



IJISS



วารสาร สหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

(INTERDISCIPLINARY JOURNAL IN SOCIAL SCIENCES)

ISSN : (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4

กรกฎาคม - สิงหาคม 2566

Vol 1 No. 4

July - August 2023

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

(INTERDISCIPLINARY JOURNAL IN SOCIAL SCIENCES : IJISS)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม 2566

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน - ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์ อื่น ๆ ของคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป อันครอบคลุมไปถึงศาสตร์ต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมผลงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม สังคมสงเคราะห์ นิติศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ การตลาด และศาสนา เป็นต้น โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ปริญญาวารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ. ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระมหาสมบุญ ฐิตมิกโร, รศ.ดร.

พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.

พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.หิรัญภรณ์ แก่นท้าว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.เดช ชูจันทร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระปลัดวีระศักดิ์ ธีรังกูโร, ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ

รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาจารย์ ดร.ลำพอง กล่อมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร.ไชยา ประดิษฐ์ธรรม

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กองจัดการ

พระคมสัน จิตเมธโส, ผศ.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ปริญญา นิกรกุล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดาวเหนือ บุตรสีทา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปินกรรม :

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายถาวร ภูษา

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

สำนักงานวารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โซน B ชั้น M เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร.
2. พระอุดมสิทธินายก,รศ.ดร.
3. พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
4. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม
5. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
6. พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ผศ.ดร.
7. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น
8. รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
9. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
10. ผศ.ดร.ผดุง วรณทอง
11. ผศ.ดร.ธิดาภูมิ หมั่นมี
12. ผศ.ดร.สมบัติ อรรถพิมล
13. อาจารย์ ดร.ลำพอง กล่อมกุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. พระเมธาวิเชียร รศ.ดร.
2. รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
3. รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล
4. รศ.ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล
5. รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์
6. รศ.ดร.นงเยาว์ อุทุมพร
7. รศ.ดร.มนตรี วิวัฒน์สุข
8. รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ
9. รศ.ดร.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล
10. ผศ.ดร.พลปลั่ง คงชนะ
11. ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม
12. ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์
13. ผศ.ดร.ปิ่นธร หอมบุญมา
14. ผศ.ดร.สุธี โกสิทธิ์
15. ผศ.ดร.พงษ์พันธ์ นารีน้อย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 16. ผศ.ดร.คณกร สว่างเจริญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 17. ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 18. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 19. ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 20. อาจารย์ ดร.พรพรรณ โปร่งจิต | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 21. อาจารย์ ดร. สุพรรณนิกา ศรีพูล | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 22. อาจารย์ ดร.ไชยา ประดิษฐ์ธรรม | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 23. อาจารย์ พีรพัฒน์ พันศิริ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |

บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 4 ประจำปี 2566 (กรกฎาคม - สิงหาคม) และเป็นวารสารที่ตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการด้านสังคมศาสตร์ ดังนั้น กองบรรณาธิการมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยได้รับการคัดเลือกและคัดกรองอย่างเข้มข้นโดยผู้เขียนเพื่อตีพิมพ์บทความตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองบรรณาธิการยังได้ปรับปรุงรูปแบบและรายละเอียดของเนื้อหา ในปริมาณที่จะทำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ประจำปี 2566 (กรกฎาคม - สิงหาคม) ประกอบด้วยบทความวิชาการและงานวิจัย จำนวน 4 บทความ สุดท้ายนี้ บรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านตามความเหมาะสม หากผู้อ่านให้คำแนะนำในการปรับปรุงวารสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้านการศึกษาไทย กองบรรณาธิการขอขอบคุณและยินดีรับไว้เพื่อการปรับปรุงวารสารต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดช ชูจันทร์

บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(3)
บทบรรณาธิการ	(5)
สารบัญ	(6)
บทความวิชาการและบทความวิจัย	
แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สุรวิรัตน์ รักดี, กิตติธัช แสงตุ่น	1-19
เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์	20-31
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา วีระพงศ์ เกียรติไพรัช, พระครูสุธีสุตสุนทร	32-43
แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการบุญแจกจ่ายดอก นันทภา นุชาภัทร	44-56

แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร
ในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

A PATTERN OF HEALTH RISKS OF FARMERS IN BANGMUNNAK DISTRICT,
PHICHIT PROVINCE

สุรรัตน์ รักดี, กิตติธัช แสงตุ่น

Sureerat Rakdee, Kittithat Sangtun

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Phibunsongkhram Rajabhat University

Corresponding Author Email: tongtaasu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกรในพื้นที่ตำบลห่อไกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกร จำนวน 12 คน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกรอยู่ 4 ได้ ได้แก่ 1) ความเสี่ยงทางด้านการใช้สารเคมี ส่วนใหญ่เกษตรกรมีการใช้สารเคมีกันมากขึ้นแต่วิธีการป้องกันการใช้สารเคมีไม่ถูกต้องและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันใช้ที่รัดกุมจึงส่งผลต่อการเกิดโรคผิวหนัง และโรคทางเดินหายใจ เป็นต้น 2) ความเสี่ยงทางด้านกายภาพ ส่วนใหญ่เกษตรกรมีลักษณะการทำงานในสถานที่อากาศที่ร้อนมากขึ้นส่งผลต่อร่างกายอ่อนเพลีย ไม่มีเรี่ยวแรงในการทำงาน และเกิดความเสี่ยงต่อโรคลมแดดหรือฮีทสโตรก 3) ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกษตรกรมีลักษณะทำงานเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาในสภาพแวดล้อมที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการทำงานทำให้ส่งผลกระทบต่อความเจ็บป่วยและเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ได้แก่ ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อร่างกาย ปวดแขนปวดขา ปวดหลัง และบาดเจ็บจากการใช้อุปกรณ์ทางการเกษตร เป็นต้น และ 4) ความเสี่ยงทางด้านจิตวิทยา ส่วนใหญ่เกษตรกรจะมีภาวะหนี้สินที่เกิดจากการลงทุนในการประกอบอาชีพแต่บางปีผลผลิตกับราคาไม่เป็นไปตามที่คาดไว้จึงเกิดจึงทำให้ไม่ได้กำไรหรือขาดทุนจากการประกอบอาชีพจนทำให้เกิดภาวะความเครียดจากการไปกู้หนี้จากหน่วยงานหรือห้างร้านเกษตรต่างๆ จนไม่สามารถใช้หนี้สินตามที่ต้องการได้ สำหรับการ

วิจัยในครั้งมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องความเสี่ยงสุขภาพ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจัดการกับภาวะหนี้สิน และการพัฒนาอาชีพเสริมให้กับเกษตรกรต่อไป

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักศีล 5; การดำเนินชีวิต; ความสุข

Abstract

The purpose of this research was to study the pattern of health risks among farmers in Hokrai sub-district, Bangmunnak district, phichit province. Use qualitative research methodology. The data collection method was used by in-depth interviews with specific key informants namely 12 people and content analysis.

The research results showed that there were 4 health risk patterns for farmers, namely 1) the risk of using chemicals most of the farmers use more chemicals, but the method of preventing the use of chemicals is incorrect and the use of protective materials is tight, resulting in the occurrence of skin diseases and respiratory diseases etc. 2) Physical risks most of the farmers work in places where the weather is hotter, causing physical exhaustion, no energy to work And the risk of heat stroke or heat stroke. 3) Operational risks most of the farmers are working and moving all the time in conducive and unfavorable environments, resulting in illnesses and accidents from work such as body aches, shin pains, leg pains, back pains and injuries from use of agricultural equipment, etc., and 4) psychological risks most farmers will have debts arising from their occupational investments, but in some years, the production and prices are not as expected, therefore resulting in no profit or loss from the occupation until causing stress from going Borrow debt from agencies or various agricultural shops, until the debt can't be used as desired.

For this research, there were policy recommendations. There should be agencies to promote knowledge about health risks, operational safety, dealing

with Debt and the development of supplementary occupations for farmers in the future.

Keywords: Health risks; Farmers; Quality of life

บทนำ

ภาคการเกษตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ แต่มีความผันผวนไปตามกระแส เศรษฐกิจโลก พบว่าความเสี่ยงที่เกษตรกรต้องเผชิญในกระบวนการผลิต ได้แก่ โรคพืช ศัตรูพืช ความอุดมสมบูรณ์ของดิน การขาดแคลนของน้ำ หนี้สิน สุขภาพ ปัญหาที่เกิดจากภัยทางธรรมชาติ อาทิ อุทกภัย ภัยแล้ง สภาพปัญหาหลักของเกษตรกรเชื่อมโยงกันเป็นวงจรและเกิดขึ้นซ้ำซากตลอดเวลา ทำให้เกษตรกรอ่อนแอทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพและจิตใจ (รัตนา เจริญเสียง, 2554)

ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงในการประกอบอาชีพเกษตรกรคือ อิทธิพลทางเศรษฐกิจที่มีความไม่สมดุลระหว่างปริมาณผลิตผล ที่ออกสู่ตลาดกับปริมาณความต้องการซื้อในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ผลผลิตที่ออกมาล้นตลาดส่งผลให้ราคาตกต่ำ การผลิตพืชหวังพึ่งพิงการตลาดเป็นตัวนำโดยเฉพาะตลาดต่างประเทศ ในภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน การแข่งขัน ที่รุนแรงจากเศรษฐกิจเกิดใหม่ การกีดกันการค้าระหว่างประเทศและแสวงหาประโยชน์จากประเทศอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านจิตสังคม เช่น รายได้ของเกษตรกรลดลงไม่พอยังชีพ ก็ใช้วิธีกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินที่รัฐจัด ให้หรือเพื่อนบ้านมาลงทุนจนก่อให้เกิดหนี้ท่วมตัว เกษตรกรรายใหม่บางรายไม่มีทุนจึงไม่สามารถทำการเพาะปลูกอย่างต่อเนื่องได้ทำให้ขาดช่องทางสร้างรายได้ที่น่าเสียดาย ปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ อิทธิพลด้านการเมืองและนโยบายของรัฐบาล คือ การส่งออก การแทรกแซง ราคาสินค้าเกษตร ความไม่มั่นคงของรัฐบาล ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาลในการสนับสนุนช่วยเหลือเกษตรกร ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ยังคงต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการผันผวนของราคาและรายได้ ทำให้เกษตรกรไม่สามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้ (สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร, 2558) ยิ่งไปกว่านั้นเกษตรกรยังต้องเผชิญกับอันตรายจากการทำงานที่หลากหลาย เช่น อันตรายจากการใช้สารเคมี เพื่อกำจัดแมลงและศัตรูพืชจากข้อมูลเชิงประจักษ์ทางวิชาการจากของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงเกษตรฯ พบว่าพาราควอตมีทั้งพิษเฉียบพลันถึงตายและพิษเรื้อรัง ตลอดจนส่งผลกระทบสิ่งแวดล้อม และยังพบการตกค้างในสัตว์น้ำและมนุษย์ จากการศึกษาเกษตรกรในประเทศไทย พบว่า อันตรายด้านทางชีวภาพ การติดเชื้อโรคทั่วไปการบาดเจ็บจากการถูกสัตว์ร้ายหรือสัตว์มี

พิษกัดต่อย ผื่นคัน อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือเพาะปลูก การเก็บเกี่ยวและการขนส่ง การเจ็บป่วยจาการทำงานหนัก อันตรายทางกายภาพการทำงานในที่ที่มีอากาศร้อน หนาวจัด หรือ ฝนตก อาการปวดหลัง ปวด กล้ามเนื้อและอาการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อ ภัยธรรมชาติ โรค และศัตรูพืช อันตรายทางจิตวิทยาสังคม ความเครียดเนื่องจากราคาผลผลิตตกต่ำ ผลผลิตไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ ค่าเช่าที่ดินทำกิน การลงทุน ป่วย ยา สารเคมีราคาสูงขึ้น หนี้สินทั้งในและนอกระบบ แรงงานงานหายาก ค่าจ้างแรงงาน เครื่องจักรกลในการเพาะปลูก เก็บเกี่ยว และขนส่ง สินค้าทางการเกษตรสูงขึ้น (สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร, 2557)

จากปัญหาที่เกิดตามสถานการณ์ และปัญหาที่พบในพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของเกษตรกร ที่ต้องเผชิญความเสี่ยงและอันตราย หากเกษตรกรมีการบริหารความเสี่ยง และอันตรายที่เหมาะสมจะส่งผลให้ลดความเสี่ยงและอันตรายที่จะเกิดจากการประกอบอาชีพได้ และหากรัฐบาลสามารถลดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเกษตรกรลงได้ จะทำให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และยังส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจในการส่งออกสินค้าการเกษตร มีผลต่อรายได้ของประเทศและรายได้ของเกษตรกร การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ส่วนมากจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ดังนั้นความเสี่ยงด้านโรคจากการทำเกษตรกรรม ใน 6 ด้าน ได้แก่ คือ 1. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางเคมี 2. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางชีวภาพ 3. ความเสี่ยงจากปัจจัยทางกายภาพ 4. เออร์โกโนมิกส์ 5. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม 6. การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบว่าเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ได้รับผลกระทบอย่างไร มีความเสี่ยงและอันตรายในการประกอบอาชีพเพียงใด ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยชิ้นนี้สามารถนำไปใช้ป้องกัน ลดความเสี่ยงอันตรายในการประกอบอาชีพเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตรมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาผลกระทบจากภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รูปแบบปรากฏการณ์นิยม (Phenomenalism) และได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสู่การศึกษาภาคสนามในการหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์การวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ : กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน 5 คน

พื้นที่ในการวิจัย : พื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็น 4 ส่วน คือ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปลูกพืช 1 คน ผู้ให้ข้อมูลการเลี้ยงสัตว์ 1 คน ผู้ให้ข้อมูลการประมง 1 คน ผู้ให้ข้อมูลการเกษตรแบบผสมผสาน 1 คน

วิธีการออกแบบเลือกผู้ให้ข้อมูลในการได้มาซึ่งกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างในการศึกษาด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อหาผู้ให้ข้อมูลที่ดีและเหมาะสมกับประเด็นที่ทำการวิจัยอันเป็นการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่ให้ความเข้าใจถึงปรากฏการณ์ที่ศึกษาแบบองค์รวม และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) คือ การสอบถามที่เริ่มจากผู้รู้คนแรกแล้วให้ผู้รู้คนแรกแนะนำชื่อหรือให้ช่วยส่งต่อไปยังผู้รู้คนอื่นๆโดยจะทำเช่นนี้ตลอดไป จนกว่าการเก็บรวบรวมข้อมูล/ข่าวสารมีการอิ่มตัวแล้ว ซึ่งการใช้หลักการนี้ก็เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (ชาย โพธิ์สิตา, 2547) กล่าวคือ ไม่มีข้อมูลอะไรใหม่อีกแล้วหรือได้คำตอบซ้ำเหมือนเดิม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้มีการเลือกวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังต่อไปนี้

1) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาศึกษาภาวะความเสี่ยงและผลกระทบต่อสุขภาพของเกษตรกร และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกอันเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามชัดเจน และมีลักษณะปลายเปิดสำหรับประเด็นที่อาจเกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และขั้นตอนที่สองเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยกรอบแนวคิดและวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าหนังสือ รายงานการวิจัย ตำรา บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ และวารสารทางวิชาการต่างๆ ทั้งเอกสารภาษาไทยและเอกสารต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัว

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ คือ การเก็บข้อมูลโดยตรงจากภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ตี คือ ตัวผู้วิจัย (ชาย โพธิ์สีตา, 2562)

ตรวจสอบข้อมูลว่าได้มา มีความถูกต้องครบถ้วนและครอบคลุมที่สามารถตอบตามประเด็นคำถามและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่สำคัญได้หรือไม่ เมื่อข้อมูลมีความครบถ้วนแล้วผู้วิจัยควรทำการตรวจสอบต่อไปว่ามีความน่าเชื่อถือและแม่นยำตรงหรือไม่ โดยวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าหรือตรวจสอบที่มาของข้อมูลจากหลายแหล่ง (triangulation) โดยการตรวจสอบจากแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านตัวบุคคล อันหมายถึง การตรวจสอบว่าหากผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนข้อมูลที่ได้จะยังเหมือนเดิมหรือไม่ ในด้านเวลาอันหมายถึง ต้องตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่และในด้านสถานที่ คือ ผู้วิจัยต้องทำการตรวจสอบในสถานที่ที่แตกต่างกันด้วยว่าจะได้ข้อมูลที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ (ชาย โพธิ์สีตา, 2562)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมส่วนใหญ่ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลาหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ ภายหลังจากการเก็บข้อมูลจะมีการถอดเทปและสรุปข้อมูลจากการจดบันทึกภาคสนามจากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ (ชาย โพธิ์สีตา, 2562)

1) การจัดระเบียบข้อมูล เป็นกระบวนการจัดการกับข้อมูลที่ได้มาจากหลากหลายวิธีให้อยู่ในรูปของเอกสารที่เป็นระบบระเบียบและสามารถตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ง่ายโดยการการจัดระบบของหัวข้อและจำแนกหมวดหมู่หรือประเภทข้อความสร้างกระบวนการให้รหัสข้อมูล โดยทำการนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบ เปรียบเทียบ กำหนดกรอบแนวคิด และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ที่เป็นเหตุเป็นผลกันในลักษณะแบบจำลองมโนทัศน์ซึ่งประกอบไปด้วยเงื่อนไข ปรากฏการณ์ บริบท เงื่อนไขสนับสนุนให้เกิดการกระทำปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นและผลที่เกิดขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่อง

2) การแสดงข้อมูล เป็นการนำเอาหน่วยข้อมูลที่แยกหรือแตกออกเป็นส่วนย่อยๆ และให้รหัสเรียบร้อยแล้วกลับมารวมเข้ากันใหม่ ให้เป็นกลุ่มตามประเด็น/หัวข้อของการวิเคราะห์

การหาข้อสรุปและการตีความ เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของข้อค้นพบที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูลและการแสดงข้อมูลตามกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย กล่าวคือ ผลจากการจัดกลุ่มประเภทข้อมูลจะทำให้เห็นแบบแผนของความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์การปรับตัวด้านการดำเนินชีวิตของชุมชนชาวแพ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก รวมถึงปัจจัยสำคัญต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการใช้โปรแกรม Microsoft Word เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุปมีความถูกต้องตรงตามประเด็น และมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดด้วย

3) การหาข้อสรุปและการตีความ เป็นกระบวนการหาข้อสรุป และตีความหมายของข้อค้นพบที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล และการแสดงข้อมูล ตามกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย กล่าวคือ ผลจากการจัดกลุ่มประเภทข้อมูล จะทำให้เห็นแบบแผนของความสัมพันธ์ ของปรากฏการณ์แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร รวมถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการใช้โปรแกรม Microsoft Word เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุปมีความถูกต้องตรงตามประเด็น และมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดด้วย

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับด้านการดำเนินชีวิตชุมชนชาวแพหมู่บ้านคลองโคกข้าง จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 บริบทอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร และลักษณะทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางเคมี 2. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางชีวภาพ 3. ความเสี่ยงจากปัจจัยทางกายภาพ 4. เอร์โกโนมิกส์ 5. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม 6. การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

ส่วนที่ 1 บริบทพัฒนาการของชุมชนชาวแพ

บริบทอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

อำเภอบางมูลนาก โดยประกอบไปด้วยตำบลทั้งสิ้น 10 ตำบล ได้แก่ 1. บางมูลนาก 2. บางไผ่ 3. หอไกร 4. เนินมะกอก 5. วังสำโรง 6. ภูมิ 7. วังกรด 8. ห้วยเขน 9. วังตะกู่ 10. ลำประดา เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดพิจิตรมีพื้นที่ 2,441.60 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอดงเจริญ ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบึงสามพัน ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอโพธาราม โดยมีพื้นที่ราบลุ่มทำให้ชาวบางมูลนากโดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและประกอบอาชีพประมง

ข้อมูลทั่วไปของเกษตรกรในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำนวน 4 คน โดยประกอบไปด้วย ปลุกพืช 1 คน เลี้ยงสัตว์ 1 คน ประมง 1 คน เกษตรแบบผสมผสาน 1 คน ซึ่งแยกเป็นรายบุคคลและใช้นามสมมุติ ดังนี้

1. มะพร้าว (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 55 ปี ระดับการศึกษา ปวส. เป็นเกษตรกรประเภทประมง โดยเลี้ยงปลาทั้งในบ่อดินและบ่อปูนซีเมนต์ทั้งสิ้น 10,000 ตัว พื้นที่ในการทำเกษตรกรรมทั้งหมด 120 เมตร ในแม่น้ำน่าน เลี้ยงปลาทั้งในบ่อดินและบ่อปูนซีเมนต์ จำนวน 10,000 ตัว ประกอบอาชีพมาระยะเวลา 10 ปี ไม่มีโรคประจำตัว

2. ตะขบ (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 60 ปี ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นเกษตรกรประเภทผสมผสาน มีพื้นที่ในการทำเกษตรทั้งหมด 100 ไร่ สัตว์ที่เลี้ยงคือ ไก่และแพะ จำนวน 70 ตัว 10 ตัว ตามลำดับ ประกอบอาชีพมาระยะเวลา 35 ปี ไม่มีโรคประจำตัว

3. ชนุน (นามสมมุติ) เพศชาย อายุ 52 ปี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นเกษตรกรประเภทเลี้ยงสัตว์ โดยเลี้ยงแพะทั้งสิ้น 120 ตัว มีพื้นที่ในการทำเกษตรทั้งหมด 6 ไร่ ระยะเวลาในการเป็นเกษตรกร 5 ปี ไม่มีโรคประจำตัว

4. ลิ่นจี (นามสมมติ) เพศหญิง อายุ 65 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษาที่ 4 เป็นเกษตรกรประเภทปลูกพืช มีพื้นที่ในการทำเกษตรทั้งหมด 50 ไร่ ระยะเวลาในการเป็นเกษตรกร 45 ปี มีโรคประจำตัวคือ ความดันโลหิตสูง ไขมันและมะเร็งปากมดลูก

ส่วนที่ 2 แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่
1. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางเคมี 2. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางชีวภาพ
3. ความเสี่ยงจากปัจจัยทางกายภาพ 4. เออร์โกโนมิกส์ 5. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม 6. การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

ตารางที่ 1 ผลการศึกษา ภาวะความเสี่ยงและผลกระทบต่อสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

ผู้ให้ข้อมูล	ประเด็นผลการศึกษาหลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
คนที่ 1 (นายมะพร้าว นามสมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศชาย อายุ 55 ปี เกษตรกรประเภทประมง ประกอบอาชีพมา ระยะเวลา 10 ปี ไม่มีโรคประจำตัว	1. ความเสี่ยงจากปัจจัยทางกายภาพ	มีอาการอ่อนเพลียจากแสงแดด
	2. เออร์โกโนมิกส์	ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดหลัง ปวดตามข้อ
	3. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม	โควิด-19 การขายปลาออกได้ช้าลง ทำให้เกิดความเครียดในบางครั้ง เพราะหมุนเงินไม่ทัน
	4. การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน	ระหว่างการเก็บปลาจะเกิดอุบัติเหตุซึ่งเกิดมากจากเงี่ยงปลา หรือการพลัดตกลงแม่น้ำ

ผู้ให้ข้อมูล	ประเด็นผลการศึกษา หลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
คนที่ 2 (นายขุน นามสมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศชาย อายุ 52 ปี เกษตรกรประเภท เลี้ยงสัตว์ ประกอบอาชีพ ระยะเวลา 5 ปี ไม่มีโรคประจำตัว	1. ความเสี่ยงอันตรายจาก ปัจจัยทางเคมี	การใช้สารเคมีไซเปอร์เพื่อเป็นยาฉีดกัน ยุงให้แพะ ทำให้ได้รับผลกระทบเกิด การระคายเคืองต่อผิวหนัง แต่ไม่ส่งผล ในระยะยาวสามารถหายแล้วหายได้
	2. ความเสี่ยงจากปัจจัย ทางกายภาพ	มีอาการอ่อนเพลีย หน้ามืด เป็นบาง ครั้ง หรือบางครั้งแพะเกิดอาการดิ้นไม่ เข้าคอก ก็ต้องใช้เวลาหลอกไล่ ทำให้ บางครั้งเกิดความเครียดสะสมได้
	3. เออร์โกโนมิกส์	จะมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวด หลัง ปวดตามข้อ
	4. ความเสี่ยงอันตรายจาก ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม	ช่วงโควิด-19 ราคาแพะลดลง จากตัว ละ 150 ต่อ 1 กิโลกรัม เหลือ 90 ต่อ 1 กิโลกรัม ทำให้หมุนเงินไม่ทัน
	5. การบาดเจ็บหรือ อุบัติเหตุจากการทำงาน	ตกร่องทำให้ขาหัก

ผู้ให้ข้อมูล	ประเด็นผลการศึกษา หลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
คนที่ 3 (นายตะขบ นามสมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศชาย อายุ 60 ปี เกษตรกรประเภท เกษตรผสมผสาน ประกอบ อาชีพ ระยะเวลา 35 ปี ไม่มีโรคประจำตัว	1. ความเสี่ยงอันตราย จากปัจจัยทางเคมี	มีการใช้สารเคมีเพื่อกำจัดศัตรูพืช ไม่มีการสวมอุปกรณ์เพื่อป้องกัน ทำให้โดนผิวหนัง และเกิดการระคายเคือง
	3. ความเสี่ยงจากปัจจัย ทางกายภาพ	หน้าฝนเป็นอุปสรรคในการทำเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ในบางปีจะเกิดน้ำท่วมในขณะที่ยังไม่ได้เก็บเกี่ยวข้าว
	4.เออร์โกโนมิกส์	ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดหลังเพราะทำงานหนักมากเกินไป
	5.ความเสี่ยงอันตรายจาก ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม	ในช่วงโควิด-19 ใ้ขายได้น้อยลง น้ำท่วมข้าวก็ทำให้ได้ผลผลิตที่น้อยลง
	6.การบาดเจ็บหรือ อุบัติเหตุจากการทำงาน	ตกจากรถเกี่ยว โดนของมีคมระหว่างทำงาน
คนที่4 (นางลีนจี นามสมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศหญิง อายุ65 ปี เกษตรกรประเภท	1. ความเสี่ยงอันตราย จากปัจจัยทางเคมี	มีการใช้สารเคมีเพื่อกำจัดศัตรูพืช ไม่มีการสวมอุปกรณ์เพื่อป้องกัน ทำให้โดนผิวหนัง และเกิดการระคายเคือง
	2. ความเสี่ยงจากปัจจัย ทางกายภาพ	หน้าฝนเป็นอุปสรรคในการทำเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ในบางปีจะเกิดน้ำท่วมในขณะที่ยังไม่ได้เก็บเกี่ยวข้าว

ผู้ให้ข้อมูล	ประเด็นผลการศึกษหลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
ทำนา ประกอบอาชีพ ระยะเวลา 45 ปี โรคประจำตัว ความดันโลหิตสูง ไขมัน มะเร็งปาก	3. เออร์โกโนมิกส์ 4. ความเสี่ยงอันตรายจาก ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม	ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ปวดหลังเพราะ ทำงานหนักมากเกินไป บางครั้งจากการโดนโกง ก็สะสมทำให้ เกิดความเครียด และผลจากการเป็น มะเร็งทำให้ต้องหยุดงานเพื่อไปรักษา ตัว
	5. การบาดเจ็บหรือ อุบัติเหตุจากการทำงาน	เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงาน โดนแมลง สัตว์กัดต่อย

จากตารางผลการศึกษาแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่
อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

พบว่าภาวะความเสี่ยงของเกษตรกรที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แล้วพบเจอกันทุกคน ได้แก่
1. ความเสี่ยงทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานในภาคเกษตรมีโอกาได้รับสิ่งคุกคาม เช่น การ
ทำงานในที่ที่มีอากาศร้อน ทำให้เกิดการสูญเสียเหงื่อออกมากเกินไปอ่อนเพลีย 2. เออร์โก
โนมิกส์ ซึ่งเกี่ยวกับท่าทางและสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดอาการปวดหลัง
ปวดกล้ามเนื้อ และอาการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและข้อ ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพที่มักเกิดขึ้นใน
เกษตรกรส่วนใหญ่ 3. ความเสี่ยงอันตรายจากปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม ซึ่งเกี่ยวกับ ความเครียด
จากการประกอบอาชีพมักเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม เช่น จากราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่ได้
ผลผลิตตามที่คาดหวังไว้ จนเป็นหนี้ทั้งในและนอกระบบ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดอาการ
ซึมเศร้า หรือพยายามฆ่าตัวตาย หรือส่งผลกระทบต่อสุขภาพ 4. การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจาก
การทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร ถูกบาดเจ็บจากของมีคม หรืออุบัติเหตุใน
ระหว่างที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัด
พิจิตร

ตารางที่ 2 แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัด
พิจิตร

ผู้ให้ข้อมูล	ประเด็นผลการศึกษา หลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
คนที่ 1 (นายมะพร้าว นาม สมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศชาย อายุ 55 ปี เกษตรกรประเภท ประมง เป็นระยะเวลา 10 ปี ไม่มีโรคประจำตัว		ต้องการความมั่นคงในการประกอบ อาชีพมากกว่านี้ ในขณะที่ชาวนา ชาว ไร่ ในสถานการณ์ โควิด-19 เกษตรกร ได้เงินเยียวยาสำหรับเกษตรกรแต่ ชาวประมงไม่ได้ และอยากให้รัฐบาล ให้ความสำคัญกับชาวประมงมากกว่า นี้ ตั้งแต่ทำประมงมา 10 ปี ไม่เคย ได้รับสวัสดิการใดเลยจากรัฐบาล
คนที่ 2 (นายขนุน นามสมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศชาย อายุ 52 ปี เกษตรกรประเภท เลี้ยงสัตว์ ประกอบอาชีพ เป็นระยะเวลา 5 ปี ไม่มีโรคประจำตัว	แนวทางการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	ต้องการความมั่นคงในการประกอบ อาชีพมากกว่านี้ ในขณะที่ชาวนา ชาว ไร่ ในสถานการณ์ โควิด-19 เกษตรกร ได้เงินเยียวยาสำหรับเกษตรกรแต่ ชาวประมงไม่ได้ และอยากให้รัฐบาล ให้ความสำคัญกับชาวประมงมากกว่า นี้ ตั้งแต่ทำประมงมา 10 ปี ไม่เคย ได้รับสวัสดิการใดเลยจากรัฐบาล

ผู้ให้ข้อมูล	ประเด็นผลการศึกษา หลัก	รายละเอียดผลการศึกษา
คนที่ 3 (นายตะขบ นาม สมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศชาย อายุ 60 ปี เกษตรกรประเภท เกษตรผสมผสาน ประกอบอาชีพ ระยะเวลา 35 ปี ไม่มี โรคประจำตัว	แนวทางการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	ต้องการคุณภาพชีวิตที่มั่นคงมากกว่า นี้หรือมีสวัสดิการที่ดีกว่านี้ หรือมีลด ดอกเบี้ยการกู้เงินสำหรับการทำ เกษตร หรือมีสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง กับเกษตรกรโดยตรง
คนที่4 (นางลีนจี นามสมมติ) ลักษณะผู้ให้ข้อมูล เพศหญิง อายุ 65 ปี เกษตรกรประเภททำ นา เป็นระยะเวลา 45 ปี โรคประจำตัว ความดันโลหิตสูง ไขมัน มะเร็งปาก มดลูก		ถึงแม้จะได้เงินประกันรายได้ข้าว แต่ ได้รับเงินเยียวยาไร่ละ 1000 บาทและจำกัดแค่ 20 ไร่ ถ้า เกินมากกว่านี้ไม่นับ อยากให้รัฐบาล เห็นความสำคัญของอาชีพเกษตรกร และให้สวัสดิการแก่ชาวนาให้มากกว่า นี้ เพราะทุกวันนี้เงินที่ได้จากการขาย ข้าวก็นำไปจ่ายค่าปุ๋ยหมด

จากตารางผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

พบว่าความต้องการคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร นั้นมีความต้องการในด้านสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น เงินประกันรายได้ข้าวที่ควรมากกว่านี้ หรือการลดหย่อนดอกเบี้ยของธนาคารที่เกี่ยวกับเกษตรกรโดยตรง หรือประกันสุขภาพสำหรับเกษตรกรที่มุ่งให้เกษตรกรอย่างเดียว สำหรับเกษตรกรเลี้ยงสัตว์และประมง ในตอนนี้ยังไม่มีสวัสดิการที่ครอบคลุมสำหรับเกษตรกรเหล่านี้ และไม่ได้รับเงินเยียวยาแบบชาวนา ทำให้ต้องการที่จะได้รับสวัสดิการเหล่านั้น

ผลการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องภาวะความเสี่ยงและผลกระทบต่อสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร 2) เพื่อศึกษาผลกระทบจากภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร เพื่อศึกษาแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ซึ่งแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกรมีรูปแบบความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำเกษตรกรรมซึ่งทำให้เกิดเหล่านี้ อาจเป็นสิ่งที่สะสมมานานหรือเป็นสิ่งที่เพิ่งเกิด โดยแบ่งภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร แบ่งเป็น 5 ความเสี่ยง คือ 1. ความเสี่ยงด้านเคมี 2. ความเสี่ยงทางชีวภาพ 3. ความเสี่ยงทางกายภาพ 4. เออร์โกโนมิกส์ 5. ความเสี่ยงทางจิตวิทยาสังคม 6. อุบัติเหตุจากการทำงานปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปรับตัวของชุมชนชาวแพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมดจำนวน 4 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยเรื่องแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

1. ความเสี่ยงด้านเคมี เกษตรกรมีพฤติกรรมเสี่ยงจาก การใช้สารเคมีที่ไม่ถูกต้อง การใช้สารเคมีที่อันตรายสูง การใช้อุปกรณ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ การป้องกันตัวเองที่ไม่เหมาะสม

2. ความเสี่ยงด้านกายภาพ การทำงานในอากาศที่ร้อนทำให้เกิดการเสียเหงื่อออกมากเกินไป อ่อนเพลีย เป็นลม และหมดสติได้ รวมไปถึงภัยธรรมชาติที่สามารถสร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินและการบาดเจ็บของเกษตรกร เช่น พายุ ฝนแล้ง น้ำท่วม

3. เออร์โกโนมิกส์ เป็นท่าทาง สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้ปวดหลัง ปวดกล้ามเนื้อและอาการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อและข้ออื่นๆ

พิจิตร มีดังนี้

4. ความเสี่ยงจากปัจจัยจิตวิทยาสังคม ความเครียดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่ได้ผลผลิตตามที่คาดไว้ การเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกษตรกรเกิดอาการซึมเศร้า

5. อุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร ถูกบาดเจ็บจากของมีคมหรืออุบัติเหตุในระหว่างที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกร มีดังนี้

ความต้องการคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร นั้นมีความต้องการในด้านสวัสดิการในด้านต้องการๆ เช่น เงินประกันรายได้ข้าวที่ควรมากกว่านี้ หรือการลดหย่อนดอกเบี้ยของธนาคารที่เกี่ยวกับเกษตรกรโดยตรง หรือประกันสุขภาพสำหรับเกษตรกรที่มุ่งให้เกษตรกรอย่างเดียว สำหรับเกษตรกรเลี้ยงสัตว์และประมง ในตอนนี้ยังไม่มีสวัสดิการที่ครอบคลุมสำหรับเกษตรกรเหล่านี้ และไม่ได้รับเงินเยียวยาแบบชาวนา ทำให้ต้องการที่จะได้รับสวัสดิการเหล่านั้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยงานวิจัยในการศึกษานี้ จึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ได้จากการประมวลข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎีเอกสารวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องผนวกเข้ากับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ได้แก่ แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร เพื่อศึกษาภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ศึกษาผลกระทบจากภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

จากการศึกษาแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร ได้แก่ ศึกษาผลกระทบจากภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร และศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสุขภาพของเกษตรกร ในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยพบความเสี่ยงในคนคนหนึ่งจะมากกว่า 1 ความเสี่ยง จากการวิจัยพบว่า ภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร มีความเสี่ยงตามที่ถูกผู้วิจัยได้ศึกษามา ได้แก่ ความเสี่ยงในด้านเคมี โดยเกิดจากการใช้สารเคมีที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ได้สวมใส่อุปกรณ์ในการป้องกัน ความเสี่ยงในด้านกายภาพแสงแดดเป็นปัจจัย

หลัก การทำงานในอากาศที่ร้อนทำให้เหงื่อออก อ่อนเพลีย ไม่มีแรงในการทำงาน เออร์โกโนมิกส์ เป็นท่าทางการทำงาน หรือสภาพงานที่ไม่เหมาะสม และทำให้ปวดหลัง ปวดเมื่อยตามกล้ามเนื้อ ความเสี่ยงปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม ส่วนมากจะเกิดจาก ผลผลิตไม่เป็นตามที่คาดไว้ หรือมีความเครียดจากการกักขังยั้งยั้ง และในช่วงนี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้ผลผลิตขายได้น้อยลง หรือขายได้ช้าลง แต่ดอกเบี๋ยที่กั้วยังต้องจ่ายตามเดิม และการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ที่เป็นความเสี่ยงโดยที่เป็นอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร หรืออุบัติเหตุในระหว่างที่ทำงาน

จากการวิจัยจากเกษตรกร ในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร (ผู้สัมภาษณ์) ทั้ง 4 คน มีความแตกต่างทางประเภทของเกษตรกรรม นั่นก็คือ ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ ประมง และการเกษตรแบบผสมผสาน ข้อมูลที่ได้มาเป็นส่วนน้อยของข้อมูลเกษตรกรในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

จากการวิจัยเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ความเสี่ยงที่แต่ละคนจะมีความเหมือนและต่างกันอยู่บ้าง แต่ทั้งนี้ความเสี่ยงของแต่ละคนก็จะเป็นไปในแนวเดียวกัน ในด้านแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกร เกษตรกรมีความต้องการคล้ายๆ กันนั่นก็คือสวัสดิการที่เกี่ยวกับเกษตรกร ไม่ว่าจะเป็นเงินประกันราคาข้าว หรือสวัสดิการที่เลี้ยงสัตว์และประมง ต้องการได้รับแบบชวนา หรือการลดหย่อนดอกเบี๋ยเงินกู้ของธนาคารที่เป็นสำหรับเกษตรกรโดยตรง

ดังนั้นแบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความสอดคล้องกับแนวคิดความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพในกลุ่มเกษตรกร โดยแนวคิดนี้แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 6 ความเสี่ยง ได้แก่ 1. ความเสี่ยงทางเคมี 2. ความเสี่ยงทางชีวภาพ 3. ความเสี่ยงทางกายภาพ 4. เออร์โกโนมิกส์ 5. ความเสี่ยงทางจิตวิทยาสังคม 6. อุบัติเหตุจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. เสนอให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องความเสี่ยงเกี่ยวกับสุขภาพและผลกระทบเกษตรกรในพื้นที่อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร เพื่อให้เกษตรกรได้ตระหนักถึงความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเองได้

2. เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้คิด สร้างสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกร ให้เกษตรกรได้เข้ามามีส่วนร่วมและบอกเล่าปัญหา ความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบาง

มุลนาก จังหวัดพิจิตร เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาของเกษตรกรในพื้นที่ อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร

เอกสารอ้างอิง

- การบริหารความเสี่ยง องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ. (2553). *ความหมายและคำจำกัดความ*. สืบค้น 16 กันยายน 2565, จาก <http://thai-science-museum.nsm.or.th/risk/การบริหารความเสี่ยง/ความหมายและคำจำกัดความ>
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). *Enterprise Wide Risk Management*. สืบค้น 17 กันยายน 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/478677>
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *ปัญหาโรคและภัยสุขภาพในกลุ่มเกษตรกร*. สืบค้น 17 กันยายน 2565, จาก <http://envocc.ddc.moph.go.th/contents/view/403>
- กองบรรณาธิการ HD. (2555). *โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมในประเทศไทย*. สืบค้น 17 กันยายน 2565, จาก <https://hdmall.co.th/c/diseases-caused-by-agricultural-occupation>
- จินตนา อมรสงวนสิน. (2562). ความเสี่ยงด้านสุขภาพของชุมชนจากการตกค้างของสารเคมีทางการเกษตรในนาข้าว จังหวัดชัยนาท. *วารสารพัฒนาสังคม*, (1), 1.
- จิ๋ว เชาว์ถาวร และชวพรรณ จันทร์ประสิทธิ์. (2557). *ภาวะสุขภาพตามความเสี่ยงจากการทำงานของเกษตรกรปลูกหอมแดง ตำบลจำปาหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา* (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ แดงสวัสดิ์. (2556). *โรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมในประเทศไทย*. สืบค้น 17 กันยายน 2565, จาก <https://www.kkpho.go.th/i2021/>
- ธัญชัย จำปา และนายรุ่งเพชร บุญยะบุตร. (2557). *ปัญหาของเกษตรกรรมไทย*. สืบค้น 18 กันยายน 2565, จาก <https://sites.google.com/site/integratagriculture/home/payha-khxng->
- ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์, ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี, และวัฒนา พิลาจันทร. (2562). การบริหารจัดการฟาร์มเพื่อบริหารความเสี่ยงในการผลิตมะม่วงของเกษตรกรในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, (1), 1.

- ภาคพงศ์ ทิพย์พิชัย. (2556). *อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต*. สืบค้น 15 กันยายน 2565, จาก <https://sites.google.com/site/30737knight/4>
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2555). *ประเภทความเสี่ยง*. สืบค้น 17 กันยายน 2565. จาก https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2555/mpa30955ks_ch2.pdf
- วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู, และสุรพงศ์ บางพาน. *การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)*. สืบค้น 16 กันยายน 2565, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=553§ion=1&issues=26>
- สุนิสา ชายเกลี้ยง และสัญญา พิงสร้างแป้น. (2561). ความชุกและความรุนแรงของโรคจากการทำงานในเกษตรกรปลูกพืชไร่ จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น*, 26(1), 1.
- สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร. (2557). *ความเสี่ยงจากการใช้สารเคมีที่เป็นพิษในการเกษตร และการยึดครองของเกษตรกร*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร. (2558). *ปัจจัยเสี่ยงทางเศรษฐกิจการเกษตรในปี 2558*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร และชูชิต ชายทวีป. (2562). การบริหารความเสี่ยงและอันตรายของเกษตรกรผู้ปลูกพืชไร่ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(1), 1.

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

VESRAJCHAKKANNADHAMMA V WITH LEADERS IN EMERGENCY SITUATIONS

ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์

Salisa Piboonsawatdi

บริษัท คอมเม็ทส์ อินเตอร์เทรด จำกัด

Comets Intertrade Co., LTD

Corresponding Author E-mail: salisa.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยบทความฉบับนี้จะกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับเวสารัชชกรณธรรม 5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน และผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 เพื่อให้ได้ผู้นำที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิด ผู้นำแห่งศรัทธา ประพฤติดี ดูแลรับผิดชอบ มากด้วยประสบการณ์ มีความเพียร และ ผู้นำแห่งปัญญา สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็วแก่บุคลากร

คำสำคัญ: เวสารัชชกรณธรรม 5; ผู้นำ; สถานการณ์ฉุกเฉิน

Abstract

This article is intended to present Sermon 5 to leaders in emergency situations. In this article, we will discuss the concepts of Vesrajchakkannadhamma V, the concepts of leaders in emergency situations and leaders in emergency situations according to Vesrajchakkannadhamma V to get leaders who can solve problems in every situation by applying Buddhist principles to create leaders of faith, behave well, take care of responsibility with experience, perseverance, and leaders of wisdom who can turn crises into opportunities. Change the way you work quickly Get skills for your employees.

Keywords: Vesaratchakorntham V; Leaders; Emergency Situations

บทนำ

ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยเฉพาะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางลบจะเป็นบททดสอบความสามารถของผู้นำในการแก้ปัญหาและหาทางออกเพื่อนำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤตินั้น ผู้นำจะต้องบริหารงานอยู่บนความไม่แน่นอนและการคาดการณ์ไม่ได้ แต่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อประคับประคองทุกอย่างให้เสียหายน้อยที่สุด ขณะเดียวกัน ก็มีการกิจที่ต้องฟื้นฟูองค์กรเมื่อภาวะวิกฤติจบสิ้นลง

ผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องหาวิธีที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ จากเหตุการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 (Covid-19) ทำให้ทั่วโลกประสบปัญหา รวมทั้งประเทศไทยเราด้วย สร้างความเสียหายต่อชีวิตผู้คน และตามมาด้วยความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ตอนนี้เรายังไม่รู้ว่าเหตุการณ์จะทวีความวิกฤติไปอีกนานแค่ไหน และมีผลกระทบเพียงไร จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงทำให้หลายๆ ผู้นำในหลายๆ หน่วยงานต้องแก้สถานการณ์ เพื่อให้องค์กรและบุคลากรดำเนินต่อไปได้

ในทางพระพุทธศาสนา มีพุทธพจน์บทหนึ่งได้กล่าวแสดงถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า “เมื่อฝูงโคจ่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำไปคด ฉันทไฉน ในหมู่มนุษย์ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม” นั่นคือ เมื่อฝูงโคจ่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรง ฉันทไฉน ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตาม ทั้งแวันแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด คำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นอภิลิโก คือ ไม่ขึ้นอยู่กับกาลเวลา สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้นำ

จากพุทธพจน์ดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินนั้นมีความสำคัญอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่เราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด

และหากเกิดขึ้นแล้วจะยุติลงเมื่อใด และเมื่อยุติแล้วเราจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน คำถามของบทความนี้คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร การนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

เนื้อหาของบทความ

เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร และการนำหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร ดังความสังเขปต่อไปนี้

1. เวสารัชชกรณธรรม 5

เวสารัชชกรณธรรม หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ 2) ศีล มีความประพฤติดีงาม 3) พากุศลจะ ได้สดับหรือศึกษามาก 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง และ 5) ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) : 2546) ผู้เขียนได้อธิบายจำแนกออกเป็น 5 อย่างดังนี้

1.1 ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ ศรัทธาในทางพระพุทธศาสนา ไม่ใช่การเชื่ออย่างไม่มีเหตุผล แต่เป็นความเชื่อที่มีปัญญา มีเหตุผลมาประกอบการพิจารณาอยู่ด้วย เพราะหากมีแต่ศรัทธาอย่างเดียวก็อาจกลายเป็นความมกมายได้ ดังนั้นศรัทธาในทางพระพุทธศาสนาจึงเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาปัญญาเพื่อการรู้ ศรัทธาตามหลักพระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วยเหตุผล และเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาปัญญา อันประกอบด้วย (ยุวพุทธ : ออนไลน์) **กัมมสัทธา** คือ การเชื่อกรรม, เชื่อกฎแห่งกรรม, เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง คือ เชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องชั่วหรือดีเมื่อกระทำไปแล้วโดยมีเจตนา จงใจทำ การกระทำนั้นย่อมเป็นกรรม และกรรมนั้นย่อมเป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีและผลร้ายสืบเนื่องต่อไป และเชื่อว่าผลที่ต้องการจะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ มิใช่ด้วยอ้อนวอนขอ **วิปากสัทธา** คือ เชื่อวิปาก คือ เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เชื่อว่ากรรมที่ทำแล้วต้องมีผล และผลต้องมีเหตุ ผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว **กัมมัสสกตาสัทธา** คือ เชื่อว่าสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน เชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของกรรม คือการกระทำ แต่ละคนจะต้องรับผิดชอบผลกรรมของตน และ **ตถาคตโพธิสัทธา** คือเชื่อในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ ตรัสธรรมและบัญญัติ

วินัยไว้ด้วยดี ทรงเป็นที่แสดงให้เห็นว่า เราทุกคนหากฝึกตนด้วยดี ก็บรรลุธรรม หลุดพ้นได้ ดังที่พระองค์ได้ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง

1.2 ศิล มีความประพฤติดีงาม ในคำสอนทางพระพุทธศาสนามีหลากหลายนัย มีคำแปลหลายความหมาย หมายถึง การรวบรวมกาย วาจา จากที่เคยเป็นไปกับด้วยอกุศล ก็เป็นไป กับด้วยกุศลมากยิ่งขึ้น เป็นความประพฤติเรียบร้อยดีงาม หมายถึง เป็นที่รองรับกุศลธรรมทั้งหลาย นอกจากนั้นยังมีความหมายหลายอย่าง คือ ปกติ เกษม สวรรม ซึ่งโดยมากเรามักเข้าใจว่า ศิล คือ การกระทำทางกาย วาจา เป็นการวิริยตงวณที่จะไม่กระทำความบาป ทางกาย วาจา เท่านั้น (มูลนิธิศึกษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา : 2555) เช่น จตวณจากการฆ่าสัตว์ตงวณจากการลักทรัพย์ จตวณจากการประพฤติดมในกาม จตวณจากการพูดเท็จ จตวณจากการดื่มสุรา เมรยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ซึ่งเป็นศิลป 5 แต่ในความเป็นจริง ศิล มีหลากหลายนัย ขึ้นอยู่กับว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงศิลป โดยนัยใด จึงสำคัญอยู่ที่ผู้ศึกษาจะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการศึกษา เพื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

1.3 พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก ในทางพระพุทธศาสนา มีความหมายว่า ความเป็นผู้ได้ สดับมาก การได้ศึกษาเล่าเรียนมาก การมีความรู้มีประสบการณ์มาก เรียกบุคคลผู้มีภาวะอย่างนั้นว่า พาหุสัจจะ คือผู้ได้ศึกษาเล่าเรียนมามาก ผู้มีความรู้มาก ผู้คงแก่เรียน นักปราชญ์

1.4 วิริยารัมภะ นี้แปลว่า บรรเทาความเพียร ความเพียรสม่ำเสมอ ความเพียรเสมอดันเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อกัน อันนี้คือ วิริยารัมภะ พระพุทธเจ้าท่านตรัสสอนไว้ว่า ท่านทั้งหลายเห็นความเกียจคร้านเป็นภัยเห็นความเพียรเป็นธรรมที่เกษมหรือปลอดภัยจึงเป็นผู้มีความเพียรสม่ำเสมอเกิด (จากคัมภีร์จริยาปิฎกขุททกนิกาย พระไตรปิฎกเล่ม 33) ท่านจะเห็นว่าความเกียจคร้านเป็นภัยอย่างยิ่งทีเดียวเพราะว่าเป็นบ่อเกิดแห่งความหายนะหลายประการบรรดาสิ่งที่น่ากลัวและควรขับออกไปจากตัวของคนเราก็เห็นจะไม่มีอะไรมากเท่ากับความเกียจคร้านสำหรับผู้หวังความเจริญให้แก่ชีวิต ความเกียจคร้านควรจะเป็นสิ่งแรกที่จะต้องขับให้ออกไปโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้

1.5 ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ รู้ทำความเข้าใจในสิ่งที่ได้ยินได้ฟังมา หรือที่เล่าเรียนมาและรับการถ่ายทอดศิลปวิทยาการ ตลอดจนข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพการรับรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่บิดเบือนหรืออคติด้วยความรัก ความชัง และเพราะความกลัว การคิดพิจารณาวินิจฉัยอย่างมี

วิจารณ์ญาณ ด้วยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์อิสระไม่ถูกกิเลส เช่น ความอยากได้ผลประโยชน์ และความเกลียดชังเข้าครอบงำการรู้จักมอง รู้จักคิด มีหลักการคิด มีวิธีคิดที่จะเข้าถึงความจริง และได้คุณประโยชน์ มีโยนิโสมนสิการ อย่างที่เรียกว่ามองเป็น คิดเป็น เช่น รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ สืบสาวหาเหตุปัจจัยของสิ่งเกิดขึ้น ดำรงตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนสภาวะไป การรู้จักจัดการ ดำเนินการ ทำกิจให้สำเร็จ ฉลาดในวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมายมีความสามารถในการแสวงหา เลือกคัดจัดสรรประมวลความรู้ คิดได้ชัดเจน และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงมสรสร้างเป็น เครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา หรือกับธรรมชาติทั้งหลาย ที่ทำให้วางใจถูกต้องต่อทุกสิ่งทุกอย่าง สามารถแก้ปัญหาชีวิต จัดความทุกข์ในจิตใจของตนเองได้ หลุดพ้นจากความยึดติดในสิ่งทั้งหลาย จิตไม่ถูกบีบคั้นครอบงำกระทบกระทั่งด้วยความผันผวน ประวนแปรของสิ่งต่างๆ หลุดพ้นเป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

สรุปได้ว่า เวสารัชชกรณธรรม หมายถึง ธรรมทำความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อและเชื่ออย่างมีเหตุมีผล 2) ศีล มีความประพฤติดีงามทั้ง กาย วาจา ใจ 3) พาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก สนใจศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง ความเพียรเสมอดั้นเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อกัน และ 5) ปัญญา รู้ออบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงมสรสร้างเป็นเครือข่ายความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้งเข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา

2. ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ผู้นำ (Leader) เป็นเรื่องที่มีการพูดถึงเป็นอย่างมากในการบริหารงานทั้งจากองค์กร ภาครัฐและภาคเอกชน หรือแม้กระทั่งชุมชนต่างๆ เนื่องจากผู้นำจะเป็นตัวกำกับให้องค์กรเดินไปในทิศทางใด ดังนั้นจึงมีการศึกษาและให้ความหมายของผู้นำไว้มากมาย การศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับผู้นำไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของผู้นำ (Leader) คำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland: 1979) ผู้นำยังต้องเป็นผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จ

ตามต้องการ (House: 1978) รวมถึงผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม (Yukl: 1989) ผู้นำเป็นบุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องเป็นบุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (กวี วงศ์พุม: 2539) ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ (บุญทัน ดอกไธสง: 2535)

2.2 ประเภทของผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเรื่องระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ข้อบังคับเป็นหลัก ในการดำเนินงานการตัดสินใจต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่เพียงผู้เดียวเท่านั้น ในแง่การบริหารงานทางด้านวิชาการด้านธุรกิจจะเปรียบเสมือนกิจการที่เป็นเจ้าของ ของบุคคลเดียว ที่มีการดำเนินการและตัดสินใจเฉพาะผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการเท่านั้น
- 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในโลกปัจจุบัน ให้สิทธิในการออกความคิดเห็น สิทธิในการเรียกร้อง รวมไปถึงการเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วยการเป็นประชาธิปไตยจึงเป็นลักษณะหนึ่ง ที่สังคมค่อนข้างจะยอมรับกันมากกว่าผู้นำประเภทอื่นๆ
- 3) ผู้นำแบบตามสบาย เป็นผู้นำที่ไปเรื่อย ๆ มีความอ่อนไหวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำที่เป็นที่รักของผู้ร่วมงานอย่างมาก ผู้นำประเภทนี้จึงมีมากมายตามแต่ละกิจกรรมต่างๆ บางครั้งอาจมองว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีจุดยืนเป็นของตัวเอง หรือมองโลกในแง่ดีซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยืนยันอาจจะไม่ชอบลักษณะผู้นำ ประเภทนี้ ในทางปฏิบัติบางแห่งในตัวผู้นำ อาจจะมีรูปแบบของการเป็นผู้นำทั้ง 2 ประเภทในคนเดียว อาจจะมีลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นออกมาแต่ละประเภท ซึ่งสามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำแตกต่างกันออกไป เพราะในตัวผู้นำแต่ละคนมีอำนาจมีอิทธิพล สามารถดำเนินการหรือสั่งการได้ตามความเหมาะสม

2.3 หน้าที่ของผู้นำแบ่งออกได้ดังนี้

- 1) ควบคุม คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใครมาควบคุม แต่ในทางปฏิบัติงานแล้ว การควบคุมอยู่ห่าง ๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะของการติดตามผลงานอาจจะใช้การควบคุม

ด้วยระบบเอกสาร ระบบของงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหรือเป็นการควบคุมในระบบด้วยตัวของมัน เองอย่างอัตโนมัติ

2) ตรวจตรา เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องติดตามความเคลื่อนไหวหรือ ผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้น ๆ ได้ทันการ

3) ประสานงาน การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานถือว่าเป็นความจำเป็นและ สำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน

4) วินิจฉัยสั่งการ การสั่งการของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะรู้จักการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการที่ดีนั้นจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที

5) โน้มน้าวให้ทำงาน ผู้นำมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือการชักชวนให้สมาชิกมีความสนใจในการปฏิบัติ งานหน้าที่การงานด้วยความตั้งใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต และเต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด

6) ประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบตลอดระยะเวลาการทำงานของบุคลากรถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรกระทำเป็นระยะๆ และสามารถแจ้งผลให้ผู้ที่ถูกประเมินได้ทราบเพื่อจะได้แก้ไขในโอกาสต่อไป หากสามารถประเมินผลงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลย่อมลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน

2.4 สถานการณ์ฉุกเฉิน

สถานการณ์ฉุกเฉิน หมายความว่า สถานการณ์อันกระทบหรืออาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ หรืออาจทำให้ประเทศหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศตกอยู่ในภาวะคับขัน หรือมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตามประมวลกฎหมายอาญา การรบหรือการสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วนเพื่อรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เอกราชและบูรณภาพแห่งอาณาเขต ผลประโยชน์ของชาติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ความปลอดภัยของประชาชน การดำรงชีวิตโดยปกติสุขของประชาชน การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ความสงบเรียบร้อยหรือประโยชน์ส่วนรวม หรือการป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาความเสียหายจากภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาอย่างฉุกเฉินและร้ายแรง (ม.4 พ.ร.ก. ฉุกเฉิน)

ส่วน สถานการณ์ฉุกเฉินที่มีความร้ายแรง ได้แก่ กรณีที่สถานการณ์ฉุกเฉินมีการก่อการร้าย การใช้กำลังประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน หรือมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการกระทำที่มีความรุนแรงกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยในชีวิตหรือทรัพย์สินของรัฐหรือบุคคล และมีความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหายุติได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้ง (ม.11 พ.ร.ก. ฉุกเฉิน)

สรุปได้ว่า จากความหมายของ ผู้นำ หมายถึง ผู้นำมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณและคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด นำจะต้องให้ความสนใจกับการทำให้องค์กรอยู่รอด และแก้ปัญหาประจำวันและเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ จนกระทั่งอาจจะละเลยต่อการคิดถึงสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ และสุขภาพกายใจของบุคลากร ส่วนคำว่า สถานการณ์ฉุกเฉิน นั้นหมายถึง สถานการณ์อันกระทบหรืออาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ หรืออาจทำให้ประเทศหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศตกอยู่ในภาวะคับขัน รวมถึงสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งเมื่อนำ 2 คำนี้มารวมกัน ผู้นำสถานการณ์ฉุกเฉิน จึงหมายถึง ผู้ที่จะนำพาองค์กรในช่วงวิกฤตให้ผ่านพ้นหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน ด้วยปัญญา ความเพียร ความอดทน ความเสมอต้นเสมอปลาย กล้าคิด กล้าที่จะตัดสินใจ เอาใจใส่เอื้อเฟื้อต่อบุคลากร เป็นต้น

3. เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน

1) ผู้นำแห่งศรัทธา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในองค์กรว่าเราจะผ่านช่วงวิกฤตหรือสถานการณ์ฉุกเฉินไปได้ด้วยดี พลังแห่งศรัทธาและความเชื่อมั่นเกิดจากผู้นำองค์กรแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ ไม่ทอดทิ้งบุคลากร ร่วมทุกข์ร่วมสุขไม่ว่าจะเป็นในช่วงสถานการณ์ปกติ หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน คอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด หมั่นนัดหมายประชุมคอยถามไถ่ทั้งเรื่องงาน และเรื่องสวัสดิภาพของบุคลากร อาทิเช่น ในสถานการณ์ Covid-19 ใส่ใจถามไถ่เรื่องสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ เตรียมความพร้อมรับมือ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้ทันทั่วทั้ง

2) ผู้นำแห่งการประพฤติดี ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบภายในองค์กรก็ตาม รวมถึงกฎระเบียบต่างๆ หากมีการประกาศ พ.ร.ก. ฉุกเฉิน คอยฟังข่าวสารต่างๆ เพื่อแจ้งเตือนบุคลากรได้อย่างชัดเจน ไม่นิ่งดูตาย อาทิเช่นในช่วงสถานการณ์ Covid-19 กรณีที่บุคลากรมีผู้ติดเชื้อหรือไม่ก็ตาม ต้องคอยใส่ใจดูแลบุคลากรของตนเองในเรื่อง เวลาการทำงาน การดูแลตนเองของบุคลากรในองค์กร

ในการรับมือกับข้อต่อสังคมกึ่งที่มีการประกาศสถานการณ์โรคระบาด เพื่อไม่ให้บุคลากรติดเชื้อหรือแพร่กระจายเชื้อโรคสู่องค์กรและสังคม

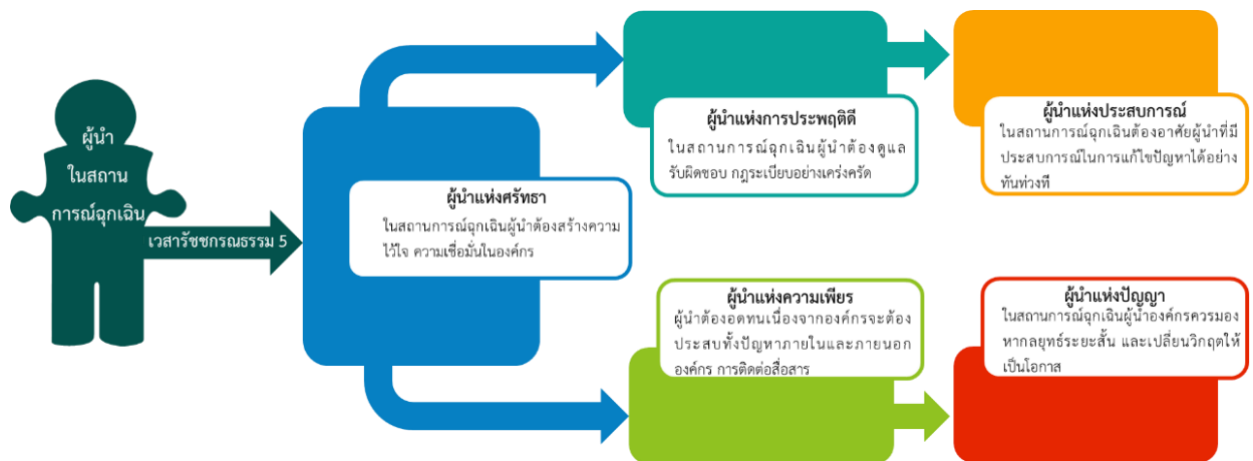
3) ผู้นำแห่งประสบการณ์ ในสถานการณ์ฉุกเฉินต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ให้ความสำคัญกับความรวดเร็ว ไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้นำต้องตัดสินใจอย่างกล้าหาญและทันท่วงที ตลอดจนมีแผนฉุกเฉินเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ที่สำคัญการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้นำองค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วขึ้น แม้ว่าจะขาดข้อมูลที่ครบถ้วนก็ตาม

4) ผู้นำแห่งความเพียร ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญที่สุด โดยการกำหนดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน นอกจากนี้จากการศึกษาขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการรับมือกับโรคระบาดในช่วงเวลาที่ผ่านมา ผู้นำองค์กรต้องมีการรับมือโดยการการตั้งศูนย์สั่งการพิเศษ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้น

5) ผู้นำแห่งปัญญา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากยุทธวิธีระยะสั้นและเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมดุลตามนโยบายขององค์กรนั้น เร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทันท่วงที ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทางเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อไม่ให้งานต้องหยุดชะงักและองค์กรสามารถดำเนินตามนโยบายต่อไปได้อย่างเต็มที่แม้เกิดสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ก็ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม 5 นั้นต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้นำแห่งศรัทธา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในองค์กร 2) ผู้นำแห่งการประพฤติดี ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบ ภาวะเสียอย่างเคร่งครัด 3) ผู้นำแห่งประสบการณ์ ในสถานการณ์ฉุกเฉินต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ให้ความสำคัญกับความรวดเร็ว ไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นตลอดเวลา 4) ผู้นำแห่งความเพียร ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญที่สุด

และสุดท้าย 5) ผู้นำแห่งปัญญา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากลยุทธ์ระยะสั้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมดุลตามนโยบายขององค์กรนั้น



แผนภาพที่ 1 ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสารัชชกรณธรรม 5

สรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นผู้นำใน สถานการณ์ฉุกเฉินนั้นมีความสำคัญอย่างมากในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่ เราไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด และหากเกิดขึ้นแล้วจะยุติลงเมื่อใด และเมื่อยุติแล้ว เราจะดำเนินต่อไปอย่างไร ผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ฉุกเฉิน คำถามของ บทความนี้คือ เวสารัชชกรณธรรม 5 คืออะไร ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นอย่างไร การนำหลัก เวสารัชชกรณธรรม 5 มาใช้กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างไร ซึ่งสามารถสรุปในแต่ละ ประเด็นดังนี้

เวสารัชชกรณธรรม 5 คือ หลักธรรมแห่งความกล้าหาญ ธรรมเป็นเหตุให้กล้าหาญ คุณธรรมที่ทำให้เกิดความกล้ากล้า มี 5 อย่าง อันประกอบด้วย 1) ศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อและ เชื่ออย่างมีเหตุมีผล 2) ศีล มีความประพฤติดีงามทั้ง กาย วาจา ใจ 3) พหุสัจจะ ได้สดับหรือ ศึกษามาก สนใจศึกษาและเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา 4) วิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่าง จริงจัง ความเพียรเสมอดั้นเสมอปลาย ความเพียรไม่ย่อท้อ ความเพียรเป็นไปติดต่อกัน และ 5)

ปัญญา รู้รอบและรู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาเชื่อมโยงสร้างเป็นเครือข่าย ความรู้และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ มีความรู้แจ้ง เข้าถึงความจริงของโลกและชีวิต รู้เท่าทันกับธรรมดา

ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้เขียนได้สรุปความหมายของ ผู้นำสถานการณ์ฉุกเฉิน หมายถึง ผู้ที่จะนำพาองค์กรในช่วงวิกฤตให้ผ่านพ้น หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน ด้วยปัญญา ความเพียร ความอดทน ความเสมอต้นเสมอปลาย กล้าคิด กล้าที่จะตัดสินใจ เอาใจใส่เอื้อเฟื้อต่อบุคลากร เป็นต้น

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉินตามหลักเวสารัชชกรณธรรม 5 นั้นต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้นำแห่งศรัทธา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในองค์กร 2) ผู้นำแห่งการประพฤติดี ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ผู้นำต้องดูแลรับผิดชอบ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 3) ผู้นำแห่งประสบการณ์ ในสถานการณ์ฉุกเฉินต้องอาศัยผู้นำที่มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที่และไม่ลังเลใจ แก้ไขตรงจุด ให้ความสำคัญกับความรวดเร็วไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ เนื่องจากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นตลอดเวลา 4) ผู้นำแห่งความเพียร ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำต้องอดทนเนื่องจากองค์กรจะต้องประสบทั้งปัญหาภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น ผู้นำองค์กรควรมุ่งมั่นไปที่สิ่งสำคัญที่สุด และสุดท้าย 5) ผู้นำแห่งปัญญา ในสถานการณ์ฉุกเฉินผู้นำองค์กรควรมองหากลยุทธ์ระยะสั้น และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ต้องเร่งศึกษาสภาพและทิศทางของเศรษฐกิจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดทักษะอย่างรวดเร็ว และต้องมองการเปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องเปลี่ยนไปอย่างสมดุลตามนโยบายขององค์กรนั้น

เอกสารอ้างอิง

กวี วงศ์พุม. (2539). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546) พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม พิมพ์ครั้งที่ 12 กรุงเทพมหานคร : การศาสนา.

บุญทัน ดอกไธสง. (2535). การจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.

McFarland. (1979). Management : Foundation & Practices. 5 th ed. New York : Macmillan Publishing Inc.

House, E.R. (1978). The Logic of Evaluation Argument. Los Angeles : UCLA Center for study of evaluation.

Yukl . G. A. 1989. Leadership in organizations. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Yuwaput. Bblockdit. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566. <https://www.blockdit.com/posts/5d217cd39ca9ef0fecb9529d>

มูลนิธิศึกษาและเผยแพร่พระพุทธศาสนา. ศील. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2566 <https://www.dhammadhome.com/webboard/topic21683.html>

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา MOTIVATION BUILDING IN WORKING ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

วีระพงศ์ เกียรติไพบรยศ, พระครูสุธีสุตสุนทร

Weerapong Kiatpraiyot, Phrakhrusuteesutasuntorn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: weerapong.kiat@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องดิ้นรนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มนุษย์จึงต้องมีการทำกิจกรรมหรือการเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงจูงใจจึงเป็นพลังที่โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดผล 2 ด้าน คือ 1) องค์กรประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และความมั่นคงในอาชีพ

บทความนี้จะนำเสนอการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักพระพุทธศาสนา คือ การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสร้างคนดี มาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) รู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) รู้จุดมุ่งหมาย คือ การเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) รู้จักตน การปฏิบัติงานต้องรู้จักตนเอง 4) รู้จักความพอดี คือ มีการวิเคราะห์ศักยภาพ และมอบหมายงานให้พอดี 5) รู้จักเวลา คือ มีการวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรม 6) รู้จักองค์กร คือ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร และ 7) รู้จักบุคลากร คือ มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรด้วยระบบคุณธรรมและมีความก้าวหน้าในหน้าที่ เมื่อดำเนินได้ตามนี้ย่อมเป็นการสร้างพลังจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

Abstract

With human nature struggling to survive during economic, social and political changes. Therefore, they must do activities or enter the labor market. Motivation is the power to incline people to be enthusiastic about their work

resulting in 2 aspects as follows: 1) the success of the organization, and 2) workers progress in their duties, and career stability. This article is presenting the motivation for working according to the principles of Buddhism that is the use of the Seven Sappurisadhammas principle to create good people, to motivate the working performance, which are; 1) causes known is knowing the principles of operation, 2) purposes known is to learn or develop working skill, 3) self-known, is knowing self in performing work, 4) moderation known is having analysis potential and suitable of tasks assignment, 5) time known is having a clear plan for activities, 6) organization known is having clear goals of the organization and 7) personnel known is having recruited personnel into the organization with merit and advancement in their duties. In doing as already mentioned above, would create motivation for the work of the personnel.

Keywords: Motivation; Working Performance; Buddhist Principles.

บทนำ

สภาพสังคมโลกที่มีการทำงานเพื่อเป็นการดำเนินเลี้ยงชีพของตนเองและคนที่อยู่การดูแลให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทและพยายามเข้าสู่ตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการเข้าสู่การทำงาน จึงกล่าวได้ว่าองค์กรจะต้องมีกระบวนการทำให้บุคลากรเข้าถึงความมั่นคงที่กล่าวมาข้างต้น เรียกว่ากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาแต่งตั้งที่ถูกต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการ การอบรมพัฒนา คือ เมื่อได้บุคลากรเข้ามาสู่ในองค์กรแล้วจะต้องมีการส่งเสริมอบรมพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และไปจนถึงการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หรือที่ทราบกันคือหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อกระบวนการต่างๆ มีความเป็นธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรอย่างเท่าเทียม จะนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ประโยชน์ก็

จะเกิดกับองค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนเคารพกฎ กติกาองค์กร และทำงานเป็นทีมจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ และองค์กรพร้อมที่จะ เผชิญภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

ทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสถึงหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลายหลักธรรม เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักอคติ 2 หลักทุติย ปาปนิคสูตร หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นต้น ซึ่งในบทความเรื่องนี้ผู้เขียนมุ่งศึกษาและเสนอการนำ หลักหลักสัปปริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญ คือ ผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญ คือ ผู้รู้จักผล 3) อัตตัญญ คือ ผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญ คือ ผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญ คือ ผู้รู้จักเวลา 6) ปริสสัญญ คือ ผู้รู้จัก ชุมชน และ 7) ปุคคลัญญ คือ ผู้รู้จักบุคคล (ที.ปา (ไทย), 11/357/400) มาเป็นหลักในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นหลักการในการโน้มน้าวเพื่อสร้างพลังแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ซึ่งแรงจูงใจมีหลายลักษณะ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายความหมาย ของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

บราวน์ (Brown, 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดันกระตุ้น หรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งที่ทิศทาง ของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้ (Brown, 1980: 112)

วิเชียร วิทย์อุดม (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) คือ สภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้ บุคคลกระทำการกิจกรรมใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึง จุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิด จากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นมาจากการกระตุ้น หรือ การจูงใจของสิ่งเร้าหรือความต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกันจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคล นั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท (วิเชียร วิทย์อุดม, 2547 หน้า 152) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก

ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม (อารี พันธมณี, 2546 : 181) เช่น การศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ , อ่างใน สุขวิทย์ บุญสุข, 2561 : 6) เช่น การบรรจุเป็นบุคลากรประจำ การได้รับค่าตอบแทน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงพลักระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้น มี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

มีทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทฤษฎี เช่น ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ เคย์ตัน เอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ทฤษฎี X และ Y หรือทฤษฎี Z เป็นต้น แต่ในบทความนี้ขอเสนอเฉพาะทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ดังนี้

อับราฮัม เอส มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ผู้นำจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ได้อธิบายกระบวนการของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ไว้ 5 ขั้น

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ ต้องการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทานอาหาร การดื่ม น้ำ หายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

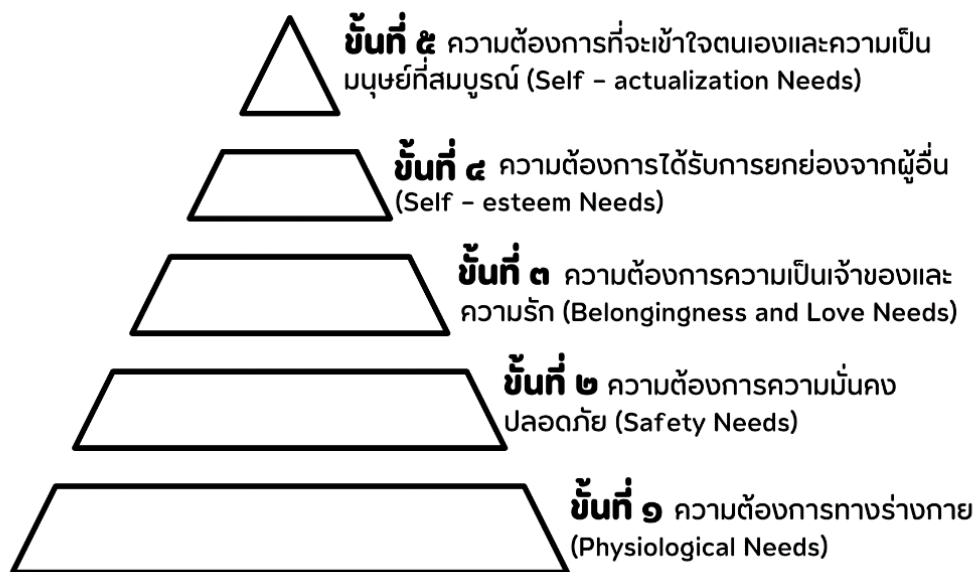
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอบอุ่นให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอน หรือความไม่ปลอดภัย ที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน หรือพยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่าง ๆ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นด้วย เช่น

ครอบครัว เพื่อน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับบุคคลทั้งหลาย เช่น การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดงความห่วงใย เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึ่งของบุคคลทั่วไปได้ ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการ ในขั้นนี้แทนได้

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self – actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา และมีความต้องการจะไปให้ถึง ซึ่งเป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว (Abraham H. Maslow อ้างใน เดิมศักดิ์ คทวณิช, 2546: 156) ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (อับราฮัม เอส มาสโลว์ - Abraham H. Maslow)

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของอาบราฮัม เอส มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) จะเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น เพื่อให้ได้ปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตประจำวันของตนเอง เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ต้องการความปลอดภัย ความรัก ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในที่สุด ดังนั้นจึงต้องทำงานเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านั้น

2. หลักการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน คือ การทำงานเพื่อทั้งในส่วนที่เป็นส่วนตัว หรืองานองค์กรที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้งานนั้นๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องมีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จ และในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นมียปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาตนเอง (Self Improvement) คือ ต้องมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ เช่น ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอด การปฏิบัติงานต้องมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเมื่อมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 (Covid-19) ส่งผลให้การปฏิบัติงานหลายอย่างต้องอยู่ในรูปแบบออนไลน์ เช่น การสอนออนไลน์ เป็นต้น หากไม่มีการพัฒนาทักษะของตนเองให้

เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น เริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง

2. หลักความรับผิดชอบ (Accountable) คือ การปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บริหารก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กร มองประโยชน์ขององค์กรมาก่อนประโยชน์ส่วนตน หรือให้ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น หากเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มุ่งทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เมื่อการปฏิบัติมีการคำนึงถึงองค์กรเป็นหลักแล้ว องค์กรนั้นๆ ก็มีโอกาสสูงในการไปถึงเป้าหมายได้

3. หลักการให้เกียรติ (Respect) คือ การปฏิบัติงานโดยเฉพาะในรูปแบบขององค์กร จะต้องเป็นหลักในการให้เกียรติกันในฐานะตามโครงสร้างองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คำพูดที่ไพเราะ โนมน้ำวาการทำงาน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็เคารพผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น หรือในฐานะเพื่อร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน

4. หลักกฎระเบียบ (principle) คือ หลัก กรอบ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากเมื่อคนมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีความจำเป็นที่ต้องมีกฎกติกาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งกฎระเบียบจะเป็นตัวกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทลงโทษเมื่อมีการกระทำผิด เป็นต้น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็มีการกำหนดหมวดวินัยและการรักษาวินัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน เช่น มาตรา 80 วรรค 1 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551 : 29) หรือในแต่ละอาชีพก็จะมีเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

กล่าวได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของปัจเจกบุคคล หรือในรูปแบบขององค์กร ซึ่งมีหลักในการปฏิบัติงาน คือ 1) หลักการพัฒนาตนเอง 2) หลักความรับผิดชอบ 3) หลักการให้เกียรติ และ 4) หลักกฎระเบียบ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 หลักการปฏิบัติงาน

จากหลักการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่าในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของพุทธบริษัทในสมัยพุทธกาล เช่น การยกย่องเอตทัคคะ และมีการตรัสถึงหลักธรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น หลักหัตถิปาปนกสูตร สัปปริสธรรม 7 หลักอิทธิบาท 4 หลักอคติ 4 และอีกหลายหลักธรรม ซึ่งในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอหลักสัปปริสธรรม 7 ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3. หลักสัปปริสธรรม 7

พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง หลักสัปปริสธรรม 7 (ที.ปา (ไทย), 11/357/400) ไว้ดังนี้

1. เป็นธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)
2. เป็นอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล)
3. เป็นอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)
4. เป็นมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)
5. เป็นกาลัญญ (ผู้รู้จักเวลา)
6. เป็นปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)
7. เป็นบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)

พระพรหมคุณณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ได้กล่าวอธิบายขยายความหลักสัปปริสธรรม 7 ว่า ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี (qualities of a good man; virtues of a gentleman) 7 ประการ ดังนี้

1. ธัมมัญญตา คือ ความรู้จักรัฏฐม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เป็นต้น (knowing the law; knowing the cause)

2. อุตัญญตา คือ ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เป็นต้น (knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence)

3. อัตตัญญตา คือ ความรู้จักตน รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (knowing oneself)

4. มัตตัญญตา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น (moderation; knowing how to be temperate)

5. กาลัญญตา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น (knowing the proper time; knowing how to choose and keep time)

6. ปริสัณญตา คือ การรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ว่าจะประพฤติดต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น (knowing the assembly; knowing the society)

7. ปุคคลัญญตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญตา คือ ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น (knowing the individual; knowing the different individuals)

4. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

จากที่ได้กล่าวถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติผู้ดี การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นการสร้างให้เกิดผลในทางที่ดี ดังนี้

1. รู้จักเหตุ คือ การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้สร้างแรงจูงใจในการศึกษาหลักในการปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาวิธีหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างถูกต้อง จะส่งผลดี คือ เป็นบุคคลที่มีความชัดเจน

ในการปฏิบัติ หน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งองค์กรคือกลไกสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้รู้หน้าที่ตามโครงสร้างและกฎระเบียบขององค์กร

2. รู้จักผล / รู้จุดมุ่งหมาย คือ ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมถูกต้อง ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. รู้จักตน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ตนเอง เพราะจะนำไปสู่การพัฒนา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ 2) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้รู้เท่าทันศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง เมื่อมีความต้องการที่จะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้มีประสิทธิภาพ ก็เกิดแรงจูงใจในการทบทวนตนเองเพื่อเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ

4. รู้จักความพอดี คือ ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ศักยภาพและลำดับการทำงานว่าตนเองมีศักยภาพในการดำเนินการหรือไม่ เพื่อให้เกิดความพอดีในการปฏิบัติงาน และมีการลำดับความสำคัญว่าจะต้องดำเนินการสิ่งใดก่อนหลัง เพื่อให้กำทำกิจกรรมหรืองานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จได้ ส่วนองค์กรก็ต้องมีการวิเคราะห์ภาระงานและมอบหมายตามความเหมาะสม ไม่ให้ภาระงานหนักกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจนเกินไป

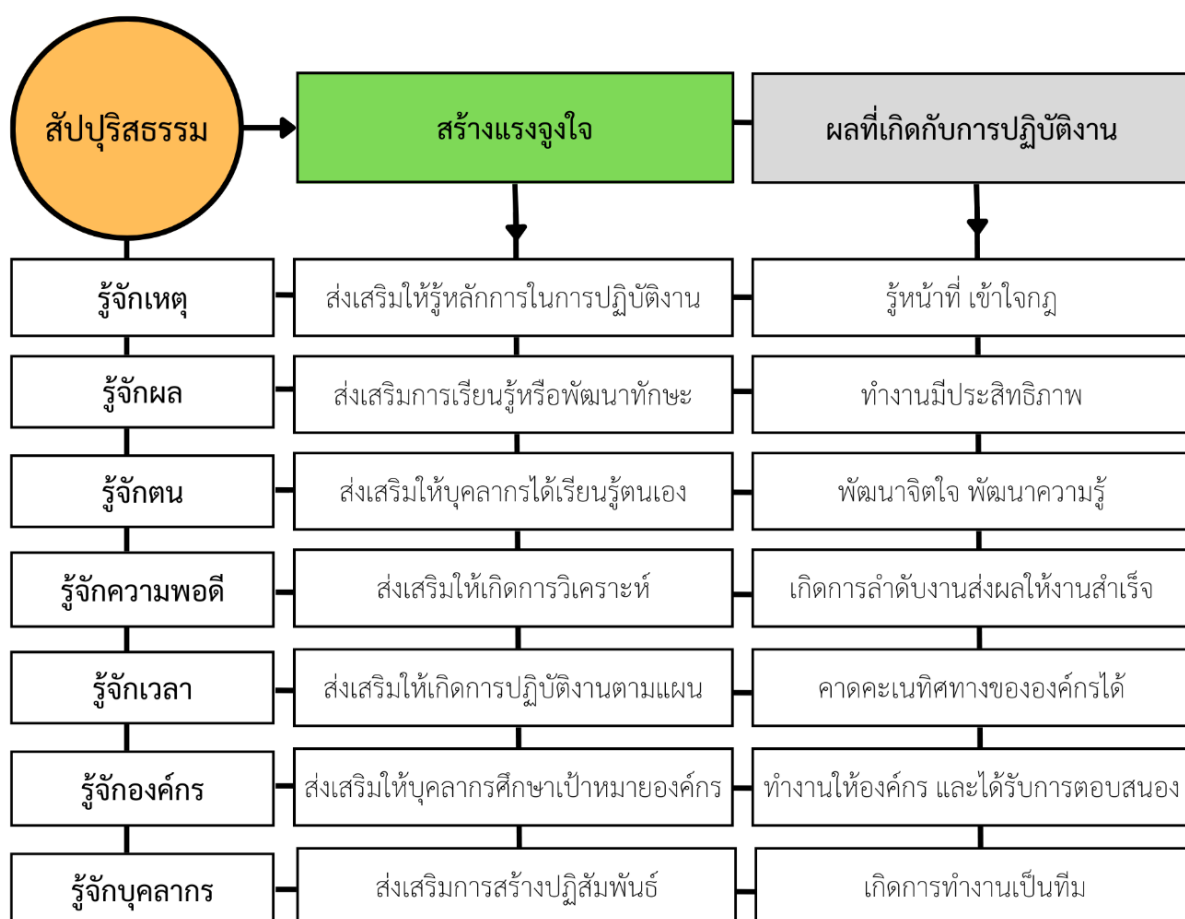
5. รู้จักเวลา คือ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน การวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานส่งผลในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเวลาที่กำหนด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถคาดคะเนทิศทางขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานในองค์กร

6. รู้จักองค์กร คือ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ชัดเจนว่ามีเป้าหมายเพื่ออะไร เมื่อมีความเข้าใจแล้วจะสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามที่องค์กรต้องการได้อย่างไร เพราะเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าใจอย่างแท้จริงถึงเป้าหมายขององค์กร และสิ่งที่จะได้รับจากองค์กร จะเป็นการทำให้เกิดพลังในการทำงานให้องค์กรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร และได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

7. รู้จักบุคลากร คือ ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรด้วยระบบคุณธรรม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม และ

ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน จนถึงเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือที่เรียกกันว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงโอกาสและความมั่นคงในหน้าที่ ความเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ถึงการปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม บูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่ง จะเกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติ ผู้ดี ซึ่งเป็นหลักการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ 1) การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) ส่งเสริมให้เรียนรู้ตนเอง 4) ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ 5) ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมาย องค์กร และ 7) ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

สรุป

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คนในสังคมต้องมีการดิ้นรนเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อประกอบอาชีพในการเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวให้มีชีวิตอยู่รอด แรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นแรงพลังกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้น มี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก และยังมีทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ความต้องการความรัก 4) ความต้องการได้รับการยกย่อง และ 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ คือ 1) การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) ส่งเสริมให้เรียนรู้ตนเอง 4) ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ 5) ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร และ 7) ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- เต็มศักดิ์ คทวนิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก.
- วิเชียร วิทยอดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สุขวิทย์ บุญสุข (2561). การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- อารี พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพมหานคร: ไยโหม เอ็ดดิเคท
- Brown, H. Douglas. (1980). *Principles of language Learning and Teaching*. New Jersey: Prentice Hall.

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอก

THE APPROACHES FOR SUSTAINABLE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

IN ORGANIZATION WITH NINE KEYS PRINCIPLES

นัทปภา นุชาภัทร

Natpapha Nuchapat

นักวิชาการอิสระ

Independent academic

Corresponding Author E-mail: chunipha@hotmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนภายในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างและบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ซึ่งให้ความสำคัญกับการฝึกฝนทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หลักการกุญแจเก้าดอกเป็นแนวทางที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความสามารถในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละขั้นตอน และเป็นหลักการในการเป็นแนวทางในการเรียนรู้และแสวงหาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวในการเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงผ่านการตรวจสอบตนเองและการประเมินตนเอง นอกจากนี้ การเตรียมพร้อมสำหรับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้ทักษะทางปัญญาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเชี่ยวชาญและเข้าใจปัญหาในเชิงลึกเพื่อพิจารณาวิธีแก้ปัญหที่เหมาะสม นอกจากนี้ หลักการกุญแจเก้าดอกยังสนับสนุนการแสวงหาข้อได้เปรียบและคุณค่าในสถานการณ์และบุคคล ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งผลให้บุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอกเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการยกระดับและบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทุนมนุษย์; หลักการกุญแจเก้าดอก

Abstract

The sustainable development of human capital within an organization is a paramount process that entails the cultivation and advancement of the organization's human resources. This process is characterized by the acquisition of pertinent skills and knowledge, the cultivation of interrelationships among employees, and the steadfast pursuit of the organization's long-term growth objectives. To facilitate this developmental journey, the Nine Key Principles serve as indispensable guidelines that promote professional growth, expertise, and competence in specific fields of practice. At each stage of this development, these principles furnish invaluable direction for acquiring the essential skills required for professional proficiency. Emphasizing adaptability and agility in learning, these principles empower individuals to effectively navigate dynamic circumstances by engaging in introspection and self-assessment. Consequently, individuals become adept at resolving challenges proficiently, while also cultivating a profound comprehension of the underlying issues at hand, thereby enabling them to discern appropriate and optimal solutions.

Moreover, the Nine Key Principles espouse a proactive approach to seeking advantages and extracting value from diverse situations and individuals. This mindset fosters a positive outlook and cultivates the ability to embrace change and embark on a journey of continuous self-improvement. Consequently, individuals continually assimilate wisdom from their experiences and actively augment their reservoir of knowledge and skills. In summary, the Nine Key Principles of Sustainable Human Capital Development within an Organization play an instrumental role in augmenting and nurturing human resources. These principles provide indispensable guidance for fostering ongoing enhancement and bolstering organizational efficacy. By placing emphasis on acquiring relevant skills, fostering positive relationships, and fostering adaptability and self-improvement,

these principles engender a climate conducive to perpetual growth and perpetual organizational excellence.

Keywords: Development; Human Capital; Nine keys' principles

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์คือกระบวนการช่วยเหลือบุคคลในการเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ในบริบทขององค์กร โดยการพัฒนาทุนมนุษย์จะช่วยเสริมสร้างความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทปัจจุบันและบทบาทที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และยังช่วยพัฒนาทักษะทั่วไปของบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ยังเป็นส่วนสำคัญของทรัพยากรภายในองค์กรที่จะช่วยให้เกิดการรักษาความสามารถทางการแข่งขันในตลาดได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกับตลาดอุตสาหกรรมในสังคมที่ทันสมัยในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Maruping, 2002)

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของการสร้างแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนและยังเป็นหนึ่งในวิธีการให้ผลตอบแทนต่อการลงทุนที่มีประสิทธิภาพสูง การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งเป็นเป้าหมายของสหประชาชาติ มีทั้งหมด 17 เป้าหมาย โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบการศึกษาที่เป็นมิตรและเท่าเทียมให้กับทุกคน เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์คือการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในระดับประเทศ องค์กร และชุมชน นอกจากนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ยังสามารถช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ โดยส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาที่เป็นระบบให้กับกลุ่มประชากรที่อยู่ในสถานะที่ยากลำบาก (United Nations, 2015)

ความหมายของทุนมนุษย์นิยามได้ว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้เพื่ออธิบายทักษะและความรู้ของบุคคลที่นำมาใช้สร้างผลผลิตของมูลค่า เช่น นวัตกรรมและผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น (Choudhury et al, 2011) นอกจากนี้ปัญหาของทุนมนุษย์มักเกิดจากผลผลิตของพนักงานลดลง ส่งผลให้ผลผลิตในองค์กรต่ำ สาเหตุเป็นเพราะบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนใหญ่ไม่สามารถส่งพนักงานไปฝึกอบรมได้เนื่องจากขาดเงินทุนในการเริ่มดำเนินการฝึกอบรมพนักงาน ขาดการวัดและประเมินผล รวมถึงทรัพยากรที่มีความสามารถพิเศษและมีคุณภาพสูงในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Daniel, 2019)

อย่างไรก็ตามพบว่า แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ส่วนใหญ่ในองค์กรขนาดใหญ่จะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม เช่นงานวิจัยที่ทำในบริษัทอาหารแปรรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ในงานนี้พยายามที่จะอธิบายถึงการพัฒนาทุนมนุษย์คือการบ่มเพาะความรู้ลงไปในทรัพยากรบุคคลขององค์กรผ่านกระบวนการจัดทำแผนที่นำทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อการสร้างผลการปฏิบัติงานในระดับที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังไม่พบว่าหลังจากอบรมแล้วเกิดผลอย่างไร (ฤทธิพล ไชยบุรี และ วิโรจน์ หมั่นเทพ, 2564)

ผู้วิจัยมีความเชื่อพื้นฐานว่า แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ควรอยู่บนพื้นฐานของหลักการเรียนรู้และลงมือทำ เพราะมนุษย์มีความต้องการเติบโตและพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นเหตุผลหลักในการกำหนดตนเอง (Ryan and Deci, 2000) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เจอในชีวิตจริง (learning by doing) เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลา โดยต้องพยายามแก้ไขและปรับปรุงตนเองเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยความสุขและความสำเร็จตามความต้องการของตนเอง ในบทความนี้ผู้เขียนจึงได้นำเสนอหลักการกุญแจเก้าดอกมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นหลักการที่มุ่งเน้นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักการที่เริ่มจากกระบวนการความคิดภายในที่ให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองมีอิสระในการคิด ในการทำ และรู้ว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่าหรือประโยชน์กับตนเอง ซึ่งผู้เขียนคาดหวังว่าบทความนี้จะ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาให้เกิดทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนได้

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ย้อนกลับไปในปี ค.ศ. 1776 ในบทความของ คลอดิยา (Claudia, 2016) ได้อธิบายว่าทุนมนุษย์มีจุดเริ่มต้นมาจากอดัม สมิท (Adam Smith) ที่ปรากฏใน "The Wealth of Nations" ที่ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1776 อดัม สมิทกล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาและการอบรมในการเพิ่มผลผลิตและคุณค่าของแรงงาน ภายใต้หลักการแรกๆ ของเสรีภาพในการเลือกใช้ทรัพยากรของบุคคล และเป็นการตีความให้เห็นถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวบุคคลและสังคมผ่านการพัฒนาทักษะและความรู้ (Smith, 1776) ทฤษฎีทุนมนุษย์ของ ธีโอดอร์ ชูลทซ์ (Theodore Schultz) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันและประธานภาควิชาเศรษฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชิคาโก และเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลโนเบลในสาขาเศรษฐศาสตร์ในปี ค.ศ. 1979 ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้ถูกเผยแพร่ในหนังสือ "Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research" ที่ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1961 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่วิเคราะห์ถึงการลงทุนใน

บุคคล เช่น การศึกษา การอบรม และการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการเพิ่มผลผลิตและคุณค่าของแรงงาน ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของความรู้และทักษะของบุคคลในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม (Schultz, 1961) หลังจากนั้นในปี 1964 แกรี เบ็คเกอร์ (Gary Becker) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิเคราะห์การลงทุนในความรู้และทักษะของบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างมูลค่าเศรษฐกิจ ฐานคิดหลักของทฤษฎีนี้กำหนดว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าเป็นทรัพย์สินสมบัติที่สามารถลงทุนได้ ทำให้เกิดความเสรีภาพในการเลือกใช้เวลาและแรงงานของบุคคลในการศึกษา การสร้างประสบการณ์ และการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มมูลค่าตนเองและสังคมที่เขาอยู่ในอนาคต (Becker, 1964) อย่างไรก็ตาม คำว่าทุนมนุษย์ถูกกำหนดไว้ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซ์ฟอร์ดว่าเป็น “ทักษะที่แรงงานมีและถือเป็นทรัพยากรหรือสินทรัพย์” ครอบคลุมแนวคิดที่ว่าการลงทุนในผู้คน เช่น การศึกษา การฝึกอบรม สุขภาพ และการลงทุนเหล่านี้เพิ่มผลิตภาพของบุคคล (Oxford, 2023)

ขณะเดียวกันพบว่า องค์ประกอบของทุนมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นลักษณะของความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะเฉพาะและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ซึ่งทุนทางปัญญานี้จะเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ของบุคคลจนเกิดเป็นความรู้ที่อยู่ภายในบุคคลแบบชัดแจ้ง (Tacit knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่ถือเป็นความรู้ที่ซับซ้อนและยากต่อการสื่อสารหรืออธิบายให้คนอื่นเข้าใจ มันมักเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ส่วนบุคคล ความรู้ที่รับรู้ผ่านการทำงาน การเรียนรู้จากการลงมือทำ และความรู้ที่ตามมาจากทักษะที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ผ่านการอ่านหรือการศึกษาทฤษฎี 2) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์และความรู้สึกในการทำงานและชีวิตประจำวัน เป็นการมองว่าอารมณ์และความรู้สึกเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถสร้างผลกระทบในการทำงานและผลลัพธ์ทางบวก ทุนทางอารมณ์มีความสำคัญในการสร้างสภาวะทางจิตใจที่ดีในที่ทำงาน และสร้างความสุขและความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว สำหรับองค์กรการพัฒนาทุนทางอารมณ์ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างกำลังใจและสนับสนุนสมาชิกในการทำงานร่วมกัน สร้างความสามารถในการจัดการความรู้สึก และสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล 3) ทุนทางสังคม (Social Capital) หมายถึง ความครอบคลุมและความเชื่อมโยงของคนในสังคม และความสามารถในการสร้างความเชื่อมโยงและระบบสังคมที่มีคุณค่า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม

หรือองค์กร ซึ่งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความร่วมมือ การสนับสนุน และการสร้างโอกาส ในชีวิตประจำวัน ทักษะทางสังคมสามารถเกิดได้จากความสัมพันธ์และเครือข่ายทางสังคมที่ดีที่สามารถสร้างผลประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เช่น การเชื่อมโยงกับบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ การสนับสนุนที่ได้รับจากคนในเครือข่าย การแบ่งปันทรัพยากรและโอกาสทางธุรกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงทางสังคมที่สร้างความรู้สึกรักของความเป็นส่วนตัวและความสุขในชีวิต เป็นต้น (Gratton and Ghoshal, 2003)

หลักการกุญแจเก้าดอก (Nine keys principles)

หลักการกุญแจเก้าดอกมุ่งเน้นในการพัฒนาความคิดและอารมณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเปรียบเสมือนลำดับขั้นสู่การกระตุ้นทางความคิดและกระบวนการเปลี่ยนแปลง นำมาสู่การสร้างสรณวัตรกรรม รวมถึงการพัฒนาควบคู่กับจริยธรรม ซึ่งหลักการกุญแจเก้าดอก มี 9 องค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) ซึ่งหมายถึงความอดทนและการเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบ 2) กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและซับซ้อน 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรับรู้และวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเข้าใจสภาพการดำรงชีวิตปัจจุบัน และสามารถพิจารณาสภาพปัญหาความต้องการของตนเอง เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้สภาวะตนในด้านต่างๆ 4) กุญแจแห่งทักษะการสื่อสาร และทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารที่ดีเพื่อรับและส่งสาร .ในการถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติอย่างเหมาะสมต่อวัฒนธรรมและสถานการณ์ที่ต่างกัน 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem-solving) หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดเหตุ และการทำงานร่วมเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อวางแผนในอนาคต และการค้นหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การมองหามุมมองที่เป็นประโยชน์และเติบโตในสิ่งต่างๆ ด้วยความเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการคิดและพยายามหาแง่มุมที่เป็นประโยชน์จากสิ่งนั้นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแกร่งและ

ช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บุคลากรหรือทีมงานประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งใหม่โดยการนำประสบการณ์และความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 8) กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity) หมายถึง การยอมรับความแตกต่างในด้านต่างๆ เช่นเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และการให้ค่าและยอมรับความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญเติบโต รวมถึงการสร้างตนเอง สร้างผู้อื่น และสร้างงานที่มีคุณภาพ สามารถช่วยเหลือบุคคลรอบข้างโดยไม่คาดหวังผลตอบแทน (Chonnapha, 2020)

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอก

ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน หลักการกุญแจเก้าดอกเป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น นอกจากนี้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนยังเป็นแนวทางที่ใช้ในการสร้างและบริหารทุนมนุษย์ให้เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพในองค์กร หลักการกุญแจเก้าดอกเน้นไปที่เรื่องของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติตามหลักการกุญแจเก้าดอกนี้จะช่วยให้องค์กรมีความเป็นเลิศและยั่งยืนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตน ประกอบไปด้วย

1) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยความเพียรเป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร การมีความเพียรในการพัฒนาทุนมนุษย์หมายถึงความตั้งใจและความพยายามในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยความเพียรนี้อาจเกิดขึ้นผ่านการศึกษาอบรม การสนับสนุน และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การใช้เวลาและความพยายามในการปรับตัวและพัฒนาตนเอง (Noe et al, 2017) รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยความเพียรจะช่วยเสริมสร้างปัจจัยสำคัญเช่นความมั่นคงทางอาชีพ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความสำเร็จทั้งบุคคลและองค์กร

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยปัญญา เป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถและความเป็นเลิศของบุคลากรในองค์กร ปัญญาหมายถึงความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยปัญญาจะเน้นการส่งเสริม

การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการคิดเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รวมถึงการส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวางแผนและการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยปัญญาเป็นการลงทุนที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนและสร้างความก้าวหน้าในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้อย่างยั่งยืน (Hargreaves and Fullan, 2012)

3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการสำรวจตนเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการเข้าใจและพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านต่างๆ โดยการสำรวจตนเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้รู้จักกับตนเองอย่างลึกซึ้งมากขึ้น รวมถึงความคิดเห็น เข้าใจความต้องการ และวิสัยทัศน์ของตนเอง การสำรวจตนสามารถทำได้ในหลายวิธี ตั้งแต่การสำรวจความต้องการส่วนบุคคล การพิจารณาและวางแผนอนาคต การศึกษาและการเรียนรู้ในด้านต่างๆ การพัฒนาทักษะและความสามารถ การปรับตัวกับสถานการณ์และการจัดการความเครียด นอกจากนี้การสำรวจตนยังช่วยให้รู้จักกับความสามารถที่มีอยู่และความชำนาญในด้านต่างๆ ช่วยให้เข้าใจความต้องการ ความสำคัญ และค่านิยมของตนเอง ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายและแผนการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้การสำรวจตนยังช่วยให้รู้จักกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตน ซึ่งช่วยให้เกิดความสามารถในการพัฒนาและเสริมความมั่นคงในด้านต่างๆ ได้ เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความมั่นคงทางสังคม และความมั่นคงทางอาชีพซึ่งช่วยให้เกิดการเข้าใจพฤติกรรม แนวโน้มในการพัฒนาตนเองสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเติบโตและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานและการสร้างความสำเร็จในชีวิต และสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพทางวิชาการ ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งการพัฒนาทักษะการสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารโดยใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือการสื่อสารด้วยการฟังและเข้าใจผู้อื่นอย่างถูกต้อง ผ่านการใช้ภาษาที่เหมาะสมและชัดเจน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะทางปัญญาช่วยให้เกิดการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้

ความรู้ในการแก้ไขปัญหา การคิดอย่างอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ข้อมูล การมีความคิดสร้างสรรค์ และการวางแผน

5) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการแก้ไขปัญหาเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ ซึ่งอาจเริ่มต้นด้วย 1) การระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยการวิเคราะห์และเข้าใจรายละเอียดของปัญหา และการตั้งคำถามเพื่อเข้าใจสาเหตุและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง 2) การรวบรวมข้อมูล คือการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อให้มีข้อมูลพอเพียงสำหรับการวิเคราะห์และการตัดสินใจ อาจเป็นการค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือการนำเสนอข้อมูลที่มีอยู่และข้อมูลประสบการณ์จากผู้อื่น 3) การวิเคราะห์และการวางแผน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและการพิจารณาตัวเลือกที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา จากนั้นกำหนดแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมและสามารถทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไข 4) การดำเนินการแก้ไขปัญหา คือ การทำงานตามแผนที่กำหนดขึ้น โดยการนำเอาแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมมาใช้ อาจเป็นการทดลองและปรับปรุงการปฏิบัติตามแผนการแก้ไขปัญหาคำหนดไว้จากขั้นตอนก่อนหน้านี้ (Noe et al., 2017)

6) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการคิดบวกและการให้อภัยเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างบุคลิกภาพที่ดีและเสริมสร้างความสุขในชีวิตทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน ซึ่งการคิดบวกจะสามารถทำให้มองหาข้อดี คุณค่าของตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมคุณค่าข้อดีที่มีอยู่เช่น การยอมรับความสามารถของตนเองและผู้อื่น การเชื่อในความสามารถที่สามารถพัฒนาต่อไป นอกจากนี้การมองโลกในแง่ดี คือความพยายามมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดีและความเชื่อว่ามีโอกาสและความเป็นไปได้ โดยเน้นให้ความสำคัญกับความสุขและความสำเร็จของตนเองและผู้อื่น ทำให้เกิดการมองหาโอกาสในการเติบโตและพัฒนาทักษะใหม่ๆ การใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ในการเรียนรู้ รวมไปถึงสามารถสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยการให้ออกาสให้ผู้ที่ผิดพลาดในการให้ออกาสในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

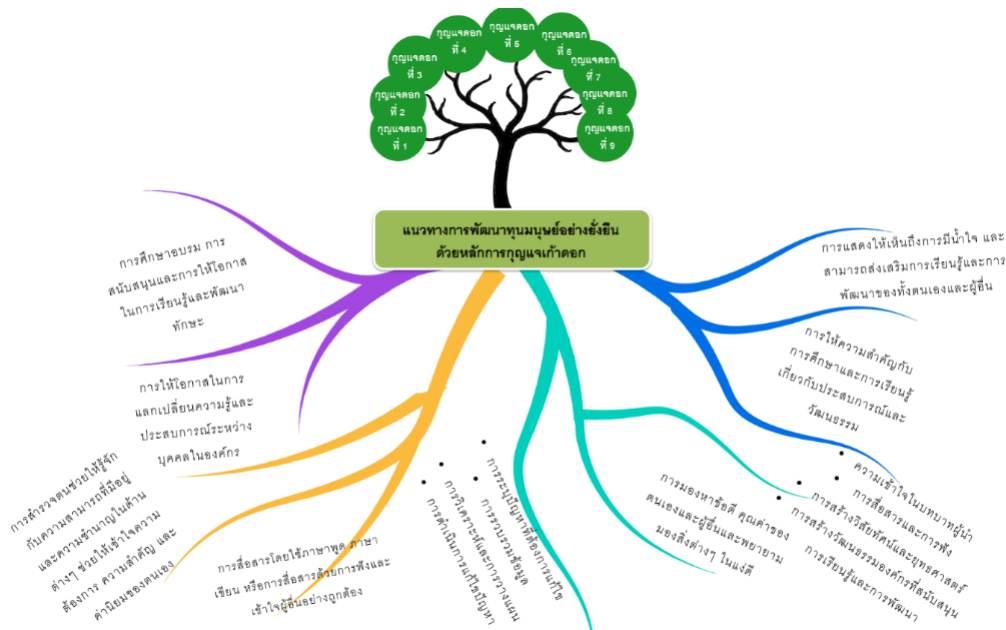
7) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกฎแห่งภาวะผู้นำ เน้นการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการนำทีมและการบริหารงาน โดยเน้นไปที่ด้านความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและสามารถส่งเสริมความสามารถของทีมและบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) ความเข้าใจในบทบาทผู้นำ คือการเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในองค์กร รวมถึงความรับผิดชอบในการเป็นแบบอย่างและการสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและทำให้สมาชิกในทีมเติบโต 2) การสื่อสารและการฟัง คือการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีเพื่อ

สื่อสารอย่างชัดเจนและเป็นธรรมชาติกับสมาชิกในทีม รวมถึงการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อเข้าใจความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น 3) การสร้างวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ คือสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับองค์กร และสร้างยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทีมและบุคคล นอกจากนี้ยังควรมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมีการมุ่งมั่นในการพัฒนา 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนา คือการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต่อเนื่องในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (Northouse, 2018)

8) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายในทุกด้านเช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา และความสามารถ โดยผู้นำจะต้องสร้างการตระหนักและการเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างของบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาและการเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์และวัฒนธรรมของผู้อื่น และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความเป็นส่วนตัวและความเป็นอิสระของสมาชิกในทีม ให้ความเชื่อมั่นในการแสดงออกและการแสดงความเป็นตัวตนอย่างเป็นธรรมชาติ โดยการให้โอกาสในการเลือกทางที่ตนเองต้องการ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและความสร้างสรรค์ในทีม กล่าวคือ ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการยอมรับและเคารพความแตกต่างของบุคคล สร้างการสนับสนุนและสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงออกและการแบ่งปันความหลากหลาย (Soni, 2000)

9) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) คือการแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญเติบโต และการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คาดหวังผลตอบแทน ซึ่งงานวิจัยของ Helliwell et al (2013) ระบุว่า การแสดงความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นเจริญเติบโตส่งผลต่อความสุขของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีน้ำใจ และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของทั้งตนเองและผู้อื่น ตามทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ของ Vygotsky (1978) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นผ่านสังคม โดยมีการสนับสนุนจากผู้อื่น เป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถส่งเสริมให้เกิดนั่งร้านในการเรียนรู้ (Scaffolding) ส่งผลให้เกิดการสร้างงานที่มีคุณภาพ และทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอก ผู้เขียนสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจดอก (นันทภา นุชาภัทร, 2566)

สรุป

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนหมายถึงกระบวนการและกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะในระดับบุคลากรทั้งทางบุคคลและองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และทำให้เกิดการสร้างสรรคความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร หลักการกุญแจดอกจึงเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างและส่งเสริมความการพัฒนาทุนมนุษย์ นำไปสู่ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น และทำให้บุคลากรสามารถเกิดพฤติกรรมในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- ฤทธิพล ไชยบุรี, วิโรจน์ หมั่นเทพ. (2564). แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริษัทแปรรูปอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(3), 176-183.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). *Organizational socialization: The effective onboarding of new employees*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*: American Psychological Association.
- Daniel, C. O. (2019). The effects of human capital development on organizational performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(01), 952-958.
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: new ethos for the Volunteer employee. *European Management Journal*, 21(1), 1–10.
- Goldin, Claudia. 2016. *Human Capital*. In *Handbook of Cliometrics*, ed. Claude Diebolt and Michael Hauptert. Heidelberg, Germany: Springer Verlag.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Helliwell, John F., Richard Layard, and Jeffrey Sachs, eds. (2013). *World Happiness Report*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- Maruping, L. M. (2002). Human capital and firm performance: Understanding the impact of employee turnover on competitive advantage. *Proceedings of the Academy of Management Conference*, Denver.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management*. Gaining a Competitive Advantage: McGraw-Hill Education.
- Punnanan, C. (2020). The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development. *Solid State Technology*, 1998-2008.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Soni, V. (2000). A twenty-first-century reception for diversity in the public sector: A case study. *Public Administration Review*, 60(5), 395-408.
- Smith, Adam. (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. W. Strahan and T. Cadell: London.
- Schultz, T.W. (1961) Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved from <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (May 12, 2023)
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Massachusetts: Harvard University Press.