

สันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่*

Peace Innovation in Growth Mindset for the Development of
a New Breed of Salaryman¹ยุติธรรม สินธุ และ ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์¹Yutitham Sinthu and Khantong Wattanapradith

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: yutitham@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบริบท และความต้องการจำเป็นในการพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ 2) เพื่อวิเคราะห์แนวคิด ศาสตร์สมัยใหม่และหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่และ 3) เพื่อสร้างและนำเสนอสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานแบบแผนเชิงทดลอง เครื่องมือวิจัย คือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างมนุษย์เงินเดือนองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 20 คน ด้วยเครื่องมือแบบสอบถามพลังความคิดและพฤติกรรมการทำงาน ทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสังเกตการณ์ การสะท้อนคิด การวิเคราะห์และประเมินผลเชิงคุณภาพด้วยอุปนัยวิธี เชิงปริมาณด้วยสถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองด้วยสถิติ t-test สรุปผลแบบพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภายใต้อสภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยและสถานการณ์โลกที่ผันผวน ทำให้มนุษย์เงินเดือนกำลังเผชิญกับสถานะความรู้สึกละเลยไม่มั่นคงในการทำงานจนเกิดความเครียดและขาดพลังทุ่มเทในการทำงาน สภาพปัญหาที่พบคือปัญหาจากการปรับตัวไม่ทันสำหรับการเปลี่ยนแปลง ปัญหาด้านการสื่อสารในองค์กร การขาดสมดุลชีวิตและวินัยทางการเงินของมนุษย์เงินเดือนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้รับมือกับสภาพการณ์เหล่านั้นทั้งนี้ความต้องการจำเป็นในการพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ได้แก่ การเปลี่ยนชุดความคิด การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก สร้างสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการพัฒนาวินัยทางการเงินและการสร้างระบบนิเวศในการทำงานร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 2) แนวคิดทฤษฎีศาสตร์สมัยใหม่คือการเรียนรู้เกี่ยวกับชุดความคิดแบบเติบโต การสื่อสารสร้างพลังบวกและการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การบูรณาการแนวคิดเหล่านี้กับหลักพุทธสันติวิธี ได้แก่ สัมมาทิฐิ 3) การสร้างสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ด้วยหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการทดลองพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยการอบรมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สันตินวัตกรรม; ชุดความคิดแบบเติบโต; มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่; สัมมาทิฐิ



Abstract

This research article aimed to achieve the following objectives: 1) to examine the context and key needs for developing a new breed of salaryman, 2) to analyze modern theoretical concepts and Buddhist peaceful means that support the innovation of a growth mindset for developing a new breed of salaryman, and 3) to create and propose an innovative growth mindset for developing a new breed of salaryman. The research employed a mixed-methods approach with an experimental design. Data collection combined both quantitative and qualitative methods. Quantitative data were gathered through an experiment involving a sample of 20 salaried employees from a private organization. A questionnaire measuring mindset power and work behavior was administered before and after the experiment. Qualitative data were collected through observations and reflections. Analysis and evaluation were conducted using inductive qualitative methods and quantitative analysis, comparing the means before and after the experiment using t-test statistics. The results were summarized narratively.

The study found the following results: 1) In the context of the current economic downturn and the volatile global situation, salaried employees experience job insecurity, which leads to stress and a lack of work commitment. Identified challenges include difficulties in adapting to changes, communication issues within organizations, lack of work-life balance, and poor financial discipline. To address these issues, the necessary developments for new-generation salaried employees include shifting their mindset, promoting continuous learning, enhancing positive communication skills, achieving work-life balance, improving financial discipline, and fostering a collaborative work environment. These developments aim to ensure employees' well-being and their ability to effectively adapt to changing circumstances. 2) Modern theoretical concepts include the study of growth mindset, positive communication, and adult learning. When integrated with Buddhist peaceful means, such as Right View (*Sammā-Diṭṭhi*), these concepts support the development of a constructive mindset. 3) The creation of an innovative growth mindset development program for new-generation employees is facilitated through a practical training course. The experimental results showed that the post-training average scores were significantly higher than the pre-training scores, with a statistical significance level of .05.

Keywords: Peace Innovation; Growth Mindset; New Breed Salaryman; *Sammā-Diṭṭhi*

บทนำ

สัดส่วนของกำลังแรงงานในปี พ.ศ.2565 มีทั้งสิ้น 39.22 ล้านคน จากจำนวนประชากรวัยทำงานทั้งหมด 58.62 ล้านคน (Ministry of Labor, 2023) เป็นสัดส่วนเกินกว่าครึ่งของสังคมไทย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าไทยเป็นสังคมแห่งการจ้างงานที่มี “มนุษย์เงินเดือน” เป็นกลไกสำคัญ ทั้งนี้มีรายงานว่า “มนุษย์เงินเดือน” โดยเฉพาะพนักงานองค์กรเอกชนทั่วโลกมีความเครียดมากขึ้นกว่าที่เคย โดยมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีและ

ความเหนื่อยหน่ายในระดับสูง เมื่อรู้สึกถึงความกดดัน ถึงแม้การแพร่ระบาดของโควิดจะสิ้นสุดลงในปี 2565 แต่พนักงานโดยเฉพาะทั่วเอเชียต้องเผชิญกับความเครียดใหม่ๆ หลายอย่าง ทั้งความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจจากการอุบัติขึ้นของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของภาคธุรกิจทั่วโลก (Thappinporn, 2023) อีกทั้งความท้าทายด้านค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น ตามรายงานของบริษัทนายหน้าประกันภัยเอออน และเทลัส เฮลท์ พบว่า 35% ของพนักงานในเอเชียมีความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตสูง ขณะที่ 47% เสี่ยงปานกลาง และรายงานยังพบว่า 45 % ของพนักงานในเอเชียเชื่อว่าสุขภาพจิตของตนกำลังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในที่ทำงาน (Thansettakij, 2023) การสำรวจครั้งนี้ดำเนินการเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2565

ในการจะพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพนั้นจุดเริ่มต้นที่สำคัญคือ ชุดความคิดของแต่ละคน เพราะความคิดเป็นหลักสำคัญในการกำหนดการกระทำ ทั้งนี้สอดคล้องกับ หลักการทางพระพุทธศาสนา ที่กล่าวถึงการพัฒนาตัวบุคคลว่าควรจะให้มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ที่เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ นั่นคือเป็นผู้ที่ถึงพร้อมด้วยความรู้และการประพฤติ ในศาสตร์ทางด้านตะวันตก ชุดความคิด (Mindset) เป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์ เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีการตีความหมายและมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้นๆ โดยอาศัยรูปแบบของชุดความคิดที่ตนมีความเชื่ออยู่เดิมทำให้แต่ละคนมีแรงจูงใจและคุณลักษณะอื่นๆ เช่น การมีเป้าหมายที่ ชัดเจน แตกต่างกัน เป็นผลให้ มีการพัฒนาศักยภาพได้ไม่เท่ากันและประสบความสำเร็จในระดับที่ต่างกันน้อยแตกต่างกัน (Rungrueng, and Chatchaem, 2016) ทั้งนี้มีการค้นพบว่าผู้ที่มีชุดความคิดแบบเติบโตจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน การรับรู้ถึงความสามารถและศักยภาพของตนเองดังนั้นในสภาพสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมที่มีความไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้คนจึงเล็งไม่ได้ที่ต้องเผชิญความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งบางครั้งก็นำไปสู่ความล้มเหลวดังนั้นหากมีชุดความคิดแบบเติบโตมองว่าสิ่งที่เผชิญนั้นเป็นเรื่องท้าทาย หรือมองว่าความล้มเหลวนั้นคือโอกาสในการพัฒนาตนเองผู้ที่มีชุดความคิดแบบเติบโตก็จะสามารถเผชิญหน้ากับความยากลำบากและจัดการกับความพ่ายแพ้เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ (Somsuk, 2022)

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจในการนำแนวคิดชุดความรู้ทางตะวันตกได้แก่ แนวคิดชุดความคิดแบบเติบโต และชุดความคิดสร้างกุศลหรือสัมมาทิฐิ ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งของการสร้างสันติภายใน มาพัฒนาให้เกิดสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ โดยใช้พื้นที่ศึกษาทดลองนำร่องกับกลุ่ม มนุษย์เงินเดือนในภาคเอกชน ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลลัพธ์ของการวิจัยจะช่วยพัฒนาศักยภาพของ “มนุษย์เงินเดือน” ให้เห็นคุณค่าของตนเองที่จะเรียนรู้และก้าวข้ามอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่อาจต้องเผชิญในชีวิตภายใต้บริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างคาดเดาได้ยากเพื่อให้เป็น “มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่” ที่มีคุณลักษณะ ได้แก่ พลังความคิดบวกนำพาตนและสังคมรอบข้างให้มีสันติสุข การปรับเปลี่ยนตนเองเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อการพัฒนา การสื่อสารเชิงบวกที่สร้างพลังในการแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม และใช้ปัญญาและคุณธรรมนำพาชีวิตให้เกิดสมดุล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท และความต้องการจำเป็นในพัฒนาในการพัฒนามนุษย์เงินเดือน พันธุ์ใหม่
2. เพื่อวิเคราะห์แนวคิด ศาสตร์สมัยใหม่และหลักพุทธสันติวิธีที่เอื้อต่อสันตินวัตกรรม ชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่
3. เพื่อพัฒนาและนำเสนอสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ดำเนินการค้นหาคำตอบงานวิจัยด้วยหลักคิดแบบอริยสัจ ด้วยวิธีแบบผสมผสาน (Mixed Method Research Design) แบบแผนเชิงทดลอง ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ แบบทำการทดลอง โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงเอกสาร และข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์เชิงกลุ่ม เพื่อวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการนำมาสร้างสันติวัฒนธรรม ชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่และ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการทดลองขั้นต้น Pre- Experimental Design แบบ มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม และทำการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One group Pre-test-Post-test Design) เพื่อใช้ทดลองหลักสูตร และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยและ เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบพัฒนาหลักสูตรสันติวัฒนธรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่โดยแนวคิดที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ประเด็น หลักได้แก่ หลักพุทธสันติวิธี เพื่อเสริมสร้างชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ได้แก่ หลักสัมมาทิฐิ และศาสตร์ สมัยใหม่ที่จะนำมาใช้ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับชุดความคิดแบบเติบโต แนวคิดการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังทางบวก แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่และแนวความคิดดัชนีชี้วัดคุณธรรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือโดยเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 1) แบบ สัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Group Interview) 2) การประเมินก่อนและหลังการทดลอง ด้วยแบบประเมินแบบทดสอบพลังความคิดและพฤติกรรมการทำงาน (Pre-Post Test) 3) หลักสูตรอบรมสันติ วัฒนธรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ตรวจสอบคุณภาพด้านของความ เทียงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) การตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ในการคำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และ วิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินด้วยค่าสหสัมพันธ์ CORRECTED ITEM-TOTAL CORRELATION (CITC) ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97 การออกแบบหลักสูตรสันติวัฒนธรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่โดยผ่านการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญต่างสาขา 5 ท่าน เพื่อรับรองหลักสูตร โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญและตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่าง ที่เข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างมาก เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจรับรองจริยธรรมวิจัยจากสถาบันวิจัย พุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว.117/2567

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามระยะการวิจัยโดยระยะวิจัยที่ 1) การ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้การคัดเลือกแบบ เจาะจง (Purpose sampling) โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านพุทธศาสนาและพุทธสันติวิธี จำนวน 10 รูป/คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของศูนย์คุณธรรม จำนวน 3 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบพัฒนาหลักสูตร วิทยากร กระบวนกร โค้ช จำนวน 5 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 คน กลุ่มผู้บริหารองค์กรเอกชน จำนวน 5 คน กลุ่มผู้บริหารและพนักงานองค์กรทดลอง นำร่อง จำนวน 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งหมด 36 รูป/คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อนำมาสรุปการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินปรับปรุงหลักสูตรสันติวัฒนธรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์ เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ก่อนนำไปทดลองใช้ โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อกำหนด

หลักสูตรสันติวัฒนธรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่และออกแบบร่างหลักสูตรและนำเข้าสู่สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกันจำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ด้านสันติศึกษา ด้านพระพุทธศาสนา ด้านการบริหารงานองค์กรด้านจิตวิทยา และด้านการออกแบบหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองกลุ่มตัวอย่างเป็นมนุษย์เงินเดือนในบริษัท ออโตเมเทค เอนจิเนียริง จำกัด จำนวน 20 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นมนุษย์เงินเดือนในองค์กรและมีความยินดีเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดการทดลอง ใช้รูปแบบการวิจัยทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design โดยใช้การประเมินผลก่อน-หลังการทดลองด้วยแบบวัดพลังความคิดและพฤติกรรมการทำงานและติดตามผลการปรับใช้จำนวน 21 วัน โดยติดตามวัดผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากการทำโครงการและการสรุปถอดบทเรียนสะท้อนคิด ร่วมกับการสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้เข้ารับการทดลอง

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ผลข้อมูลและสรุปผล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Method triangulation) เป็นการตรวจสอบโดยพิจารณาจากการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกับศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบ โดยการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่ไปกับการซักถามสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การแปรผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (X) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent Samples เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของคะแนนแบบวัดแบบวัดพลังความคิดและพฤติกรรมการทำงาน ดำเนินการสรุปผลข้อมูลโดยรายงานผลการวิจัยทดลองด้วยสถิติวิเคราะห์ t-test อธิบายเชิงคุณภาพประกอบ นำสรุปข้อมูลแบบอุปนัยวิธี

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนามนุษย์เงินเดือน สภาพปัญหาของมนุษย์เงินเดือนได้ดังนี้ 1) ปัญหาการปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยสภาพบริบทของโลกที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดดอีกทั้งการเผชิญวิกฤตจากโรคโควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลก และวิถีชีวิตใหม่ ทั่วโลก ทำให้หลายองค์กรต่างต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงผลกระทบอันเนื่องมาจากเหตุดังกล่าวทำให้หลายองค์กรมีการลดขนาดองค์กรจากภาวะเศรษฐกิจ มนุษย์เงินเดือนต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับทักษะให้สอดคล้องกับยุคสมัย อีกทั้งยังมีความกังวลเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่แน่นอนที่กระทบต่อความรู้สึกและส่งผลกระทบต่อการทำงานในท้ายที่สุด 2) สภาพบรรยากาศการทำงานและการสื่อสารในองค์กรที่ไม่เอื้อให้เกิดพลังในการทำงาน ในโลกของธุรกิจในปัจจุบันนั้นมีการแข่งขันที่สูง การปรับตัวที่รวดเร็วอาจไม่เพียงพอแต่ต้องทำออกมาได้ดีด้วย การสื่อสารการใช้คำพูดที่รุนแรงจึงเกิดขึ้นบ่อยจนกลายเป็นความไม่เข้าใจระหว่างกัน ไม่เกิดการประสานงานที่ดี เมื่องานยากขึ้นจึงเป็นที่มาของปัญหาความขัดแย้งมีมากขึ้น สาเหตุประการหนึ่งที่เจอมากในหลายองค์กรคือความต้องการของผู้ประกอบหรือนายจ้างและมนุษย์เงินเดือนที่แตกต่างกันและปัญหาสื่อสารแตกต่างระหว่างวัยเพราะความคาดหวังที่ไม่ตรงกันหรือสไตล์การทำงานที่ต่างกัน 3) การไม่สมดุลชีวิตและขาดวินัยทางการเงิน เมื่อต้องทำงานภายใต้ความกดดันและความคาดหวังต่างๆ ที่มากขึ้น ทำให้สมดุลชีวิตขาดหายไปเมื่อต้องทำงาน สุขภาพด้านอื่นเช่นการดูแลสุขภาพ การดูแลครอบครัวจะถูกละเลย อีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่เจอได้บ่อยมาคือการขาดวินัยทางการเงิน

ซึ่งปัญหาทางการเงิน (Financial Problem) เป็นปัญหาสำหรับมนุษย์เงินเดือนมากซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียด ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรลดศักยภาพลงได้

ด้วยสภาพบริบท ปัญหาของมนุษย์เงินเดือนที่ได้กล่าวมาความต้องการจำเป็นในการพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่นี้ 1) จำเป็นต้องเปลี่ยนชุดความคิด (Mindset) เพราะชุดความคิด (Mindset) เป็นสิ่งสำคัญมากเพราะจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะทำงานได้อย่างมีความสุขและเติบโตในองค์กร เมื่อมนุษย์เงินเดือนยุคใหม่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการมีชุดความคิดแบบเติบโตจะช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) จำเป็นต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานสำหรับมนุษย์เงินเดือนนั้นเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นอกจากทักษะเฉพาะทางแล้ว มนุษย์เงินเดือนควรมีทักษะชีวิต (Life Skills) เช่น ความซื่อสัตย์ วินัย อดทน ยืดหยุ่น คิดสร้างสรรค์ คิดบวก 3) จำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างพลังบวกในการทำงานร่วมกัน ในการทำงานทุกวันนี้การประสานงานกับทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก การสื่อสารเชิงบวกจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีทั้งผู้สื่อสารและผู้รับสารไม่ว่าผู้สื่อสารและผู้รับสารนั้นจะอยู่ในสถานะใดในองค์กร ซึ่งจะสามารถนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีของคนในองค์กรส่งผลต่อเนื่องทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศของทั้งองค์กรในท้ายที่สุด 4) จำเป็นต้องสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานและวินัยทางการเงิน สมดุลชีวิตในการทำงาน (Work-life Balance) คือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไปเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ในประเด็นของวินัยทางการเงินของมนุษย์เงินเดือนนั้นการขาดความรู้ทางการเงิน เป็นหนึ่งต้นตอของหลายปัญหาในชีวิต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้ในเรื่องนี้แก่มนุษย์เงินเดือน 5) จำเป็นต้องสร้างระบบนิเวศในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงเกื้อหนุนกัน และการพึ่งพาอาศัยกันและกัน คือ หัวใจหลักของการนำระบบนิเวศมาใช้อธิบายในโลกของการทำงาน และการดำเนินชีวิต ในการทำงานนั้นมนุษย์เงินเดือนจำเป็นต้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกรักตน รักองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ที่ 2 การสร้างสันตินวัตกรรมสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่นั้นแนวคิดที่นำมาเป็นกรอบในการพัฒนาสันตินวัตกรรม ชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับชุดความคิดแบบเติบโต เนื่องจากชุดความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เชื่อว่าความสามารถทางปัญญาและความถนัดสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ ความพยายาม และการฝึกฝน มองความท้าทาย อุปสรรค และความผิดพลาด เป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทุ่มเทกับเป้าหมาย มองความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงบันดาลใจ ซึ่งตรงข้ามกับ(Fixed Mindset) ซึ่ง การพัฒนาคนในองค์กร จะต้องเริ่มต้นปลูกฝัง Mindset นี้ เพราะ "Growth Mindset" กำลังท้าทายความเชื่อเดิม ๆ นี้ Dare to Fail Mindset คือความกล้าที่จะเผชิญความท้าทาย กล้าที่จะล้มเหลว และเรียนรู้จากประสบการณ์ 2) แนวคิดการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังทางบวก ปัญหาที่มีกันแทบทุกองค์กร และเป็นสาเหตุของปัญหาอื่น ๆ ที่ตามมามากมาย ปัญหานั้นคือ 'การสื่อสาร' ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ล้วนมีสาเหตุสำคัญคือ การสื่อสาร การสื่อสารเชิงบวก คือ รูปแบบการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และการฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่นำมาเป็นกรอบในการพัฒนาคนวัยทำงานในองค์กรต่าง ๆ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการใน

การเรียนรู้ ตามความสนใจ ความต้องการ ความถนัด เป้าหมายของตนเองและต้องส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังกับเพื่อนร่วมงาน (Collaborative Learning) เพื่อให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพราะการรับฟังเสียงของผู้อื่นเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ 5) แนวคิดมาตรฐานทางด้านคุณธรรมของศูนย์คุณธรรมแห่งประเทศไทย จากการถอดบทเรียนองค์กรแห่งความสุขจึงได้นำแนวคิดนี้มาปรับใช้เพื่อให้มนุษย์เงินเดือนในองค์กรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อคุณธรรม เน้นคุณธรรมเชิงพฤติกรรม ปลุกฝังความดีงาม เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน จากแนวคิด ทฤษฎีตามศาสตร์สมัยใหม่นั้นเมื่อนำมาบูรณาการกับหลักพุทธสันติวิธี ได้แก่ สัมมาทิฐิ หมายถึง ปัญญาอันเห็นชอบ ความเห็นที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ปัจจยแห่งการเกิด สัมมาทิฐิ มี 2 คือ ปัจจยภายนอก (ปรโตโฆสะ)และปัจจยภายใน (โยนิโสมนสิการ) โดยที่ ปรโตโฆสะ คือเสียงจากผู้อื่น หรือเสียงบอกจากผู้อื่น ในกรณีนี้มนุษย์เงินเดือน จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน มีหัวหน้างานที่ดี ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สำหรับปัจจยภายใน เรียกว่า โยนิโสมนสิการ แปลว่า การทำในใจโดยแยบคาย คือการคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด หรือคิดเป็น ในทำนองเดียวกันการไม่รู้จักคิด คิดไม่เป็นก็คือการขาดโยนิโสมนสิการนั่นเอง ทั้งนี้ สัมมาทิฐิ คือ ต้องมองว่าองค์กรกับเราเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน โดยที่การเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกันจะช่วยให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและองค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 การนำหลักพุทธสันติวิธีมาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ที่ใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่โดยเป็นหลักสูตรเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ระยะเวลาอบรม 2 วัน โดยมีเนื้อหาอบรมประกอบด้วย Pre-module ปลดและปล่อยเพื่อเปิดใจตั้งสติเพื่อการเรียนรู้ Module 1 “วิถีแห่งความสุข” Module 2 “จากใจถึงใจ” Module 3 “ร่วมคิดปลูกชีวิตที่มีพลัง” Module 4 “เปลี่ยนได้ก็สุขได้” Module 5 “เราปรับโลกเปลี่ยน” Module 6 “สร้างนิเวศแห่งความสุข” ในการวัดประเมินผล ใช้ 2 รูปแบบ 1) วัดผลเชิงปริมาณ ด้วยแบบวัดพลังความคิดและพฤติกรรมการทำงาน ก่อนและหลังการทดลอง ซึ่งพบว่า คะแนนเฉลี่ยของพลังความคิดและพฤติกรรมการทำงานหลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การวัดผลเชิงคุณภาพ จากผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ในห้องเรียนและการติดตามผลการนำองค์ความรู้และทักษะที่ได้ไปปรับใช้เป็นเวลา 21 วันจากสมุดบันทึกการเดินทางจากด้านในของกลุ่มทดลองและจากผู้เพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง มีการสะท้อนถึงการเรียนรู้พัฒนาตนเองโดยนำเอาองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรมและผลของการเข้าร่วมอบรมในครั้งนี้ทำให้ผู้เข้าอบรมตั้งสติ คิดก่อนที่จะทำการตัดสินใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเห็นชัดเจนว่าคนในองค์กรรักกันมากขึ้นมีการสื่อสารมากส่งพลังบวกให้กันมากขึ้นและมีการสร้างสมดุลชีวิตรวมไปถึงมีการใช้เหตุผลในการใช้จ่ายมากขึ้นบนหลักการของความพอเพียงนอกจากนี้ยังมีการสะท้อนว่าจะพัฒนาตนเองต่อไปเพื่อให้เกิดเป็นนิสัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการปรับชุดความคิดเป็นแบบเติบโตจะทำให้เราสามารถเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค BANI ที่เป็นโลกแห่งความเปราะบางและกระทบอารมณ์ทางลบของผู้คนได้ง่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในทุกๆ ด้านของชีวิต ผ่านการเรียนรู้ ความพยายาม และการฝึกฝน มองความท้าทาย อุปสรรค และความผิดพลาด เป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตมุ่งมั่นพัฒนานตนเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทุ่มเทกับเป้าหมาย มองความสำเร็จของผู้อื่นเป็นแรงบันดาลใจ และก้าวสู่การเป็นมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ที่พร้อมเผชิญกับทุกความท้าทายและโอกาสในยุคปัจจุบัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ก่อน-หลังการทดลอง

ผลการพัฒนาด้านรวม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
พฤติกรรมมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่	3.87	0.50	4.27	0.44	-4.23	.001

*p < 0.05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายด้านสมรรถนะพฤติกรรมการทำงานมนุษย์เงินเดือนรายด้าน ก่อน-หลังการทดลอง

พฤติกรรมมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่รายด้าน	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑) พลังของชุดความคิด	3.87	0.50	4.26	0.43	-4.23	.001
๒) การสื่อสารเชิงบวก สร้างพลังการมีส่วนร่วมแก้ไข	3.98	0.53	4.24	0.45	-2.91	.009
๓) การทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม	4.03	0.59	4.33	0.50	-2.36	.030

*p < 0.05

จากตารางแสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะพฤติกรรมการทำงานมนุษย์เงินเดือนก่อนทดลองใช้หลักสูตรอบรมระหว่างก่อนทดลองและหลังทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะพฤติกรรมการทำงานมนุษย์เงินเดือนรวมหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะสมรรถนะพฤติกรรมการทำงานมนุษย์เงินเดือนแต่ละด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่

จากการที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ ผลการศึกษาตามขั้นตอนการวิจัย ที่นำมาสู่การสร้างและพัฒนา สันติวัฒนธรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่นำมาสู่การสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยและนำมาบูรณาการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการจำเป็นของมนุษย์เงินเดือนสรุปออกมาเป็นในรูปแบบ Model ที่เรียกว่า “JOMYUT” จอมยุทธ์มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ตามรูปภาพที่ปรากฏ ดังนี้

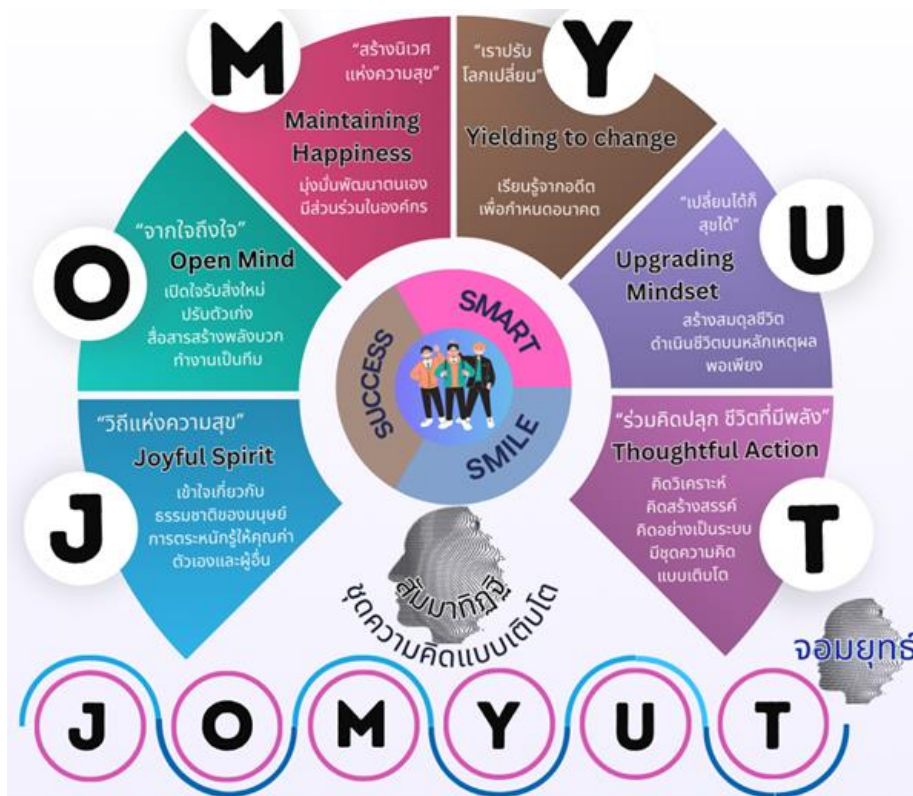


Figure 1: "JOMYUT" Model the New Generation of Salaryman Warrior

จากแผนภาพรูปแบบโมเดล พื้นฐานของการเป็นมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่คือหลักสัมมาทิฐิกับชุดความคิดแบบเติบโตคือ ความเห็นตรง/เห็นชอบ (สัมมาทิฐิ) ที่มีต่อความรักในตน/องค์กร/ในการทำงาน/บริหารเงินเดือน (financial literacy) อย่างมีความสุขเพื่อให้มีชีวิตอย่าง สง่างาม สานสัมพันธ์ สำเร็จ (Smart, Smile, Success) โดยมีคุณลักษณะสำคัญที่จะส่งเสริมการเป็นมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1: Joyful Spirit การเป็นมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่นั้นองค์ประกอบแรกจะต้องเป็นผู้ที่การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ นั่นคือต้องเข้าใจ เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น รู้จักคุณค่าของตัวเอง ให้คุณค่ากับผู้อื่น มีความเชื่อเชิงบวก ที่เป็นความสุขที่มาจากภายใน หรือ Inner happiness ที่จะทำให้อยู่อย่างสง่างามมีชีวิตชีวา

องค์ประกอบที่ 2: Open Mind มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น นั่นคือจะต้องมีความเปิดกว้างทางความคิดเป็นคุณสมบัติที่ต้องมีเพื่อปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นคือต้องยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ อีกทั้งต้องมีการสื่อสารทางบวก ซึ่งการเปิดใจ สำคัญต่อมนุษย์เงินเดือนยุคปัจจุบันที่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่จะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขทำให้เกิดการสานสัมพันธ์กันได้อย่างดี

องค์ประกอบที่ 3: Maintaining a Happiness องค์ประกอบนี้ เปรียบเสมือน เครื่องมือสำคัญที่จะสร้างนิเวศแห่งความสุขในองค์กรจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการร่วมกันสร้าง The Happiness Project.

องค์ประกอบที่ 4: Yielding to change องค์ประกอบนี้ เปรียบเสมือน เครื่องมือ ที่ช่วยให้มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ เรียนรู้จากอดีต วิเคราะห์ หาสาเหตุ หาบทเรียน เพื่อกำหนดอนาคตตนเองในองค์กรเป็นข้อตกลงร่วมยึดถือร่วมกันเพื่อเดินทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้ร่วมกัน เป็นจุดเริ่มต้นการเดินทางอย่างมีความสุข

องค์ประกอบที่ 5: Upgrading Mindset มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่จำเป็นต้องสร้างสมดุลชีวิตของตนเอง ให้ความสำคัญต่อตนเอง ครอบครัวยุทธศาสตร์ และสังคมดูแลตนเอง และสร้างวินัยทางการเงินพร้อมทั้งสร้างพันธสัญญากับตัวเองที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางประการของตนเองเพื่อสร้างสมดุลชีวิตของตน อีกทั้งตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรม "ความพอเพียง" "วินัยรับผิดชอบ" "กตัญญู" "สุจริต" "จิตสาธารณะ"



ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ สำคัญต่อมนุษย์เงินเดือนยุคปัจจุบันเป็นอย่างมากซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความสุขที่ได้ รับผิดชอบต่อสังคม **องค์ประกอบที่ 6: Thoughtful Action** มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ จำเป็นต้องมี การคิด อย่างถูกต้อง เป็นระบบและลงมือทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ตั้งใจ เมื่อเริ่มคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ตัดสินใจวางแผน ประสานงานทำงานร่วมกันจนบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมาย ชีวิตการทำงานจะมีความสุขและประสบความสำเร็จ เป็นความสุขที่มาจากพลังของการคิดอย่างเป็นระบบและคิดอย่างสร้างสรรค์ ที่จะทำให้เกิด ความสง่างาม สานสัมพันธ์ สร้างสุขร่วมกัน

ผู้วิจัยได้องค์ความรู้สำคัญคือ 1) หลักการและแนวทางในการจัดอบรมต้องกระตุ้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กันอยู่เสมอ การกระตุ้นความคิดจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้พัฒนาทักษะเดิม ให้เก่งขึ้นไปอีก และการติดตามผล 21 วัน ถือว่าเหมาะสมในสร้างแรงบันดาลใจให้คนอยากเปลี่ยนตัวเอง 2) การนำหลักพุทธสันติวิธีและแนวคิดทฤษฎีสมัยใหม่สามารถนำมาบูรณาการผสมกลมกลืนและนำมาใช้เพื่อ ออกแบบกิจกรรมตอบสนองความต้องการจำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้ผลว่ามนุษย์เงินเดือนในปัจจุบันประสบปัญหา ปัญหาการปรับตัว ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะใหม่ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือกับความผันผวนทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน ซึ่งมนุษย์เงินเดือนก็ต้องยอมรับและปรับตัวเพราะผู้ที่อยู่รอดไม่ใช่ผู้ที่แข็งแกร่งที่สุดหรือฉลาดที่สุด แต่คือผู้ที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด เพราะโลกธุรกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วจึงเป็นข้อได้เปรียบ การจะปรับตัวได้นั้น การมีชุดความคิดแบบเติบโตจะช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อมูลสนับสนุนจากจาก The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (IPST) (2022) ที่แสดงผลการวิเคราะห์เชิงลึกของปัจจัยด้านชุดความคิดแบบเติบโต โดยการมีชุดความคิดแบบเติบโตเป็นคุณลักษณะที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การไม่หลีกเลี่ยงความท้าทาย การไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จาก คำวิจารณ์ และการมองหาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ซึ่งล้วนเป็นหนทางสู่การ ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการศึกษาและด้านอื่นๆ ในชีวิต ปัญหาอีกประการที่พบคือปัจจุบันมนุษย์ เงินเดือนเองก็มีปัญหาการสื่อสารเพราะความคาดหวังที่อาจจะไม่ตรงกันระหว่างมนุษย์เงินเดือนกับเจ้าของ หรือผู้ประกอบการเพราะมนุษย์เงินเดือนคาดหวังงานที่มั่นคงทำงานแล้วได้เงินอย่างเหมาะสมมากกว่า ที่จะต้องการทำงานอย่างหนักเพื่อความสำเร็จจนเสียสมดุลของชีวิตในด้านอื่นๆ ในขณะที่ผู้ประกอบการเอง ก็ต้องแบกรับภาระต่างๆ มากมายและต้องต้องการความสำเร็จจึงต้องทำงานอย่างหนักและต้องต้องการให้ คนทำงานคิดและทำแบบเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yenphet (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความต้องการประสบความสำเร็จ อีกหนึ่งปัญหาสำคัญคือเรื่องของวินัยทางการเงินที่เป็นความต้องการจำเป็น อย่างมากที่ต้องพัฒนามนุษย์เงินเดือนให้มีทักษะนี้สอดคล้องกับ Onjeen (2022) ที่ทำการศึกษา อิทธิพลของ ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร พบว่าบุคคลส่วนใหญ่ยังคงละเลยไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการเงินส่วนบุคคลเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้ประกอบการ ควรมีการจัดการบริหารด้านความเสี่ยง เพื่อช่วยให้พนักงานเห็นพฤติกรรมทางการเงินอย่าง ชัดเจนขึ้น ทั้งรายได้และค่าใช้จ่าย และตระหนักได้ว่าค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไปไม่มีความจำเป็นสามารถตัดออกได้

รวมทั้งรายได้ก็น้อยเกินไปก็สามารถหาทางเพิ่มได้ ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการเงินได้อย่างเหมาะสมมากขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาชีวิตที่จะโยงมาถึงความสุขและความสำเร็จในการทำงานในท้ายที่สุด

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีสัมัยใหม่ในการพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่นั้น ชุดความคิดแบบเติบโต เป็นหัวใจหลักที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตและทำให้คนทำงานมีความสุข ดังแนวคิดของของ Dweck ที่ว่า องค์กรหรือบริษัทที่มีบุคลากรที่มีชุดความคิดแบบเติบโต มักแสวงหาความท้าทาย มีการปรับเปลี่ยนพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอยู่เสมอ พวกเขาจะไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลวและมองว่าความล้มเหลวนำไปสู่การเรียนรู้ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตรงข้ามกับองค์กรหรือบริษัทที่มีบุคลากรที่มีชุดความคิดจำกัดเป็นส่วนใหญ่จะพบปัญหามากกว่า เพราะบุคลากรเหล่านั้นมักจะไม่ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง หลีกเลี่ยงการปรับเปลี่ยนงานที่มีความท้าทาย พวกเขาเชื่อว่าหากทำสิ่งใหม่ ๆ แล้วไม่ประสบความสำเร็จซึ่งจะบ่งชี้ว่าเป็นผู้ที่ไร้ประสิทธิภาพดังนั้นจึงเลือกที่จะทำตามรูปแบบงานเดิม (Dweck, 2006) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเมื่อเทียบกับหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาพบว่าให้ความสำคัญกับชุดความคิดเช่นกัน โดย สัมมาทิฏฐินั้นเป็นหัวข้อแรกในมรรค นั่นคือเมื่อมีสัมมาทิฏฐิ คือความเห็นชอบแล้ว สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบก็จะมีขึ้น แล้วจะมีสัมมาวาจา พูดชอบ สัมมากรรมันตะ กระทำชอบ เป็นต้น สอดคล้องกับ Charmphunoth (2018) ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการปรับเปลี่ยนชุดความคิดเชิงพุทธพบว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญที่ปัจจัยภายในคือ การโยนิโสมนสิการ และปัจจัยภายนอกคือ ปรโตโมสะ ร่วมสร้างให้เกิดสัมมาทิฏฐิซึ่งเป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนามุ่งเน้น และการพัฒนาชุดความคิดมีผลต่อความสำเร็จ การมีบุคลิกภาพ และความฉลาดเป็นสิ่งที่พัฒนาให้เติบโตได้กระบวนการปรับเปลี่ยนชุดความคิดอิงหลักพระพุทธศาสนา และชุดความคิด (Mindset) คล้ายคลึงกันหลายประการ

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การพัฒนาโดยการนำหลักพุทธสันติวิธีมาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ที่น่าสนใจในการออกแบบหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ (หลักสูตร “Happiness Unlocked : 21-Days Challenge”) จากการลงพื้นที่ทำกระบวนการทดลองโดยการนำชุดความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ตามแนวคิดของ Dweck ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่น่าแนวคิดนี้ไปใช้และได้ผลลัพธ์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ยอมรับและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆได้ดี อีกทั้งการนำแนวคิดการสร้างนิเวศองค์กรแบบมีส่วนร่วมมาใช้ทำให้เกิดนิเวศแห่งความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Students of the Capital Market Institute, Generation 30 (2020) รุ่นที่ 30 ได้ศึกษาเรื่อง “สร้างคน อย่างไร ธุรกิจไทยยั่งยืน” พบว่าปัจจัยหลักที่สำคัญ 2 ประการใน การกำหนดทิศทางการพัฒนาคนขององค์กรทุกแห่ง คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสามารถหล่อหลอมรวมความเชื่อความคิดและพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทุกองค์กรในกลุ่มนี้ล้วนให้ความสำคัญในการพัฒนาคน ควบคู่ไปกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jiravisitkul (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานองค์การพัฒนาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตและการเผชิญปัญหาเชิงรุก (Active Coping) และกรอบความคิดแบบเติบโตช่วยส่งเสริมการทำงานในทิศทางที่ดีขึ้น จากการวัดผลทางด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวได้ว่าผลการพัฒนาและนำเสนอสนธิบัตรกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่นั้นสามารถทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ตามที่ แมคเวล มอลท์ (Maxwell Maltz) ผู้ริเริ่มทฤษฎี 21 วัน (21-Day Habit Theory) ที่มีหลักการของทฤษฎีคือการเปลี่ยนนิสัยโดยการทำพฤติกรรมบางอย่างซ้ำ ๆ ติดต่อกันเป็นเวลา 21 วัน

ทั้งนี้ มีข้อควรคำนึงที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับมนุษย์เงินเดือนที่ต้องร่วมสร้างระบบนิเวศในการทำงานอย่างมีความสุขร่วมกันที่นอกเหนือจากการมีชุดความคิดแบบเติบโต และมี สัมมาทิฐิแล้ว ในการทำงานภาคเอกชน แนวคิดแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) หรือมุมมองเป็นเจ้าของ มีจิตสำนึก (Sense of Belonging) และความรู้สึกในการเป็นเจ้าของมีความสำคัญยิ่ง หากมนุษย์เงินเดือนมีชุดความคิดเหมือนเป็นเจ้าของแล้ว จะทำให้มองได้กว้างขึ้น รอบด้านขึ้น เป็นการมองถึงความยั่งยืนที่องค์กรและธุรกิจจะแข็งแกร่งเติบโตไปกับสังคมได้ สร้างทั้งภาพลักษณ์และกำไรให้กับธุรกิจนั้น ๆ แนวคิดนี้สะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรโดยตระหนักว่าเมื่อองค์กรมีความมั่นคงและทำกำไรได้ พนักงานก็จะมีชีวิตที่มั่นคงและเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย ในทางกลับกัน การมีแนวคิดแบบเพียงมนุษย์เงินเดือนหรือลูกจ้าง อาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ขาดความกระตือรือร้นและไม่ใส่ใจในผลสำเร็จของงาน ดังนั้น การนำสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตไปใช้เพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ นอกจากจะช่วยพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคมแล้ว ยังช่วยปรับแนวคิดของพนักงานให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีส่วนร่วมและเห็นคุณค่าในงานของตนจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นสำหรับทั้งพนักงานและองค์กร

สรุป

สันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ ทำให้เห็นถึงบริบทของมนุษย์เงินเดือนภายใต้สถานการณ์โลกที่ผันผวนและเปราะบางทำให้มนุษย์เงินเดือนกำลังเผชิญกับสภาวะความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานจนเกิดความเครียดและขาดพลังทุ่มเทในการทำงาน จึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนความคิดด้วยการสร้างชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศองค์กรให้เกิดสันติสุขในการทำงานร่วมกัน และ หลักธรรมที่นำมาใช้เป็นในการพัฒนา คือ สัมมาทิฐิคือความเห็นที่ถูกต้องทำให้เกิดการรู้จักคิดเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ช่วยนำพาพฤติกรรมให้ทำตามความถูกต้องและเป็นการกระทำอย่างมีเป้าหมายที่เกื้อกูลประโยชน์ ทั้งนี้การนำสันตินวัตกรรมชุดความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนามนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ที่เข้าร่วมในหลักสูตรสามารถยกระดับการพัฒนาตนเอง ผู้อื่น และสังคมในชีวิตการทำงานของมนุษย์เงินเดือนได้อย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1. สถานประกอบการแต่ละแห่งควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างระบบนิเวศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะการส่งเสริมชุดความคิดแบบเติบโตและทักษะที่จำเป็นในการทำงานและชีวิต สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสุขในการทำงานในองค์กร

1.2 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรสนับสนุนหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อยกระดับศักยภาพของพนักงาน โดยเน้นการพัฒนาทักษะผ่านชุดความคิดแบบเติบโต ซึ่งช่วยเพิ่มทักษะด้านอารมณ์และสังคมที่สมดุล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.3 ในด้านการศึกษา องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของมนุษย์เงินเดือนยุคใหม่ในทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านทักษะทางอารมณ์สังคม เพื่อสร้างนิเวศแห่งการทำงานร่วมกันด้วยความสุข หรือทักษะการคิดวิเคราะห์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งต่อไปควรเน้นการศึกษาผลกระทบระยะยาวของการนำชุดความคิดแบบเติบโตมาใช้ในองค์กรต่างเพื่อให้เห็นภาพรวมของประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

2.2 ควรนำชุดความคิดแบบเติบโตไปประยุกต์เพื่อพัฒนากลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เงินเดือน เช่น ผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและครอบคลุมในทุกระดับขององค์กร

2.3 งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษาชุดความคิดแบบเติบโต เช่น แรงจูงใจในการทำงาน หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

References

- Charmphunoth, W. (2018). *Process of Changing Mindsets Based on Buddhist Principles*. (Doctoral Dissertation). Mahachulalongkorn University. Ayutthaya.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Jiravisitkul, J. (2023). *Effectiveness of Growth Mindset Development Program in Relation to the Level of Transformational Leadership for Bangkon-Based Non-Governmental Organization Staff*. (Doctoral Dissertation). Sri Nakharinwirot University. Bangkok.
- Ministry of Labor. (2023). *Labor Statistics Yearbook 2023*. Retrieved December 2, 2023, from <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2023-06-08-1686190690.pdf>
- Onjeen, U. (2022). *The Influence of Internal and External Factors Affecting Personal Financial Planning of Employees in the Navanakorn Industrial Estate*. (Master's Thesis). Sripatum University. Bangkok.
- Rungrueng, C., & Chatchaem, S. (2016). Growth Mindset: A New Approach to Human Potential Development. *Research Methodology and Cognitive Science*, 14(1), 1-12.
- Somsuk, N. (2022). Growth Mindset of Students from the 2018 PISA Assessment Results. *Journal of the Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology*, 51(239), 50-54.
- Students of the Capital Market Institute, Generation 30. (2020). *Shaping People for Business Sustainability—in Action*. (Research Report). Bangkok: Capital Market Institute.
- Thansettakij. (2023). *"Being a Salaried Employee Is Stressful": Employees in Asia at Risk of Mental Health Problems*. Retrieved December 2, 2023, from <https://shorturl.asia/A94g0>
- Thappinorn, P. (2023). Strategies for Sustainable Growth of Medium-Sized Enterprise Entrepreneurs in Bangkok Metropolitan Region. *MCU Journal of Buddhist Studies Review*, 8(6), 173-185.
- The Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (2022). *Growth Mindset of Thai Students: Results from the PISA 2018 Assessment*. Bangkok: National PISA Center.
- Yenphet, H. (2023). *Factors Affecting Entrepreneurial Intention among Flight Attendants*. (Master's Thesis). Mahidol Region Journal, 6(1), 24-33.