จดหมายข่าวสถาบันวิจัย
ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
Institute of Language and Culture for Rural Development
MAHIDOL UNIVERSITY

ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๓ : กรกฎาคม ๒๕๔๘ - กันยายน ๒๕๔๘ Vol. 26 No. 3 : July 2005 - September 2005

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

เป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้
สร้างองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ
ที่จะก่อเกิดความก้าวหน้า
ในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร

ความตั้งใจที่จะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

เงื่อนไขของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สำคัญอยู่ที่การทำตัวเป็นแก้วน้ำที่ไม่เต็ม ไม่ล้น
แน่นอน เราไม่ใช่แก้วที่ว่างเปล่า
หากเป็นแก้วที่พร้อมรับน้ำใหม่ๆ อยู่เสมอ

Plan-Do-Check-Act

มุ่งมั่นใช้ปัญญา หาความรู้เพิ่มเติม
ทดลองทำ ทำไปสรุปไป เรียนรู้ไป
ใช้สติและสามัญสำนึกปกติเป็นตัวคอยกำกับ
คือ กระบวนการในการพัฒนาทุกอย่างในองค์กร

การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

ธีรพงษ์ บุญรักษา[1]

"คน" กับการพัฒนาองค์กร

"คน" เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงกว่าคู่แข่งของวิศวกรในบริษัทรถยนต์ การให้บริการที่น่าประทับใจของพนักงานสายการบิน อาวุธที่เหนือชั้นและความกล้าหาญของเหล่าทหารในกองทัพ ตลอดจนยุทธวิธีในการปราบปรามและจับกุมการโจรกรรมที่ชาญฉลาดของตำรวจ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวอย่างของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรบนบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสร้างขึ้นด้วยมันสมองและฝีมือของคนในองค์กรทั้งสิ้น "คน" จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในทุกองค์กร Pfeffer และ Veiga (1999) นักวิชาการด้านการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะไม่เพียงเชื่อมั่นในเทคโนโลยี สิทธิบัตร และกลยุทธ์เท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญในการบริหารคนในองค์กรด้วย

ปัจจุบันพบว่าแทบทุกองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรของตนเอง ไม่เฉพาะในกลุ่มบริษัทข้ามชาติในภาคธุรกิจขนาดใหญ่เท่านั้น แม้กระทั่งองค์กรภาคราชการ หรือองค์กรการศึกษาก็ยังต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ อาทิ การนำ HR Scorecard มาใช้ในการประเมินผลงานของบุคลากร, การสร้าง Core Competency สำหรับบุคลากรทุกคนในองค์กร, หรือการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต่างก็มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเองให้มีความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skills) และความสามารถ (Abilities)

นอกจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรแล้ว หน้าที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การสร้างบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดี มีจริยธรรม ทุ่มเทกำลังกายและสมองในการทำงาน ตลอดจนมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานเพื่อองค์กรของพวกเขาต่อไป คุณสมบัติเหล่านี้ถูกพบในบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองในระดับสูง งานวิจัยหลายชิ้นได้ยืนยันว่าความรู้สึกผูกพันในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ตลอดจนผลกำไร และผลประกอบการขององค์กรให้สูงขึ้น ในขณะเดียวกันความผูกพันในองค์กรจะช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ลดอัตราการขาดงานของบุคลากร ความท้อแท้ และอยากออกจากงานของบุคลากรด้วย จึงกล่าวได้ว่าการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นหัวใจในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร

ความผูกพันในองค์กรคืออะไร ?

Meyer และ Allen (1991) อธิบายว่า แท้จริงแล้วความผูกพันในองค์กรแบ่งเป็น 3 แง่มุม แง่มุมแรกคือ ความรู้สึกรักในองค์กรของตนเอง ขอเรียกเป็นภาษาอังกฤษตามเจ้าของทฤษฎีว่า "Affective Commitment" ส่วนแง่มุมที่สองเรียกว่า "Continuous Commitment" คือการที่ทำงานไปก็นั่งคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนี้ กับการเปลี่ยนงานอันไหนจะดีกว่ากัน ถ้ายังทำงานอยู่แสดงว่าองค์กรนี้ยังให้ผลตอบแทนที่ดีและเหมาะสมกับความต้องการของตน ส่วนแง่มุมสุดท้าย "Normative Commitment" เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกสำนึกในบุญคุณขององค์กร จรรยาบรรณหรือบรรทัดฐานในการทำงานที่มีค่าสูงของบุคคลผู้นั้น

จะสร้างความรู้สึกผูกพันในองค์กรได้อย่างไร ?

การสร้างความรู้สึกผูกพันในองค์กร เป็นงานที่ท้าทายและสำคัญยิ่งของผู้บริหารทุกคน จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตพบว่าการสร้างความผูกพันอาจเกิดจากลักษณะขององค์กร หรือเกิดจากคุณลักษณะของตัวบุคลากรเอง อย่างไรก็ตามพบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นต่างยืนยันว่าการปฏิบัติตัวของผู้นำสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กรได้

[1] อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

ปี ค.ศ. 1988 Kouzes และ Posner ได้เริ่มนำเสนอทฤษฎีการปฏิบัติตัวที่ดีของผู้นำ ซึ่งมาจากผลงานวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพของพวกเขาที่ต้องการจะทราบว่า ผู้นำที่ดีและประสบความสำเร็จเขาปฏิบัติตัวกันอย่างไร พวกเขาอธิบายต่อว่า "ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ" ในนิยามของพวกเขาคือผู้นำที่สามารถผลักดันเอาความสามารถและความพยายามทั้งหมดของลูกน้องออกมาเพื่อทุ่มเททำงานให้องค์กรของพวกเขาหรือสามารถผลิกฟื้นและประคับประคององค์กรให้อยู่รอดในภาวะวิกฤติ Kouzes และ Posner ยังได้กล่าวว่าการปฏิบัติตัวของผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นไม่มีความแตกต่างกันในอาชีพ อายุ เพศ และประเทศ ผลการวิจัยล่าสุดของพวกเขาในปี ค.ศ. 2002 สามารถสรุปเป็นทฤษฎีการปฏิบัติตัวที่ดีของผู้นำได้ 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี (Model the Way) - ผู้นำต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรเห็น อาทิ ทุ่มเทและตั้งใจทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ผู้นำต้องยึดมั่นในหลักการและมาตรฐาน ตลอดจนสามารถทำงานคำมั่นสัญญาที่ตกลงไว้กับบุคลากรได้ หมั่นพิจารณาการตอบสนองของคนในองค์กรต่อการปฏิบัติตัวของตนเองแล้วนำมาปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2. กระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspire a Share Vision) - ผู้นำต้องอธิบายให้บุคลากรเห็นภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กรในอนาคตที่คาดหวังอย่างชัดเจน พูดถึงแนวโน้มในอนาคตของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จ กระตุ้นให้ผู้อื่นร่วมกันมีความฝันถึงอนาคตที่น่าตื่นเต้น มีความมุ่งมั่นที่จะพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

3. ท้าทายกระบวนการ (Challenge the Process) - ผู้นำต้องแสวงหาโอกาสที่ท้าทาย กล้าทดลองในสิ่งใหม่ แม้จะมีโอกาสที่จะล้มเหลวก็ตาม สนับสนุนให้ผู้อื่นลองใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ๆ พยายามสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบันและพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พยายามคิดนอกกรอบ และหมั่นสอบถามกับตนเองว่า "เราได้เรียนรู้อะไรบ้าง ?" จากผลลัพธ์ที่ไม่เป็นตามที่คาดหวัง

4. สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการด้วยตัวเอง (Enable Others to Act) - ผู้นำต้องพยายามความสัมพันธ์ ความร่วมมือกันในทีมงาน ผู้นำต้องตั้งใจฟังความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้ตัดสินใจ ให้ความมั่นใจแก่บุคลากรว่าจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และพัฒนาด้วยตัวเอง

5. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ (Encourage the Heart) - ผู้นำต้องแสดงความชื่นชม ชมเชยบุคลากรที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในด้านต่างๆ แสดงให้เห็นว่าตนมีความมั่นใจในความสามารถของบุคลากร ให้ความมั่นใจแก่บุคลากรว่าจะได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมในการมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของงาน

จากทฤษฎี ... สู่งานวิจัย

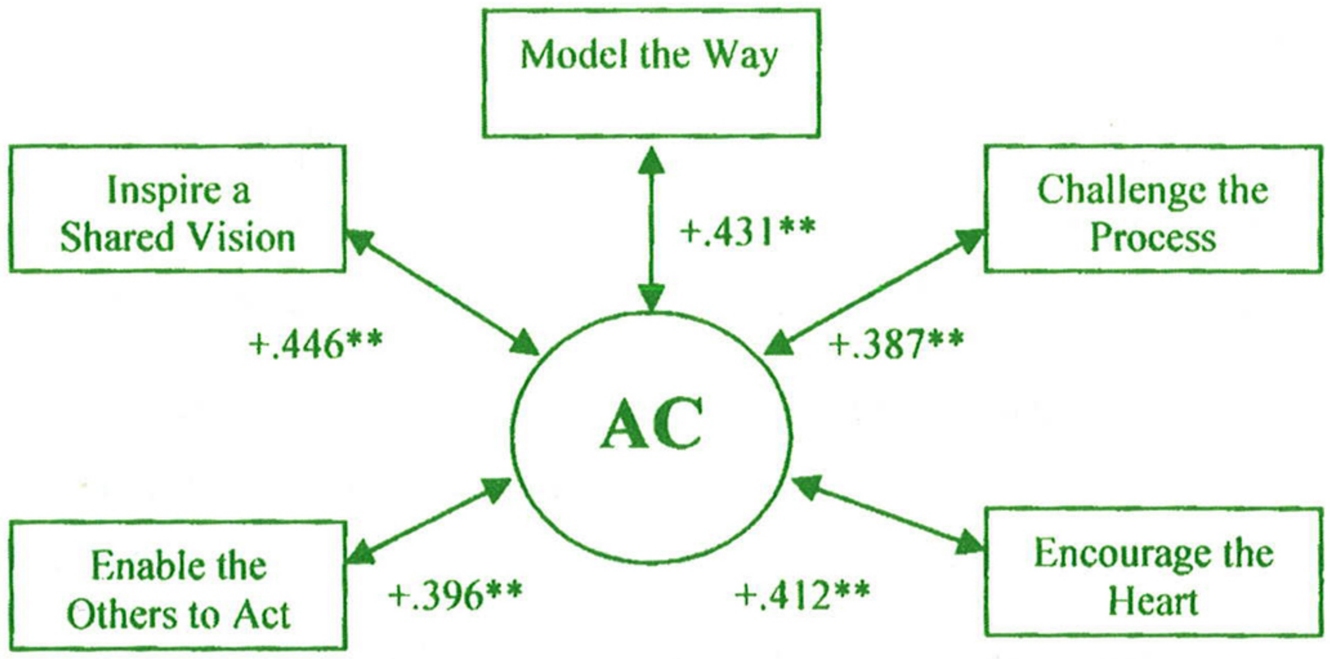
บทความชิ้นนี้เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยบางส่วนในดุษฎีนิพนธ์ของผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับทราบการปฏิบัติตัวของผู้นำ และความผูกพันในองค์กรของบุคลากร (บทความนี้นำเสนอเฉพาะในแง่มุมของ Affective Commitment - ความรักในองค์กร) โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานสินเชื่อในธนาคารพาณิชย์ของไทย เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอดของธนาคารพาณิชย์ของไทย ซึ่งจะส่งผลการต่อพัฒนาในภาคธุรกิจ ภาครัฐ ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนไทย

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ใช้แบบสอบถาม "The Three Components of Organizational Commitment Questionnaire" ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Meyer, Allen, และ Smith (1993) เพื่อวัดความรู้สึกผูกพันในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้าน Affective Commitment (ความรักในองค์กร) และได้ใช้แบบสอบถาม "The Leadership Practices Inventory-Observer" ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Kouzes และ Posner (2002) เพื่อทดสอบการรับทราบการปฏิบัติตัวของผู้นำทั้ง 5 ด้านของกลุ่มตัวอย่าง (Model the Way, Inspire a Share Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act และ Encourage the Heart) โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเปียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตัวของผู้นำในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้านกับความรักในองค์กร ทั้งนี้แบบสอบถามทั้งสองชุดได้ผ่านทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามแล้ว

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 600 ชุดไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้แนบซองจดหมายพร้อมแสตมป์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัยได้โดยตรง โดยพบว่ามีแบบสอบถามที่ตอบกลับและสมบูรณ์จำนวน 509 ชุด

บทพิสูจน์ ... ของการวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปียร์สันต์ชี้ให้เห็นว่าการรับทราบการปฏิบัติตัวของผู้นำในแต่ละด้าน (ทั้ง 5 ด้าน) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในเชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันในองค์กรในด้านความรักในองค์กร (Affective Commitment) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังรูปต่อไปนี้



รูปแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตัวของผู้นำทั้ง 5 ด้านกับความรักในองค์กรของบุคลากร

หมายเหตุ: AC = Affective Commitment (ความรักในองค์กร), ** หมายถึงค่าสหสัมพันธ์มีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ ...

ผลการวิจัยชิ้นนี้สามารถยืนยันได้ว่าการปฏิบัติตัวของผู้นำ ส่งผลต่อการสร้างความรักความผูกพันในองค์กรของพนักงานสินเชื่อในธนาคารพาณิชย์ของไทย นอกจากนี้ยังพบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของผู้นำและความผูกพันในองค์กร อาทิ งานวิจัยของ Lowe ในปี ค.ศ. 2000 และงานวิจัยของ Stonestreet ในปี ค.ศ. 2002 ซึ่งผลการวิจัยของทั้งคู่ได้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตัวของผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของนักผจญเพลิง และวิศวกรตามลำดับ

ผู้เขียนหวังว่าการนำเสนอในหัวข้อเรื่องการปฏิบัติตัวของผู้นำที่ดี ตามทฤษฎีของ Kouzes และ Posner ในครั้งนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านได้บ้าง ผู้เขียนยังเชื่อมั่นว่าการสร้างภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน และสามารถพัฒนาขึ้นได้ด้วยตนเองเช่นเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความรักความผูกพันในองค์กรอันจะนำไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนขององค์กรได้

บรรณานุกรม

1. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1988). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
2. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
3. Lowe, W. (2000). An examination of the relationship between leadership practices and organizational commitment in the fire service. Unpublished doctoral dissertation, Nova Southeastern University.
4. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1,* 61-89.
5. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology,* 78, 538-551.
6. Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. *Academy of Management Executive, 13,* 37-48.
7. Stonestreet, S. P. (2002). *Perceived leadership practices and organizational commitment in the north American automobile industry. Unpublished doctoral dissertation,* Nova Southeastern University.

ศูนย์การแปลและบริการทางภาษา

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ขอเชิญเข้าร่วมอบรมหลักสูตร...

การแปลบทภาพยนตร์เบื้องต้น

จากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ

การทำบทบรรยาย (Subtitling)

บทพากย์ (Dubbing)

วันที่ 1 - 5 สิงหาคม 2548

เวลา 09.00 - 16.00 น.

ณ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

สอบถามรายละเอียดได้ที่...

งานบริการวิชาการและกิจกรรมพิเศษ

คุณวาสนา ส้วยเกร็ด

โทร. 0 - 2800 - 2308 - 14 ต่อ 3209 โทรสาร. 0 - 2800 - 2332

www.lc.mahidol.ac.th

สมัครได้ตั้งแต่วันนี้ - 22 กรกฎาคม 2548

ร่วมกันแต่งกายด้วย "ผ้าไทย" ในไลทุกวันพฤหัสบดี

ขอเชิญเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ

สัทศาสตร์ปฏิบัติเพื่อการออกเสียงที่ดีกว่า รุ่นที่ 3

(Practical Phonetics for Better Pronunciation)

วิทยากรโดย: รศ.ดร.อมร ทวีศักดิ์

วันที่ 10 – 11 สิงหาคม 2548

ณ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่:

งานบริการวิชาการและกิจกรรมพิเศษ

โทร. 0-2800-2308-14 ต่อ 3209, 0-2800-2341 และ 0-6568-9895

โทรสาร. 0-2800-2332

Designed by Ket Y.

ภาพเป็นข่าว

ร้องรำทำเพลง ครั้งพิเศษ

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กรมศิลปากร จัดงาน**ร้องรำทำเพลง ครั้งพิเศษ** เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2548 ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี โดยมีการเสาวนาในหัวข้อ **"กว่าจะได้ร้องรำทำเพลงฉุยฉาย"** ประกอบการสาธิตนาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ โดยคณะวิทยากรจากสำนักการสังคีต กรมศิลปากร อาจารย์ดวงเนตร ดุริยพันธุ์ อาจารย์สมบัติ สังเวียนทอง อาจารย์ปี๊บ คงลายทอง อาจารย์สมรัตน์ ทองแท้ และคุณพิศมัย วิไลศักดิ์ ดารานาฏศิลป์ไทย ต้นแบบแห่งความงามในฉุยฉาย

ร้องรำทำเพลง ครั้งที่ 41

สถาบันฯ ได้จัดงาน**ร้องรำทำเพลง ครั้งที่ 41** เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2548 ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี โดยนำเสนอ **"ดนตรีและนาฏศิลป์กะเหรี่ยง"** ประกอบด้วยการแสดง "ระบำทอเสื่อ" และ "ระบำแปลอักษร" รวมทั้งเพลงบรรเลงขับร้องในรูปแบบของวัฒนธรรมการดนตรีกะเหรี่ยงของชาวกะเหรี่ยงบ้านบ่อหวี ตำบลตะนาวศรี อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี

"สัทศาสตร์ปฏิบัติเพื่อการออกเสียงที่ดีกว่า รุ่นที่ 2"

สถาบันฯ ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ **"สัทศาสตร์ปฏิบัติเพื่อการออกเสียงที่ดีกว่า รุ่นที่ 2"** ระหว่างวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2548 ณ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมฯ มหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา) โดยมีรองศาสตราจารย์อมร ทวีศักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสัทศาสตร์ (Phonetics) เป็นวิทยากรในการอบรม

Mahidol University International Day 2005

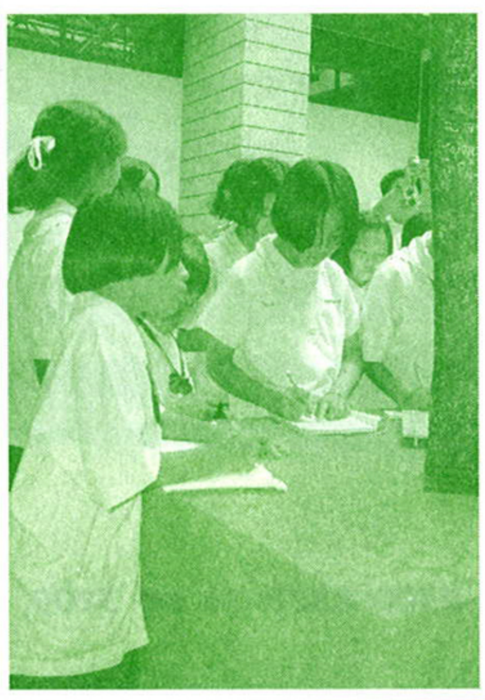
เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2548 สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับเกียรติจากมหาวิทยาลัยฯ ให้เป็นเจ้าภาพในการจัดงาน "Mahidol University International Day 2005" ซึ่งมีอาจารย์และนักศึกษาต่างชาติจากทุกคณะ และสถาบันฯ เข้าร่วมงานกันอย่างคับคั่ง

อบรมคอมพิวเตอร์

คณะกรรมการบริหารคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันฯ ได้จัดอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Word ให้แก่อาจารย์ นักวิจัย เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของสถาบันฯ เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2548 ณ ห้องปฏิบัติการภาษาชั้น 4 อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารีในหัวข้อ "ทำงานบน Word ได้ดั่งใจ สวยงาม ไฉไลเห็นๆ"

เยี่ยมชมสถาบันฯ

ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จัดโครงการ *"ส่งเสริมการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหิดลสำหรับเยาวชน"* เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่สร้างสรรค์ และได้พานักเรียนจากโรงเรียนบ้านหนองน้ำเขียวจังหวัดนครสวรรค์และโรงเรียนบ้านหญิงปรานีจังหวัดกรุงเทพฯเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ของสถาบันฯ ในวันที่ 23 มิถุนายน และ 14 กรกฎาคม 2548 ตามลำดับ



เสวนาวิชาการ

"กุมภฮ เมลา: พิธีอาบน้ำศักดิ์สิทธิ์ของชาวอินเดีย"
เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2548 สถาบันฯ ได้รับเกียรติจาก Associate Professor Dr.Amarajiva Lochan ผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมจากมหาวิทยาลัยนิวเดลี ประเทศอินเดีย มานำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับพิธีล้างบาปอันศักดิ์สิทธิ์ของชาวอินเดียที่ชื่อ "กุมภฮ เมลา" อย่างน่าสนใจ

"พาคนมาคุยกัน: เวทีสานสนทนา 3 จังหวัดภาคใต้"
เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2548 สถาบันฯ ได้รับเกียรติจาก ดร.ปาริชาติ สุวรรณบุปผา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มาบอกเล่าเรื่องราวของการนำเอาวิธีการ "สานสนทนา" ไปใช้จริงกับความหลากหลายของ 3 จังหวัดภาคใต้ พร้อมนำเสนอมุมมองในการปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในชีวิตและการทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี

"อาสาสมัคร ในคลื่นยักษ์สึนามิ"
เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2548 สถาบันฯ ได้รับเกียรติจากตัวแทนอาสาสมัครจากมหาวิทยาลัย Macquarie ประเทศออสเตรเลีย มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ตรงจากการที่ได้มีโอกาสไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย บริเวณเขาหลัก จังหวัดพังงา เป็นเวลา 2 สัปดาห์

กิจการนักศึกษา

งานปฐมนิเทศนักศึกษา ปีการศึกษา 2548
เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2548 คณะกรรมการกิจการนักศึกษาของสถาบันฯ ได้จัด "งานปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา 2548" ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี เพื่อให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่นักศึกษาใหม่ของสถาบันฯ และในวันที่ 2 มิถุนายน 2548 ได้จัดงาน "ปฐมนิเทศวิชาการ" เพื่อให้นักศึกษามีความรู้และความเข้าใจในหลักการพื้นฐานของการทำวิจัยและการเตรียมตัวเรียนในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

งานแสดงความยินดีแด่ผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547
เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2548 คณะกรรมการกิจการนักศึกษาของสถาบันฯ ได้จัด "งานแสดงความยินดีแด่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2547" ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี ในงานนี้มหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตของสถาบัน ได้มีโอกาสกล่าวแสดงความรู้สึกที่มีต่ออาจารย์และเพื่อนๆ ในสมัยที่เรียนอยู่ในสถาบันฯ อีกทั้งยังได้ถ่ายรูปร่วมกันเป็นที่ระลึกด้วย

พิธีไหว้ครู ประจำปีการศึกษา 2548
นักศึกษาของสถาบันฯ ได้จัด**พิธีไหว้ครู ประจำปีการศึกษา 2548** เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2548 ณ ห้องประชุมอเนกประสงค์ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรมราชกุมารี บรรยากาศในงานเต็มไปด้วยความอบอุ่น โดยตัวแทนนักศึกษาแต่ละหลักสูตร ได้มอบพานดอกไม้แด่อาจารย์ เพื่อแสดงความกตัญญูกตเวทีต่ออาจารย์ อีกทั้งนักศึกษาทุกคนยังได้มอบดอกไม้เป็นสัญลักษณ์แสดงความเคารพรักต่อครูบาอาจารย์อีกด้วย

พิธีไหว้ครูในวัฒนธรรมดนตรีไทย

จิติกานต์ จินารักษ์
ศูนย์ข้อมูลวัฒนธรรมดนตรีไทยและเอเชียอาคเนย์

ดนตรีไทยเป็นศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทยอย่างหนึ่ง ซึ่งมีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นเรื่อยมา ดังหลักฐานที่พบทางประวัติศาสตร์ คือ หลักศิลาจารึกของพ่อขุนรามคำแหง หลักที่หนึ่ง ด้านที่ 2 และหลักศิลาจารึกวัดพระยืนในสมัยสุโขทัย จดหมายเหตุของ ซีมอน เดอ ลาลูแบร์ เอกอัครราชทูตพิเศษของพระเจ้าหลุยส์ที่ 14 พระเจ้ากรุงฝรั่งเศสในสมัยอยุธยา และมีการสืบทอดมาถึงสมัยรัตนโกสินทร์รัชกาลปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละยุคสมัยนั้นวิถีดนตรีไทยมีการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และพลวัตของสังคม โดยมีกระบวนการของการสืบทอดเพื่อให้วัฒนธรรมดนตรีไทยคงอยู่ ทั้งในด้านการเรียนการสอน การบรรเลง การบรรเลงประกอบการแสดง การบรรเลงประกอบพิธีกรรม และพิธีไหว้ครู

พิธีไหว้ครูในวัฒนธรรมดนตรีไทยนั้น เป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน อันสื่อถึงความกตัญญูกตเวที โดยการเคารพบูชาระลึกถึงคุณานุคุณ ถ้ามีโอกาสที่จะตอบแทนคุณได้ก็มักจะทำเสมอ หากครูได้สิ้นชีพไปแล้วก็ทำบุญอุทิศส่วนกุศลไปให้หรือเชิดชูเกียรติคุณในสิ่งที่ครูได้กระทำไว้ ซึ่งการกระทำกตเวทิคุณยังแผ่ออกไปถึงเทพเจ้าด้วย

เนื่องจากไทยเราเป็นพุทธมามกะ พิธีไหว้ครูจึงมักเริ่มด้วยพิธีสงฆ์ก่อน คือในวันพุธตอนเย็นก็จะมีพระสงฆ์เจริญพระพุทธมนต์ รุ่งเช้าวันพฤหัสบดีถวายอาหารบิณฑบาต เมื่อพระสงฆ์เสร็จภัตกิจแล้วจึงเริ่มพิธีไหว้ครู แต่พิธีสงฆ์นี้ไม่ได้อยู่ในระเบียบว่าจะต้องมี หากบ้านใดหรือคณะใดไม่สะดวกจะไม่มีก็ได้ คือเริ่มด้วยการไหว้ครูในวันพฤหัสบดีทีเดียว ซึ่งจะต้องทำในตอนเช้า

สำหรับสถานที่ประกอบพิธีไหว้ครูนั้น ควรให้มีที่กว้างพอที่ศิษย์และผู้ร่วมพิธีนั่ง สิ่งที่จะตั้งสำหรับไหว้ต้องมีที่ตั้งพระพุทธรูปและเครื่องบูชาพร้อมไว้ทางหนึ่ง ส่วนอีกทางหนึ่งจะจัดตั้งเครื่องดนตรีไทยต่างๆ ให้เป็นระเบียบและสวยงามโดยไม่ต้องจัดเป็นวง และจะต้องมีตะโพนลูกหนึ่งตั้งอยู่ด้วย เพราะในทางดนตรีไทยถือว่า ตะโพนเป็นสมมติแทนองค์พระปรคนธรรพ แต่ถ้าจะมีโขนตั้งด้วยก็ได้ หน้าโขนที่ตั้งคือ หน้าฤาษี พระปรคนธรรพ พระวิสสุกรรม พระปัญจสิขร พระพิราพ แต่ถ้าจะเพิ่มหน้าพระอิศวร พระนารายณ์ พระพรหม พระคเณศด้วยก็ยิ่งดี ส่วนเครื่องบูชากระยาบวช ก็มีดอกไม้ ธูป เทียน หัวหมู ไก่ เป็ด กุ้ง ปลา บายศรีปากชาม ขนมต้มแดง ขนมต้มขาว ผลไม้ต่างๆ หากว่าในพิธีนั้นไหว้พระพิราพ ก็จะต้องมีเครื่องดิบอีกชุดหนึ่งเหมือนกับเครื่องสุก เครื่องสังเวยเหล่านี้จะมีเป็นคู่หรือเพิ่มเติมอย่างไรก็ได้ อีกอย่างหนึ่งก็คือขันกำนล โบราณใช้เงิน 6 บาท ซึ่งต้องมีให้ผู้บรรเลงปี่พาทย์ประกอบพิธีครบทุกๆ คนทั้งวง

ครูผู้ทำพิธีจะต้องนุ่งขาวห่มขาว เมื่อได้จุดธูปเทียนบูชาเสร็จแล้วครูจะทำน้ำมนต์ ในขณะนั้นศิษย์และผู้ร่วมพิธีจุธูปเทียนบูชาอธิษฐานตามแต่ประสงค์ แล้วครูผู้ทำพิธีจะเริ่มกล่าวโองการนำให้ผู้ร่วมพิธีว่าตาม ซึ่งเริ่มด้วยบูชาพระรัตนตรัยและไหว้ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ขอพรต่างๆตามแบบแผน ซึ่งแต่ละครูแต่ละอาจารย์อาจผิดแผกแตกต่างกันไปบ้าง แล้วปี่พาทย์ก็จะบรรเลงเพลงหน้าพาทย์ตามที่ครูผู้กระทำพิธีนั้นจะเรียก ต่อจากนั้นก็กล่าวถวายเครื่องสังเวย แล้วเว้นระยะสักครู่หนึ่งจึงได้กล่าวลาเครื่องสังเวย ต่อจากนั้นครูผู้เป็นประธานก็จะประพรมน้ำมนต์และเจิมเครื่องดนตรีและหน้าโขนต่างๆจนครบถ้วน หลังจากนั้นก็จะประพรมน้ำมนต์และเจิมให้แก่ศิษย์และผู้ร่วมพิธี เป็นอันเสร็จพิธีไหว้ครู (มนตรี ตราโมท : 2538)

การสืบทอดพิธีไหว้ครูยังคงเป็นธรรมเนียมปฏิบัติตามแบบแผนแต่โบราณ นอกจากจะสื่อถึงความกตัญญูกตเวทีของศิษย์ที่มีต่อครูแล้ว ยังสื่อถึงความศักดิ์สิทธิ์ พลังความเชื่อ ความศรัทธาจากขั้นตอนพิธีการไหว้ครู ทั้งครูผู้ประกอบพิธี การจัดวางตำแหน่งที่ตั้งขององค์ประกอบที่ใช้ในการประกอบพิธี เสียงเพลงหน้าพาทย์ที่ปี่พาทย์บรรเลงประกอบในพิธี และความตั้งใจมั่นในการระลึกถึงในการบูชาครูของศิษย์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งที่เราทุกคนภาคภูมิใจและเป็นแรงบันดาลใจในการสืบสานวัฒนธรรมดนตรีไทยให้คงอยู่คู่ชาติไทยสืบไป

บรรณานุกรม

มนตรี ตราโมท. (2538). ดนตรีไทย. กรุงเทพมหานคร : ธนาคารกรุงเทพ.

ยินดีต้อนรับ

นางสาวกุศลิน ศิริสนธิ
พนักงานราชการ
ตำแหน่ง เลขานุการผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ
คุณวุฒิ อักษรศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)

ขอเชิญชวน... อาจารย์ นักวิจัย เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาสถาบันฯ
เข้าร่วมการอบรมคอมพิวเตอร์ เรื่อง...

เอกสารสวยด้วย PageMaker

ทำแผ่นพับ (Brochure), แผ่นปลิวโฆษณา, นามบัตร, ปกวารสาร และอื่นๆ อีกมากมาย

วันอังคารที่ 9 สิงหาคม 2548
เวลา 9.00 - 16.00 น.
ณ ห้องปฏิบัติการภาษา ชั้น 4

สมัครได้ที่... คุณพัดชา พิพิธวัฒนา (พี่ตุ้ม) 0-2800-2308-14 ต่อ 3206
ตั้งแต่วันนี้จนถึงวันที่ 5 สิงหาคม 2548

จัดโดย คณะกรรมการบริหารคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข่ า ว ก า ร ศึ ก ษ า

ขอแสดงความยินดีแด่ผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2547

ดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรภาษาศาสตร์

1) นางสาววรณี เลิศเลื่อมใส

มหาบัณฑิต หลักสูตรภาษาศาสตร์

1) นางสาวณัฐศิริ เอี่ยมประชา
2) นางสาวธิติพร พิมพ์จันทร์
3) นางสาวนริศรา โฉมศรี
4) นางสาวนฤมล ตุงคะโหตร
5) นางอรทัย มิ่งมิตรสุภาพร

มหาบัณฑิต หลักสูตรวัฒนธรรมศึกษา

วิชาเอกพิพิธภัณฑ์ศึกษา

1) นางสาวเกสรี ยอดกันสี
2) นางสาวจุฑารัตน์ เหลืองสง่างาม
3) นางสาวพิศมัย ไพรีระย่อ
4) นายวิสิทธิ์ เลาหสุขไพศาล
5) นายธวัชชัย องค์วุฒิเวทย์

วิชาเอกวัฒนธรรมการดนตรี

1) นางสาวชนัฐธร แวดประยูร
2) นางสาวดวงเดือน หลงสวาสดิ์
3) นางสาวพัณณดา ภูประภากรกุล
4) นายรังสรรค์ บัวทอง

วิชาเอกวัฒนธรรมสาธารณสุข

1) นางสาวภรณี เภสัชชะ
2) นางสาววาทินี ส่งกลิ่น
3) นายวิไล แก้วแกมเกษ

หลักสูตรภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา

สาขาวิชาภาษาเพื่อการสื่อสาร

1) นางสาวอัจฉรา โสเจยยะ
2) นางสาวสุจินดา ชาญวานิชพร

สาขาวิชาการแปล

1) นางสาวกัลยกร ฉัตรศิริมงคล
2) นางสาววรางคณา แซ่เจ็ง
3) นางสกุนตลา ผาติธรรมรักษ์
4) นายสมเกียรติ ศิลประเสริฐ
5) นางสุภาพร ฤดีจำเริญ
6) นางสาววราภรณ์ วรกิจสวัสดิ์

หลักสูตรพัฒนาชนบทศึกษา

1) นางสาวนันธิกา ตั้งเจริญพาณิชย์
2) พระมหานิวัฒน์ คำเรือง
3) นายบันเทิง จันทวงษ์
4) นายเริงวิชญ์ นิลโคตร
5) นางสาววราภรณ์ มนต์ไตรเวศย์
6) นางสาววิลาวัณย์ ปัดภัย
7) พระมหาสมพร สุวรรณคำ
8) นางสาวสุรางคนางค์ จินดาวัฒน์
9) นางสาวสุคนธา สอทิพย์
10) นางสาวศรัณธร แก้วคูณ
11) นางสาวกาญจนา โนรี

สำนวนภาษาน่ารู้

*สุนิดา ศิวปฐมชัย**

ก่อนอื่น ผู้เขียนต้องขอเอ่ยคำว่า **"Congrats"** ซึ่งย่อมาจากคำว่า **"Congratulations"** เพื่อ "แสดงความยินดี" แด่ผู้สำเร็จการศึกษาทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็นระดับปริญญาตรี (Bachelor's Degree) ปริญญาโท (Master's Degree) หรือปริญญาเอก (Philosophy of Doctor)

คำว่า **"Degree"** ในที่นี้หมายถึง "ปริญญา" ซึ่งเป็นเครื่องบ่งบอกระดับการศึกษา การให้ปริญญาเริ่มต้นครั้งแรกในยุโรป ตั้งแต่สมัยศตวรรษที่ 12 โดยแรกเริ่มเดิมทีนั้น การประกอบวิชาชีพในยุโรป จะต้องสอบเพื่อให้ได้เป็นหัวหน้า หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพจากสมาคมวิชาชีพนั้นๆ ดังเช่น ช่างไม้ (carpenter) ที่ต้องการเลื่อนขั้นเป็น "หัวหน้าช่าง (master carpenter) ต้องผ่านการสอบจากสมาคมช่างไม้เสียก่อน โดยต้องใช้เวลา 3-4 ปี ในการเรียนศาสตร์ ซึ่งเรียกว่า **"trivium"** ซึ่งประกอบด้วยศาสตร์ 3 ด้าน คือ ไวยากรณ์การใช้ภาษา *(grammar)* ศาสตร์ที่ว่าด้วยการใช้ถ้อยคำโน้มน้าวใจ *(rhetoric)* และตรรกศาสตร์ ซึ่งว่าด้วยเหตุและผล *(logic)* โดยผู้ที่ผ่านการศึกษาศาสตร์ดังกล่าวแล้วจะได้รับ ***Bachelor's Degree*** ซึ่งเป็นใบเบิกทางให้กับการเป็น master หรือ เชี่ยวชาญต่อไป ดังนั้น คำว่า "สำเร็จการศึกษา" ในภาษาอังกฤษจึงเรียกว่า "graduate" ซึ่งมีรากศัพท์จากภาษาละตินว่า **"gradus"** หมายถึง **"ก้าว หรือ ขั้น" (step)** นั่นเอง

แม้ว่าในปัจจุบัน คำว่า "Bachelor", "Master" และ "Doctor" นั้นจะหมายถึงระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่เมื่อแรกเริ่ม คำทั้งสามนี้ สื่อความไม่แตกต่างกันเลย จะต่างกันก็แต่เพียงสถานที่ที่ใช้เท่านั้น

มหาวิทยาลัยโบโลญญ่า (University of Bologna) แห่งประเทศอิตาลี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศยุโรปนั้น เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ได้ให้ปริญญาที่เรียกว่า "Doctor" แก่ผู้สำเร็จการศึกษาเพียงระดับปริญญาตรีในด้านกฎหมายในช่วงปลายศตวรรษที่ 12 ส่งผลถึงปัจจุบันที่คนอิตาเลียนจะใช้คำว่า **"Doctor"** หรือในภาษาอิตาเลียนเรียก **"Dottore"** สำหรับผู้ชาย และเรียก **"Dottoressa"** สำหรับผู้หญิงที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเท่านั้น ในขณะที่มหาวิทยาลัยปารีส (University of Pais) แห่งประเทศฝรั่งเศส ได้ให้ปริญญา **"Master"** แก่นักศึกษา

ยุคต่อมา ชื่อปริญญาเริ่มมีความเกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียน โดยคำว่า **"Master"** ใช้กับผู้ที่จบการศึกษาในด้านอักษรศาสตร์ (Faculty of Arts) หรือวิชาที่ว่าด้วยภาษา ส่วนผู้ที่จบการศึกษาด้านปรัชญา ด้านการแพทย์และด้านกฎหมาย จะได้รับปริญญาที่เรียกว่า **"Doctor"** ด้วยเหตุนี้การศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตหรือปริญญาเอกในปัจจุบัน ที่เรียกว่า **"Philosophy of Doctor" (Ph.D.)** จึงสูงกว่า **"Master of Arts"** หรือ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ทั้งนี้ การใช้คำว่า "Doctor" เรียกผู้ที่จบการศึกษาขั้นสูงอย่างปริญญาเอกดังเช่นปัจจุบันนั้น ได้เริ่มต้นโดยมหาวิทยาลัยในประเทศเยอรมัน และต่อมาจึงเป็นที่นิยมไปทั่วโลก

---

*อาจารย์ประจำหลักสูตรภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมฯ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒

พบกันอีกครั้งในจดหมายข่าวฉบับที่ 2 ประจำปี 2548 ด้วยสีเขียวสดใสสบายตา ช่วงนี้บรรยากาศของสถาบันฯ ค่อนข้างคึกคักและแจ่มใส เนื่องด้วยมีกิจกรรมต่างๆ เกิดขึ้นในสถาบันฯ มากมาย ก่อนอื่นต้องขอแสดงความยินดีกับดุษฎีบัณฑิตและมหาบัณฑิตทุกท่านที่เพิ่งจะเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรไปหมาดๆ ทางสถาบันฯ ได้จัดงานแสดงความยินดีกันไปเมื่อเดือนที่ผ่านมานี้เอง และสำหรับงานฉลองวันคล้ายวันเกิดสถาบันฯ ปีนี้ เราจัดประชุมแบบอบอุ่น ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง เพื่อให้ชาวสถาบันฯ ได้มีโอกาสพูดคุย เสวนา "ถอดความคิด" อย่างถึงลูกถึงคน อีกทั้งยังถือเป็นโอกาสในการพบปะสังสรรค์กันระหว่างอาจารย์และลูกศิษย์ โดยเฉพาะหลักสูตรภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา และหลักสูตรพัฒนาชนบทศึกษา ที่จัดงานเสวนาครบรอบ 10 ปีของหลักสูตร งานนี้คาดว่าคงมีทั้งศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบันมาร่วมงานกันอย่างคับคั่งเป็นแน่

สำหรับจดหมายข่าวฉบับนี้ ยังคงเต็มเปี่ยมไปด้วยสาระดีๆ ที่กองบรรณาธิการนำมาฝากกันเช่นเคย เริ่มด้วยคำคมที่หน้าปก เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาจารย์ธีรพงษ์ ที่นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างน่าสนใจ เข้ากับงานประชุมประจำปีพอดิบพอดี ส่วนคอลัมน์ลานวัฒนธรรม ฉบับนี้ คุณจิติกานต์ นักวิชาการดนตรีของสถาบันฯ นำเสนอพิธีไหว้ครูอันศักดิ์สิทธิ์ในวัฒนธรรมดนตรีไทย และเพื่อเป็นการเก็บตกงานรับปริญญา คอลัมน์ "สำนวนภาษาน่ารู้" จึงขอนำเสนอที่มาของปริญญาต่างๆ ให้ท่านผู้อ่านได้ทราบเป็นเกร็ดเล็กๆ น้อยๆ และสำหรับผู้ที่ต้องการติดตามข่าวสารกิจกรรมของสถาบันฯ ยังคงตามอ่านได้ที่คอลัมน์ "ภาพเป็นข่าว" เช่นเคย นอกจากนี้ ยังมีข่าวประชาสัมพันธ์อื่นๆ ที่น่าสนใจอีกมากมายให้ผู้อ่านได้รับทราบ

ท้ายนี้ขอฝากข้อคิดเล็กๆ น้อยๆ แด่ผู้ที่ทำงานในองค์กรทุกๆ องค์กรไว้ว่า "วัฒนธรรมองค์กร คือ วิถีปฏิบัติของคนที่สะท้อนลมหายใจขององค์กร ลึก นิ่งนาน หรือ กระชั้นดี สะอาดสดชื่น หรือบูดเน่า... ล้วนปรากฏในบุคลิกภาพของคนทำงานทั้งสิ้น"

บรรณาธิการ

เจ้าของ
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม-
เพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล
ศาลายา จังหวัดนครปฐม 73170
โทรศัพท์ 0-2800-2308-14
โทรสาร 0-2800-2332
E-mail : lcssw@mahidol.ac.th
Web page : http://www.lc.mahidol.ac.th/

ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ดวงพร คำนูณวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิญญา บัวสรวง

บรรณาธิการ
สุนิดา ศิวปฐมชัย

กองบรรณาธิการ
คณะกรรมการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ สถาบันฯ

ฝ่ายศิลปกรรม
ฉันทนา คำนาค

พิมพ์ที่
บริษัท สหธรรมิก จำกัด
54/67, 68, 71, 72, 75 ซอย 12
ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงท่าพระ
เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพฯ 10600
โทรศัพท์ 0-2864-0434-5, 0-2412-5887
0-2412-5891, 0-1923-8825
โทรสาร 0-2864-3540
E-mail : sahadham@hotmail.com

ถ้าไม่ถึงผู้รับโปรดส่งคืน
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล
ศาลายา จังหวัดนครปฐม 73170

ชำระค่าฝากส่งรายเดือน
ใบอนุญาต 11/2543
ปทจ. ศาลายา

ผู้สนใจต้องการทราบข้อมูลข่าวสารของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท จาก "จดหมายข่าว" ติดต่อ คุณอำไพ หนูเล็ก ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์