
นิ่งเฉย แม้แต่ก้อนหินที่เราคิดว่าอยู่นิ่ง แต่ความจริง
แล้วภายในก้อนหินนั้นมีอะตอมจำนวนมากที่มีการ

เคลื่อนไหว สั้นสะเทือนอยู่ตลอดเวลา เมื่อเราตระหนักว่าธรรมชาติไม่อยู่นิ่ง เราก็ไม่ควรที่จะฝันธรรมชาติ โดยอยู่อย่างนิ่งเฉย ควรทำงานหรือทำหน้าที่ของเราอยู่ตลอดเวลา เพราะการทำงานจะทำให้จิตใจและร่างกายเข้มแข็งและมีอายุยืนยาว เพราะคนที่ทำงานอยู่ตลอดเวลาจะไม่มีเวลามานั่งคิดถึงความสุขความทุกข์ของตัวเอง เราเกิดมาแล้วก็จงอย่าเป็นขโมยเพื่อรับแต่ผลดีต่างๆในโลกโดยไม่ทำสิ่งใดเป็นการตอบแทนเลย เรามาทำหน้าที่ทุกอย่างให้สมบูรณ์

พูดถึงเรื่องการทำหน้าที่ที่มีบทความหนึ่งในหนังสือที่น่าสนใจ...คนเรานั้นเมื่อเกิดมาก็มีหน้าที่ต่าง ๆ พ่วงมาด้วย ในช่วงแรกของชีวิตก็ทำหน้าที่ในฐานะลูกต่อบิดามารดา เมื่อโตขึ้นก็มีหน้าที่ศึกษาเล่าเรียน เมื่อถึงวัยทำงานก็มีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ ที่วาดไว้หรือวางไว้ และเมื่อมีครอบครัวก็ยังมีหน้าที่เพิ่มมากขึ้นไปอีก แต่ไม่ว่าเราจะมีหน้าที่อะไรขอให้ปฏิบัติทุกหน้าที่ด้วยความเต็มใจและจริงจัง และเมื่อถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนหน้าที่ ก็ให้มาตั้งใจทำงานชิ้นใหม่นั้นด้วยความตระหนักว่า หน้าที่ทุกอย่างล้วนมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่งที่เราได้มีโอกาสรับผิดชอบหน้าที่นั้น ๆ และด้วยความที่โลกของเรานั้นมีหน้าที่มากมายแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมในแต่ละสิ่งแวดล้อม ฐานะ อาชีพ ประเพณี และศาสนา หน้าที่อย่างหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับสังคมแห่งหนึ่ง แต่สำหรับอีกสังคมหนึ่งอาจจะคิดว่ามันไม่ใช่หน้าที่ แต่เหนือสิ่งอื่นใด...การกระทำใดๆก็ตามที่จะทำให้เราได้ก้าวหน้าไปสู่ความเป็นอิสระโดยแท้จริง การกระทำใดๆก็ตามที่จะช่วยให้เรากลายเป็นผู้ที่มีจิตใจบริสุทธิ์ สะอาด ปราศจากซึ่งกิเลสและไม่มีการกระทำใดๆที่ผิดกว่า คือ การ

ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้มีความสุขมากขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น...ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของเราทุกคน

ในหนังสือ “แนวทางสู่ความสุข” นี้มีเรื่องสั้นอีกเรื่องที่น่าสนใจ คือ เรื่องถึงสามตัว ท่านอ.ดร. อาจงฯ ได้อธิบาย ขยายความไว้เป็นเรื่องสั้น ๆ ดังนี้

ถึงตัวที่ 1 เอามือปิดตา...เพราะจะไม่ดูความชั่ว....ปกติแล้วมนุษย์เรานั้นจะนั่งปิดตาอยู่ตลอดเวลา ก็ไม่ได้ ดังนั้นเมื่อเราเปิดตา ก็ขอให้เรามองทุกอย่างในแง่ดี ให้เห็นความดีงามของทุกคน ให้เห็นความสวยงามในธรรมชาติ แล้วจิตใจของเรา ก็จะเบิกบานมีความสุข... จึงขอให้เราเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีเมตตาต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่มีชีวิต จะไปไหนก็ให้แผ่เมตตาไปให้ทั่ว มีความคิดที่ดีต่อสิ่งรอบตัวอยู่เสมอ แล้วเราก็จะสามารถมองเห็นความดีอยู่ทั่วจักรวาล

ถึงตัวที่ 2 เอามือปิดหู...สอนให้เรารู้จักควบคุมอารมณ์ ถ้ามีใครมาต่อว่าเรา มีคำพูดที่หยาบคายมากระตุ้นอารมณ์โกรธ อารมณ์เกลียด หรือนำเรื่องไม่ดีของคนอื่นมาเล่าให้ฟัง แม้จะได้ยินก็ขอให้ปล่อยมันออกไปจากตัวเรา โดยที่ไม่มีผลต่อจิตใจของเรา อย่าได้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ ที่ไม่ดีจากการได้ยินคำพูดของคนอื่น คนเราจะไม่มีวันก้าวหน้าหรือมีความสุขได้จริง ถ้าเรายังเอาชนะอารมณ์ของเราเองไม่ได้....คนที่ฉลาดในการต่อสู้ ย่อมไม่หาทางกระตุ้นให้ศัตรูเพิ่มกำลังและอาวุธ แต่จะหาวิธีให้ศัตรูลดอาวุธและลดกำลังให้น้อยลง ด้วยความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ

ถึงตัวที่ 3 เอามือปิดปาก....หมายรวมถึงการไม่พูดถึงความไม่ดีของใคร การพูดเท็จ การพูดสิ่งที่ไม่ดี ไม่เป็นประโยชน์ทั้งหลาย แม้สิ่งที่เป็นความจริงที่พูดแล้วเกิดโทษก็ไม่ควรพูดเช่นกัน เพราะพลังความคิดนั้นสำคัญและทรงอิทธิพลมากต่อตัวเราและคนรอบ ๆ ตัว ถ้าเราคิดสิ่งที่ไม่ดี เราก็จะเพิ่มพลังที่ไม่

ดี ทำให้คนรอบๆตัวเราคิดไม่ดีได้ง่ายขึ้น แม้แต่คนที่เราพูดถึง เขาจะเป็นคนไม่ดีจริง ๆ คำพูดเราก็จะส่งพลังให้เราไม่ดียิ่งขึ้นไปอีก

ดังนั้นขอให้เราท่านเรียนรู้จากท่าทางของตุ๊กตาลิงทั้งสามตัวและพยายามปฏิบัติตามอยู่เสมอ มิฉะนั้นเราคงไม่ต่างไปจากลิงธรรมดาทั้งกายและใจ เป็นลิงที่ไม่ยอมอยู่หนึ่ง กระโดดโลดโผนไปตามที่ต่าง ๆ หามุมของความสงบในชีวิตไม่ได้

อีกประการหนึ่ง....ในชีวิตของเราแต่ละคนนั้นย่อมหนีอุปสรรคและปัญหาชีวิตต่าง ๆ ไปไม่พ้น อุปสรรคและปัญหาเหล่านี้มีอยู่มากมาย และเราจะต้องพบอยู่เกือบตลอดเวลา จึงขอให้คิดเสียว่าเรากำลังมีโอกาสดีที่จะฝึกฝนตัวของเรามาให้ก้าวหน้า ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง เพราะอุปสรรคเหล่านี้จะเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้เราได้เรียนรู้และเข้าใจชีวิตได้ดีขึ้น ท่านผู้เขียนยกตัวอย่างว่า สมมุติว่าเรากำลังเดินไปบนถนนสายหนึ่งและพบกับกำแพงสูงขวางกั้นทางเดินของเราอยู่ข้างหน้า ถ้าเราเกิดความท้อถอย รู้สึกว่ากำแพงนั้นสูงเกินกว่าที่จะปีนได้ และยอมแพ้ง่าย ๆ ด้วยการเดินหันหลังกลับไปทางเดิม เราก็จะไม่สามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่เราต้องการได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าเราหันหน้าเข้าสู่และเผชิญหน้ากับมันด้วยความเต็มใจโดยพยายามหาทางข้ามกำแพงด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น พยายามหาก้อนหิน กิ่งไม้ เพื่อมาวางกองให้สูงขึ้น ๆ แล้วปีนข้ามไป ก็เท่ากับว่าเราได้หาทางพ้นฝ่าอุปสรรคในชีวิต และเมื่อทำสำเร็จ เราก็คือจะรู้สึกภาคภูมิใจที่เราสามารถทำสิ่งที่ยากลำบากได้สำเร็จ จิตใจของเราจะเข้มแข็งขึ้น มีกำลังใจ กำลังใจเพิ่มมากขึ้น ทำให้เราสามารถเดินทางต่อไปได้อีกไกล และเมื่อเราพบกำแพงอื่น ๆ อีก เราจะไม่รู้สึกกลัว เพราะเราสามารถผ่านอุปสรรคเช่นนั้นมาก่อนแล้ว ความท้อถอยหรือวิ่งหนีไปโดยไม่คิดแก้ไข

ไม่ได้ช่วยให้เราสบายใจขึ้น เพราะถึงอย่างไรเราก็คงหนีอุปสรรคในชีวิตไปไม่พ้น

เรื่องสุดท้าย คือ เรื่องของความรัก ความเมตตาและการแผ่เมตตาท่านผู้เขียนได้กล่าวไว้ว่าความรักไม่ได้มีผลกระทบต่อมนุษย์ท่านนั้น แต่ยังส่งผลกระทบในทางบวกต่อพืชและสัตว์อีกด้วย โดยได้ยกตัวอย่างการทดลองของนิสิตกลุ่มหนึ่งจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งปลูกต้นดาวกระจายสองแปลง ในแปลงหนึ่งนิสิตได้แผ่เมตตาให้แก่ต้นไม้ ส่วนอีกแปลงหนึ่งปล่อยให้ตามลำพังเพื่อเป็นการเปรียบเทียบในการทดลอง ซึ่งต้นไม้ทั้งสองแปลงนั้นมีทุกสิ่งทุกอย่างเท่าเทียมกันหมด ทั้งน้ำ ปุ๋ย และอากาศ หลังจากนั้นไม่นาน นิสิตได้วัดความสูงของต้นไม้แต่ละต้น และสังเกตความแตกต่างระหว่างต้นไม้ทั้งสองแปลง ปรากฏว่าต้นไม้แปลงที่ได้รับการแผ่เมตตานั้นสูงกว่าอีกแปลงหนึ่งอย่างเห็นได้ชัด และยังมีดอกสวยงามทุกต้น ในขณะที่อีกแปลงหนึ่งไม่มีดอกเลยสักดอกเดียว นี่เป็นคำตอบได้ดีเลยว่า...ความรักเป็นพลังอันยิ่งใหญ่

นอกจากนี้ ยังมีคำอธิบายเกี่ยวกับพลังแห่งความรักและเมตตาไว้อีกว่า นักวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาวิชาเรดิโอไนกทั้งที่ประเทศอังกฤษและประเทศฮอลแลนด์ได้พิสูจน์ว่ามีพลังชนิดหนึ่งที่เรียกได้ว่าเป็นพลังแม่เหล็กชนิดหนึ่งพุ่งออกไปจากร่างกายของมนุษย์ตามจุดต่าง ๆ จุดที่สำคัญ คือ บริเวณหน้าผาก คอ หัวใจ บริเวณท้องเหนือสะดือเล็กน้อย และบริเวณฝ่ามือทั้งสองข้าง นอกจากนี้ยังได้มีการทดลองส่งพลังนี้ไปยังคนที่เจ็บป่วย ปรากฏว่าคนไข้รู้สึกสบายขึ้น และส่วนใหญ่จะช่วยรักษาให้หายจากโรคร้ายไข้เจ็บได้อย่างรวดเร็ว โดยเชื่อว่าพลังแห่งความเมตตาและแรงอธิษฐานด้วยความเมตตาที่แผ่ออกมาจากใจจริงโดยมีวัตถุประสงค์จะช่วยผู้อื่นจริง ๆ นั้นมีพลังานุ

ภาพยิ่งใหญ่มาก อีกทั้งการแผ่เมตตาบ่อย ๆ จะช่วย
ทำให้จิตของเราสงบลง ทำให้เราสบายใจและหาย
กังวลในเรื่องต่าง ๆ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการ

แผ่เมตตาที่สำคัญที่สุดคือการที่ผู้อื่นจะได้ประโยชน์
จากการแผ่เมตตาของเรานั้นคือความสงบสุขของ
สังคมส่วนรวม



ใบสมัครสมาชิก

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์



1. ประเภทสมาชิก

☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุ

1.1 ☐ ประเภท บุคคล

ชื่อ _____ นามสกุล _____ เลขที่สมาชิก _____

1.1.1 บุคลากรภายใน: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

☐ นักศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.1.2 บุคลากรภายนอก: สถาบัน/หน่วยงาน _____

☐ นักศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อาจารย์ หรือ ☐ อื่นๆ โปรดระบุ _____

1.2 ☐ ประเภท หน่วยงาน

2. ที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร

เลขที่ _____ หมู่ที่ _____ ตรอก/ซอย _____ ถนน _____

แขวง/ตำบล _____ เขต/อำเภอ _____ จังหวัด _____

รหัสไปรษณีย์ _____ โทรศัพท์ _____ อีเมล _____

3. ประเภทการสมัครฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

☐ 1 ปี 3 ฉบับ เป็นเงิน 800 บาท

☐ 2 ปี 6 ฉบับ เป็นเงิน 1,500 บาท

☐ 5 ปี 15 ฉบับ เป็นเงิน 3,500 บาท

หมายเหตุ ค่าสมาชิกรวมค่าจัดส่งแล้ว

ข้าพเจ้าได้ชำระค่าสมาชิก จำนวน _____ บาท (_____)

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ (ธนาณัติ ปณ. รัฐบาล ในนาม มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)

☐ โอนเงินเข้าบัญชี ☐ ธนาคารกรุงเทพ สาขาคลองหลวง บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 222-3-01198-8

☐ ธนาคารกรุงไทย สาขารังสิต-นครนายก คลอง 4 บัญชีกระแสรายวัน เลขที่ 148-6-00715-5

☐ ธนาคารกสิกรไทย สาขาคลอง 6 รัฐบาล บัญชีออมทรัพย์ เลขที่ 416-2-222712-8

เมื่อโอนแล้ว กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินกลับทาง E-Mail: phimlada@eau.ac.th หรือ Fax 02-577-1053

การออกใบเสร็จ

☐ ไม่ต้องการ

☐ ต้องการ ออกใบเสร็จในนาม _____

ลงชื่อผู้สมัคร _____

(_____)

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ

ชั้น 4 อาคารชวน ขวัญชัย (ห้อง C423) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
200 หมู่ 1 ถ.รังสิต-นครนายก ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
(วงเล็บมุมซองด้านขวา “สมาชิกวารสาร EAU”)

สำหรับเจ้าหน้าที่

หมายเลขสมาชิก _____ หมายเลขใบเสร็จ _____

ตั้งแต่วันที่ _____ ลงชื่อผู้รับสมัคร _____

