

เรียนรู้จากความผิดพลาด (Bad Practice)

สิ่งที่เราควรตระหนักและให้ความสำคัญ



**บทความอิเล็กทรอนิกส์โดย
ธนาภรณ์ ใจสมานมิตร**

กล่าวนำ

การเรียนรู้แบบ Best Practice คือการรับรู้รูปแบบความสำเร็จจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน แล้วนำมาสร้างเป็นพลังความอยากเพื่อกระตุ้นตัวเราเอง ผมเคยมีประสบการณ์เป็นตัวแทนธุรกิจเครือข่ายแห่งหนึ่ง ตอนนั้นเพิ่งเรียนจบมาใหม่ๆ ยังไม่มีภาระอะไรมากมาย และไฟแรง พี่ที่ผมนับถือท่านหนึ่งเขาเป็นผู้จัดการภาคของธุรกิจเครือข่ายดังกล่าว เขาเห็นว่าผมพอจะมีเวลาร่วมทำธุรกิจกับเขาได้ เลยมาชวนผมให้ทำเป็น Part Time ซึ่งผมเองเห็นว่าก็ไม่ได้เสียหายอะไรเลยตอบตกลงไป ผมรู้สึกพึงพอใจอย่างมากในวิธีการเชิญชวน จูงใจ สร้างสิ่งเร้าให้ตัวแทนขายอย่างผม โดยการจัดสัมมนาให้ตัวแทนทุก ๆ สัปดาห์มานั่งฟังการถ่ายทอดประสบการณ์ดี ๆ เลิศหรู จนยิ่งใหญ่ถึงขั้นฉลองการ วิทยากรที่มาถ่ายทอดประสบการณ์ก็คือตัวแทนขายรุ่นพี่ๆ ที่ประสบความสำเร็จและก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยมีเรื่องของรายได้ , ตำแหน่งหน้าที่ , การมีสังคม , มีหน้ามีตา , สวัสดิการที่เลิศหรู ฯลฯ มาเป็นตัวเร้ากระตุ้นให้ตัวแทนขายทุกคนมีความหวัง มีพลังที่จะทำการขายให้ได้มากๆ ได้เยอะๆ ด้วยวิธีการและกลยุทธ์ใ้ตนเองขึ้นอยู่กัประสบการณ์ตรงของท่านวิทยากรเอง ตัวแทนส่วนใหญ่หลังจากฟังแล้วจึงมีความหวัง มีพลังที่จะมุ่งมั่นในการขายต่อไประยะเวลาหนึ่ง แต่ท้ายที่สุดแล้วตัวแทนส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบความสำเร็จในอาชีพนี้อย่างยั่งยืนเหมือนกับท่านวิทยากรที่มาให้คำแนะนำ ทำไมตัวแทนส่วนใหญ่ซึ่งรวมถึงผมด้วยจึงไม่สามารถมุ่งสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนได้ นี่คืคำถามที่ผมหพยายามค้นหาคำตอบเสมอมา จนในที่สุดได้ค้นพบและสามารถที่จะสังเคราะห์องค์ความรู้นี้มาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งท้ายที่สุดผมจึงมาเข้าใจว่าสาเหตุหลักของความล้มเหลว นั้นไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอก แต่มันกลับเกิดจากปัจจัยภายในตัวเราเองทั้งสิ้น ปัจจัยหลัก ๆ คือ กรอบแนวคิดต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม นั่นเอง

การพัฒนาคือ การทำให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปด้วยกระบวนการเรียนรู้ และตระหนักูรู้ให้ได้ด้วยตนเอง ไม่ใช่ การลอกเลียน เลียนแบบ แล้วสำเนาแนวทางวิถีชีวิตคนอื่นที่ดูว่าดีและสวยหรูของเขามาเป็นของเราด้วยความหวังที่ว่า วันหนึ่งเราจะต้องเหมือนเขา ดังนั้นสำหรับผู้เปิดใจจะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ลองใช้วิจารณญาณรับรู้ข้อเท็จจริงที่ผมนจะนำเสนอในลำดับต่อไป

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คือการเรียนรู้จาก **Bad Practice** ของตนเอง ไม่ใช่ **Best Practice** ของผู้อื่น

ความผิดพลาดไม่ใช่เรื่องแปลกหรือน่ารังเกียจ คนทุกคนเกิดมาล้วนแต่เคยทำสิ่งที่ผิดพลาดกันมาทั้งสิ้น มากบ้าง น้อยบ้าง เล็กบ้าง ใหญ่บ้าง แตกต่างกันไป คำว่าผิดต้องมาก่อนถูกเสมอ เช่นคำว่า ลองผิดลองถูก เป็นต้น สิ่งสำคัญของการพัฒนาตนก็คือ การเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อค้นหาสาเหตุ มาตรการแก้ไขและป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำขึ้นอีก ผมเชื่อว่าคนเราถ้ามีความแน่วแน่ที่จะแก้ไขในสิ่งที่ผิดจนรอบข้างได้รับรู้ได้เห็นเขาก็ให้อภัยและชื่นชมในการกระทำ ความผิดในครั้งแรกคือครู คือบทเรียนที่สอนใจเรา ขอเพียงแต่เราตระหนักรู้และมุ่งมั่นตั้งใจให้แน่วแน่ว่าจะไม่มีความผิดพลาดในเรื่องเดิม ๆ เกิดขึ้นกับเราแบบนี้อีกต่อไป ความผิดซ้ำ ๆ ซาก ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ที่สำคัญมันจะไม่กลายเป็นนิสัยถาวรของเรา

คนส่วนใหญ่รับไม่ได้ และจะไม่พยายามยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดจากกลไกการป้องกันตนเองทางจิตที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ คนในสังคมจึงมีความผกผันระหว่างความคิดกับพฤติกรรมในการแสดงออก ผมเรียกตามความเข้าใจของผมเองว่า “สังคมแบบพฤติกรรมผกผัน” มีคำกล่าวที่ว่า อย่าปักใจเชื่อในสิ่งที่เห็น อย่าคิดว่าสิ่งที่เห็นคือความจริงเสมอไป สิ่งที่เป็นความจริงที่เป็นจริง มักจะไม่สามารถรับรู้ได้จากการมองเห็นเพียงอย่างเดียว ความผิดพลาดในสังคมคือความเลวร้าย ดังนั้นเมื่อเกิดความผิดพลาดเราก็จะพยายามรีบกลบและลืม ๆ มันไป ไม่ให้ใครได้รับรู้แม้กระทั่งตนเอง จนวันหนึ่งก็ความผิดพลาดซ้ำขึ้นอีกในเรื่องเดิม ๆ ซ้ำแล้ว ซ้ำเล่าจนกลายเป็นนิสัยถาวรแบบไม่รู้ตัว

ขอยกตัวอย่างจากประสบการณ์ตรงของผมอีกเรื่องหนึ่ง ผมเคยร่วมงานกับคนญี่ปุ่นรุ่นเก่า ๆ ในชีวิตการทำงานของผมเลยมีโอกาสดูซึมซับและรับรู้ถึงวิถีของคนญี่ปุ่นรุ่นเก่า ๆ อยู่บ้าง สิ่งที่ผมรับรู้ได้คือ การนอบน้อม การให้เกียรติ และความเข้าใจได้ถึงธรรมชาติของมนุษย์อย่างแท้จริง เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นคนญี่ปุ่นจะมีวิถีปฏิบัติที่แตกต่างจากคนไทยอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ เมื่อเกิดความผิดพลาด สิ่งที่ต้องกระทำคือ ๑) การรายงาน (Houkoku) ขึ้นสู่ด้านบนเพื่อขอคำชี้แนะ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ๒) การสื่อสารในระดับเดียวกันให้รู้ถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นกับผู้อื่นในเรื่องที่เราปฏิบัติผิดพลาด (Renraku) และ ๓) การให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขความผิดพลาดอย่างทันทีทันใด ตามบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ฟังปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (Sodan) ด้วยกระบวนการค้นหาข้อเท็จจริงของปัญหาเพื่อนำมาสู่กระบวนการวิเคราะห์ หามาตรการจัดการกับปัญหา ดังนั้นมาตรการที่จะนำมาใช้นั้นจะต้องมีข้อเท็จจริงรองรับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อการนำไปใช้ได้ในระดับหนึ่ง

และยังจะต้องวิเคราะห์หามาตรการขึ้นมาใช้ในเชิงป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นต่อไปอีกในอนาคต ที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นวิธีการทำงานของคนญี่ปุ่นที่ผมเคยได้รับรู้และสัมผัสมาบ้าง ผมไม่ได้บอกว่ามันเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในตัวผม ผมชื่นชมในเรื่องหลักการคิดและขั้นตอนการจัดการของเขามากกว่า และไม่แปลกใจเลยว่าทำไมประเทศชาติของเขาถึงพัฒนาไปได้ไกลจริง ๆ

ได้เวลาตระหนักถึงการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

ด้วยความที่เป็นห่วงลูกหลานของเราในอนาคต อย่างน้อยในฐานะที่ผมก็เป็นพ่อคนเหมือนกัน ได้รับรู้ข่าวที่เกี่ยวข้องกับความถดถอยด้านต่างๆของคนในสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นด้านคุณธรรม, จริยธรรม, มนุษยธรรม บอกตรงๆว่าหดหู่ใจมาก ชาวบางชาวดิฉันแล้วอดกลั้นน้ำตาไว้ไม่ได้ มันเป็นความรู้สึกที่ออกมาจากจิตวิญญาณผมจริงๆ เรื่องบางเรื่องก็ไม่สามารถใช้หลักความถูกต้องอย่างเต็มมาตัดสินได้ ยกตัวอย่าง ชาวแม่อุ้มลูกน้อยวัย ๓ เดือน เข้าไปขโมยนม กับผ้าอ้อมเด็ก หากว่ากันไปตามกฎหมายถือว่าทำผิดแน่นอน การลักขโมยก็ต้องได้รับโทษมิเช่นนั้นแล้วก็เป็นบรรทัดฐานที่ไม่ดีให้คนกระทำตามได้ แต่วิธีการปฏิบัตินั้นคงจะต้องดูตามหลักมนุษยธรรมด้วยเช่นกัน

แนวคิดที่ผมจะนำเสนอเพื่อปฏิรูปและพัฒนาตนเองให้กับคนในสังคมไทยได้ตระหนักรู้และปฏิบัติ จำเป็นต้องให้ความสำคัญตั้งแต่วัยเด็กเลยนะครับ (พวกที่ผ่านเลยวัยเด็กมาแล้วอาจจะปฏิบัติได้ยาก แต่ถ้าใครมีแนวโน้มถูกบ่มเพาะมาในลักษณะใกล้เคียงกับแนวทางที่ผมนำเสนออีกก็สามารถนำมาต่อยอดในการพัฒนาตนเองได้ทันทีครับ)

การเตรียมความพร้อมเพื่อบ่มเพาะบุคลากรให้มีแนวทางในพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม โดยในหนึ่งช่วงชีวิตของมนุษย์จะแบ่งออกเป็น ๓ ช่วงเวลาสำคัญประกอบด้วย

๑. ช่วงเตรียมความพร้อม (เริ่มตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ ๒๐ ปี)

ช่วงนี้จะแบ่งได้ออกเป็นก่อนวัยเรียน และวัยศึกษาเรียนรู้ตามระบบ ในเด็กก่อนวัยเรียน พ่อ-แม่ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด และได้ชื่อว่าเป็นครูคนแรกของลูก หากถามพ่อ-แม่ส่วนใหญ่กว่ารักลูกไหม ผมเชื่อว่าคำตอบก็คือ รักแน่นอน เด็กส่วนใหญ่จึงอาจจะโชคดีที่ได้เกิดมาบนพื้นฐานความรักความต้องการที่จะมีเขาจากคนที่เป็นพ่อเป็นแม่ แต่ยังมีเด็กอีกส่วนหนึ่งที่เกิดมาด้วยความไม่ต้องการ ความไม่ตั้งใจของคนที่ได้ชื่อว่าเป็นพ่อเป็นแม่ของเขา ถูกทอดทิ้งให้อยู่กับคนอื่น อยู่ไปตามยถากรรม ซึ่งเป็นความผิดที่เขาไม่ได้ก่อขึ้นมาเลย ยังดีที่ว่าสังคมไทยเราก็คงยังมีข้อดีในเรื่องความเมตตา กรุณาอยู่บ้าง เด็กบางคนก็ได้รับการอุปการะเลี้ยงดูจากพ่อ-แม่บุญธรรม เด็กช่วงก่อนวัยเรียนเป็นช่วงที่มีความสำคัญมากเป็นเสมือนต้นกล้าที่มีความสมบูรณ์และพร้อมที่จะเติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ต่อไปในอนาคต การ

เตรียมความพร้อมที่ดีจึงเป็นสิ่งทีพ่อแม่ ผู้ดูแลเด็กวัยนี้ต้องพึงกระทำอย่างถูกต้องตามหลักการ ด้วยการให้รับรู้ และรู้จักจำแนกแยกแยะต่อสิ่งเร้าต่างๆภายนอก โดยเน้นอารมณ์ความรู้สึก (สุนทรียภาพ) มากกว่า หลักการและเหตุผล (ตรรกะ) เพราะเด็กวัยนี้ยังไม่มีความพร้อมพอที่จะใช้เหตุผล

ในส่วนของวัยศึกษาเรียนรู้ตามระบบ เมื่อเด็กเติบโตขึ้นถึงช่วงวัยก็ต้องเข้าสู่ระบบการศึกษาในช่วงชั้นแรก ได้แก่ อนุบาลและประถมศึกษา เด็กจะต้องรู้จักการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีขอบเขต รู้จักที่จะรักษาสติของตนเองในความพอประมาณ ใช้กิจกรรมสร้างการรับรู้แบบเข้ารหัส (Encoding) เพื่อเข้าสู่พื้นที่ของสมองในส่วนความจำระยะยาว ให้เกิดความจำที่ไม่ถูกจำกัดด้วยปริมาณ และแยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเมื่อนำมาใช้จะต้องสามารถถอดรหัส (Decoding) เพื่อให้ความหมายของสิ่งนั้นและแสดงเป็นพฤติกรรมได้อย่างรวดเร็ว ในช่วงชั้นนี้คือการมุ่งเน้นที่ ความรู้จากการรับรู้ (Knowledge: **K**)

ช่วงชั้นต่อไป ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษา เด็กในช่วงวัยนี้จะมีความเข้าใจสิ่งต่างๆจากการรับรู้ได้ดีขึ้น สามารถใช้เหตุผลเชิงตรรกะได้ดีขึ้น สิ่งที่ได้รับการรับรู้มาอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องถูกนำมาวิเคราะห์ และสรุปเป็นองค์ความรู้ที่เด็กสามารถสร้างความเข้าใจขึ้นได้เองอย่างเหมาะสม (Understand: **U**)

ช่วงระดับอุดมศึกษา เด็กในช่วงวัยนี้มีความอยากรู้อยากทดลองเป็นทุนอยู่แล้ว การเรียนรู้ของเด็กควรเปิดโอกาสให้เขาได้นำองค์ความรู้ที่เขาได้สร้างจากความเข้าใจของเขาเองมาลงมือกระทำเพื่อ พิสูจน์องค์ความรู้เหล่านั้นว่าเหมาะสมหรือเป็นไปตามความเข้าใจของเขาหรือไม่ และหากไม่เป็นไปตามองค์ความรู้ที่ได้สร้างไว้จะปรับเปลี่ยนแก้ไขอย่างไรต่อไป จากนั้นเขาก็จะเกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเองบนพื้นฐานของการได้ลงมือกระทำจริง (Skill: **S**)

ช่วงขั้นสุดท้ายเป็นช่วงระดับบัณฑิตศึกษา ความหมายตรงตัวอยู่แล้วครับ คือการศึกษาแบบผู้รู้ องค์ความรู้ใดของเขาถ้าผ่านการพิสูจน์ด้วยการลงมือกระทำแล้วเห็นผลจริงองค์ความรู้เหล่านั้นจะได้รับการต่อยอดแตกกิ่งก้านสาขาต่อไปได้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าต่อไปด้วยตัวของเขาเอง จนเกิดความเข้มข้นและอาจเกิดเป็นทฤษฎีใหม่สร้างการพัฒนาให้กับโลกนี้ต่อไปได้ การเรียนรู้จนถึงช่วงชั้นนี้จะทำให้คนเกิดกรอบแนวคิดแห่งตน (Mindset) ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาในทุกๆเรื่อง โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาตนเอง กรอบแนวคิดของบุคคลนั้นจะประกอบไปด้วย ๑) ทศนคติ : Attitude ๒) ค่านิยม : Value ๓) ความเชื่อ : Belief และ ๔) รูปแบบ : Style รวมทั้งหมดแล้วผมขอเรียกว่า คุณลักษณะพิเศษของบุคคลก็แล้วกัน (Attributes: **A**)

สรุปในช่วงเตรียมความพร้อมของมนุษย์การพัฒนาจะเริ่มจาก **K** ไปที่ **U** ไปที่ **S** และได้เป็น **A** การศึกษาควรมุ่งเน้นที่กระบวนการคิดมากกว่ายึดเยียดให้รู้ ปรินญาที่ได้ เราเรียกว่า “**ปรินญาเพื่อวิชาชีพ**”

๒. ช่วงวัยทำงาน (ช่วงอายุ ๒๐-๖๐ ปี)

ช่วงของการทำงานเป็นช่วงเริ่มต้นของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่บรรลุนิติภาวะแล้ว บุคคลอื่นจะไม่มีอิทธิพลมากไปกว่าตนเอง หรือ แม้กระทั่งพ่อ-แมก็ตาม ก้าวแรกของการเข้าสู่ช่วงวัยทำงานจะถือได้ว่าเป็นหัวเลี้ยว หัวต่อที่สำคัญมาก แต่ถ้าหากการเตรียมความพร้อมในช่วงแรกมาสมบูรณ์พอ จะช่วยลด ปัญหาช่วงนี้ลงได้มากเนื่องจาก

ช่วงแรกของการทำงานคือ พนักงาน (Staff) คือผู้ตามที่ต้องคอยได้รับการดูแล ช่วยเหลือ แต่ถ้าหากบุคคลนั้นมีคุณลักษณะพิเศษ (Attributes: **A**) ติดตัวมาด้วย ภาวะผู้ตามของเขาจะมีความสมบูรณ์ได้ในระยะเวลาอันสั้น เนื่องจากเขามีความตระหนักรู้ในฐานะ บทบาทของคนทำงานได้อย่างเหมาะสม หากบุคคลที่เข้ามาทำงานไม่ใช่กลุ่มที่มีคุณลักษณะพิเศษ (Attributes: **A**) ติดตัวมาจะทำอย่างไร? คำถามนี้ตอบง่ายมากครับ องค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นก่อนในตัวบุคคลเป็นสิ่งแรกเลยครับ ตัวอย่างที่ดีมีให้เห็นมากมายหลาย องค์กร แต่ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรที่มีระบบการพัฒนาคูกรอย่างเป็นรูปแบบมาจากบริษัท แม้ในกลุ่มประเทศที่ขึ้นชื่อว่าได้รับการพัฒนาแล้วทั้งสิ้น อาทิเช่น หลักสูตร C-Constructionism ของกลุ่มบริษัท ในเครือซีเมนไทย หลักสูตรการพัฒนาคูกรด้วยการ สร้างสำนักแห่งความเป็นเจ้าขององค์กรของเครือเจริญโภคภัณฑ์ (CP) บุคลากรที่เขาทำงาน ใหม่กับ CP ทุกฝ่ายงานจะต้องผ่านการฝึกงานจริงที่ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ของ CP เพื่อให้รับรู้ถึง สภาพการทำงานจริงและข้อจำกัดต่างๆของบริบทเหล่านั้นด้วย เป็นต้น

ช่วงต่อไปของการเติบโตในบทบาทหน้าที่ หลังจากการฝังตัวอยู่ในองค์กร ระยะเวลาหนึ่งที่ไม่สั้นมากเกินไป จะทำให้บุคลากรได้มีความซึมซับที่จะรับรู้ (Knowledge: **K**) ถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆขององค์กรได้ด้วยตนเอง รู้ถึงวิถี ธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม ขององค์กรได้เป็นอย่างดี หากบุคลากรมีคุณลักษณะพิเศษ (Attributes: **A**) เกิดขึ้นในตัว (ภูมิคุ้มกัน) สิ่งที่เขารับรู้จะเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์คุณค่าความดีงามให้ตนเองและองค์กรต่อไป จริงอยู่ว่าในองค์กรทุก ๆมีทั้งมุมมองด้านดีและไม่ดี แต่บุคลากรที่มีภูมิคุ้มกันที่ดีแล้วจะเลือกรับรู้เฉพาะในสิ่งที่ดีและสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่เป็นความดีงามให้องค์กรเท่านั้น (Understand) บุคลากรกลุ่มนี้จะถูกปรับจากระดับ Staff ขึ้นมาเป็น Leader และ Supervisor นั่นเอง

ช่วงสุดท้ายเป็นช่วงที่บุคลากรจะใช้ความเชี่ยวชาญ (Expert) มาสร้างแบบอย่างให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ทยอยไป ด้วยสำนักแห่งความรักที่มีต่อองค์กร (ไม่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล) การลงมือกระทำในสิ่งที่ได้รับรู้และสร้างสรรค์เป็นองค์ความรู้ที่มีความดีงามอยู่นั้นจะทำให้เกิดความดีงามในกรอบความคิดของบุคคลด้วย ผลที่ตามมาคือองค์กรนั้นจะได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะพิเศษที่เหมาะสมและดีงาม ส่งเสริมคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้แก่บุคลากรต่อไปด้วย สิ่งนี้เองที่สนับสนุนคำกล่าวที่ว่า “การทำงานคือการสร้างคุณค่าความดีงามให้กับความเป็นมนุษย์” เป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างแท้จริงที่มนุษย์ได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจาก เงินทอง วัตถุ สิ่งของ หรือตำแหน่ง อำนาจต่าง ๆ ที่เป็นเพียงภาพหลอนแห่งชัยชนะเท่านั้น

สรุปในช่วงวัยทำงานควรจะเริ่มต้นจาก **A** ไปที่ **K** และ **U** ได้เป็น **S** ช่วงวัยทำงานนี้จะทำให้มนุษย์ได้รู้จักตัวเอง ค้นพบตัวเอง และพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้ที่เหมาะสม ปฏิญญาที่ได้ในช่วงเวลานี้ เราเรียกว่า “**ปฏิญญาชีวิต**” (โดยตัวเรามอบให้ตัวเอง)

๓. ช่วงสร้างคุณค่าให้ผู้อื่นต่อไปในเวลาที่เหลืออยู่

ช่วงนี้เป็นช่วงที่ล่วงเลยจากวัยทำงานแล้ว ถึงเวลาที่ต้องหยุด ต้องให้บุคลากรรุ่นใหม่เป็นตัวแทนของเราต่อไป ความเป็นอยู่ในช่วงปลายของชีวิตภาระต่าง ๆ ควรจะต้องลดลงไป ที่ยังต้องเหลืออยู่คือภาระในการดำรงชีพของตนเองเท่านั้น การทำงานในช่วงนี้ไม่ได้มุ่งหวังเพื่อสิ่งที่เป็นคุณค่าเทียมอีกต่อไป แต่จะได้ในสิ่งที่เป็นคุณค่าแท้คือความสุขที่เกิดจากความปลอบปล้ำ ที่ได้ทำในสิ่งที่มีความหวังในการได้เกิดเป็นมนุษย์ ตัวอย่างเช่น ครอบาสพัฒนาเด็ก ๆ ที่ด้อยโอกาส , ศิลปินที่มีใจรักในประเพณีและวัฒนธรรมถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้กับเด็ก ๆ , การเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือผู้ที่ประสบภัย , หมอรักษาคณไขในถิ่นทุรกันดารและผู้ป่วยยากไร้ในชนบท , สัตวแพทย์ช่วยเหลือสัตว์ที่เจ็บป่วยและถูกทารุณกรรม , การถวายงานในโครงการตามพระราชดำริต่าง ๆ ฯลฯ

สรุปในช่วงสุดท้ายของชีวิต มีข้อคิดอย่างหนึ่งว่าแต่ละคนจะเหลือเวลาในช่วงนี้ไม่เท่ากัน มากบ้าง น้อยบ้าง บางคนก็มาไม่ถึง ก็ขึ้นอยู่กับ “แรงแห่งกรรม” ของแต่ละบุคคล มนุษย์เราทำดีที่สุดแล้วก็เอาอะไรไปไม่ได้สักอย่าง สามเณร-ภรรยา , ลูก , คนที่เรารัก เขาก็คงไม่ยินดีจะไปกับเรา บ้านที่เราซื้อไว้ , รถที่เราอุตส่าห์เก็บเงินซื้อกว่าจะได้ ทำยุสุดมันก็ไม่ใช่ของเราอยู่ดีเพราะมันก็ไม่ได้ไปกับเราด้วย แต่มีสิ่งหนึ่งที่มีมันจะเป็นของเราตลอดไปไม่มีใครเอาไปได้ นั่นคือ คุณค่าและความดีงาม ที่ได้สร้างไว้ให้กับเพื่อนมนุษย์บนโลกนี้ตลอดช่วงชีวิตของเรา นั่นเองครับ