

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาชุมชนต้นแบบแห่งหนึ่ง จังหวัดจันทบุรี

นภดล แสงแข¹, วรารณ ศรีบัณฑิต², นิสารัตน์ แสงแข³, สติชัย ศรีเจริญประมง⁴, นันทัก บุรชกรกุล⁵

บทคัดย่อ

ประสบการณ์ในอดีตได้เสริมสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการรับมือกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทุนมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งและความยั่งยืนให้กับองค์กรทุกภาคส่วน การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) เพื่อนำเสนอตัวแบบทุนมนุษย์และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นด้านการผลิตและการบริโภคในชุมชนที่ได้รับการประเมินเป็นหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียงจากกระทรวงมหาดไทย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน จำนวน 21 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงและแบบลูกโซ่ ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนมีปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่พร้อมต่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทุนมนุษย์ การแบ่งบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และความโดดเด่นของภูมิปัญญาด้านเกษตรอินทรีย์ โดยมีมิติสำคัญ ได้แก่ 1) ผู้นำชุมชนที่มีกรอบคิดแบบมุ่งพัฒนา ใช้ความรู้และทักษะในการสร้างความไว้วางใจ สร้างเครือข่าย และบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ ขณะเดียวกันยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างจริงจัง และ 2) สมาชิกชุมชนที่มีความพร้อมด้านทัศนคติ ค่านิยม การจัดการสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงการแก้ไขปัญหา ปัจจัยเงื่อนไขที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อยได้รับการสกัดและสังเคราะห์ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี เพื่อพัฒนาเป็นตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต และ 3) การสร้างความรู้และความเข้าใจในชุมชน โดยตัวแบบนี้มุ่งให้ชุมชนอื่นนำไปปรับใช้ได้ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสังเคราะห์ในเชิงวิชาการ เพื่อจัดทำเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นระบบนำไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์; การพัฒนาที่ยั่งยืน; เศรษฐกิจพอเพียง

ชื่อผู้ติดต่อบทความ: นภดล แสงแข

E-mail: nopdol.s@rbru.ac.th

(Received: May 28, 2024; Revised: November 13, 2024; Accepted: December 4, 2024)

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี E-mail: nopdol.s@rbru.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี E-mail: waraphorn.s@rbru.ac.th

³ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี E-mail: nisarat.s@rbru.ac.th

⁴ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี E-mail: sittichai.s@rbru.ac.th

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี E-mail: nantapak.b@rbru.ac.th

Human Capital Model in Knowledge Management for Sustainable Development According to the Sufficiency Economy Philosophy: A Case Study of a Prototype Community in Chanthaburi Province

Nopdol Sankae¹, Waraporn Sornbundid², Nisarat Sankae³, Sittichai Sricharoenpramong⁴,
Nantapak Burakajornkul⁵

Abstract

Past experiences have heightened awareness of the need to navigate uncertainty and change across multiple dimensions. Human capital serves as a critical mechanism for building resilience and sustainability in organizations across all sectors. This study therefore aimed: 1) to examine the conditional factors of human capital that influence sustainable development; and 2) to present a human capital and knowledge management model for sustainable development based on the Sufficiency Economy Philosophy, focusing on production and consumption in communities recognized as model Sufficiency Economy villages by the Ministry of Interior. Data were collected through in-depth interviews and focus group discussions with 21 community stakeholders, selected using purposive sampling and snowball sampling techniques. The findings revealed that the community possesses human capital factors conducive to sustainable development, characterized by diverse human capital, clearly defined roles and responsibilities, and a strong foundation of organic agricultural wisdom. Key dimensions identified include: 1) community leaders with a development-oriented mindset who apply their knowledge and skills to build trust, establish networks, and integrate various knowledge resources, while actively prioritizing human capital development; and 2) community members who demonstrate readiness in terms of attitudes, values, environmental and social management, and problem-solving capabilities. The conditional factors identified from the interviews and focus group discussions were extracted and synthesized within a theoretical framework to develop a human capital management model for sustainable development comprising three components: 1) lifelong learning; 2) application of the Sufficiency Economy Philosophy in daily life; and 3) fostering community knowledge and understanding. This model is intended for adaptation by other communities. For successful implementation, government agencies should provide concrete support, including synthesizing

¹ Assistant Professor Dr. in Faculty of Management Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University.

E-mail: nopdol.s@rbru.ac.th

² Assistant Professor in Faculty of Management Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University.

E-mail: waraphorn.s@rbru.ac.th

³ Dr. in Faculty of Management Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University. E-mail: nisarat.s@rbru.ac.th

⁴ Lecture in Faculty of Management Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University. E-mail: sittichai.s@rbru.ac.th

⁵ Assistant Professor in Faculty of Management Sciences, Rambhai Barni Rajabhat University.

E-mail: nantapak.b@rbru.ac.th

indigenous local wisdom into an academic framework to establish systematic practices that guide communities toward stability and long-term sustainability.

Keywords: Human Capital; Sustainable Development; Sufficiency Economy

Corresponding Author: Nopdol Sankae

E-mail: nopdol.s@rbru.ac.th

1. บทนำ

โลกกำลังเผชิญกับระดับความรุนแรงของผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ การรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเชิงบูรณาการจึงเป็นกลไกสำคัญของนานาชาติ สหประชาชาติประจำประเทศไทยได้ลงนามในกรอบความร่วมมือว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน วาระปี พ.ศ. 2565 - 2569 (UNSDCF) กับรัฐบาลไทยหนึ่งในหมุดหมายสำคัญ คือ การส่งเสริมการลงทุนในวิสาหกิจคาร์บอนต่ำ โดยสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้ประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติด้านการใช้พลังงานและเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำอย่างมีประสิทธิภาพ (United Nations Thailand, 2022) สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 12 เน้นสร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (Ensure Sustainable Consumption and Production Patterns) ซึ่งครอบคลุมการจัดการและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร โดยยึดหลัก 3 ประการ คือ “มีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” มาเป็นกรอบแนวคิดในการผลักดันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ตระหนักถึงภัยคุกคามและความเสี่ยงที่อาจเกิดต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการพัฒนาที่เน้นการรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายเชิงนิเวศ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตและธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง (Office of the Secretary-General of the National Security Council, 2018)

จากแนวคิดในการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกระทรวงมหาดไทยได้ขยายผลการดำเนินงานสู่ความยั่งยืน โดยพัฒนา “หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ” ให้เป็นต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและส่งเสริมให้ทุกชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้จากแหล่งเรียนรู้ด้านพลังงานทดแทนและการบูรณาการเชื่อมโยงสู่ความยั่งยืน ดังนั้นกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดเกณฑ์หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบซึ่งประกอบด้วย ศักยภาพ 4 ด้าน 23 ตัวชี้วัด ดังแผนภาพที่ 1 อย่างไรก็ตามการที่ชุมชนหรือหมู่บ้านจะผ่านเกณฑ์การประเมินเป็น “หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ” ต้องมีปัจจัยเงื่อนไขในการสนับสนุนให้บรรลุตามหลักเกณฑ์ได้นั้น ซึ่งพบว่าความเข้มแข็งของทุนมนุษย์ในชุมชนเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนและทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือการที่มีจำนวนคนที่มีความรู้ดี สุขภาพดีและมีทักษะที่เพียงพอจะทำให้สามารถรับมือกับสภาวะการผันผวนในปัจจุบันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่สมาชิกมีความรู้และความคิดสร้างสรรค์จะมีประสิทธิภาพหรือเสถียรภาพ เนื่องจากกลุ่มสมาชิกมีแรงขับเคลื่อนในการสร้างนวัตกรรมหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างงานและรายได้ในชุมชน (Beaulieu, 2014) จากแนวคิดทุนมนุษย์ คือ การมุ่งลงทุนหรือให้ความสำคัญกับบุคคลประกอบด้วย ด้านทักษะ ความรู้ และสุขภาพ เป็นการเพิ่มผลการผลิตและรายได้ (Flora & Flora, 2007) นั้นหมายถึง การเข้าถึงการศึกษาและพัฒนาความรู้ การฝึกอบรมและการสร้างทักษะในกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการเข้าร่วมและความร่วมมือ โดย Ostrom and Ahn (2007) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นมาจากความตั้งใจพัฒนาทั้งทางตรงที่มาจากการศึกษาและการฝึกอบรม และทางอ้อมโดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ดังนั้น ทุนมนุษย์นอกจากจะสะท้อนจากทักษะและความสามารถของคนในชุมชนแล้วยังรวมถึงความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรและองค์ความรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจและแนวปฏิบัติ ขณะเดียวกันความสามารถของผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญในการนำบริบทที่มีความหลากหลายของชุมชนไปสู่การขับเคลื่อนชุมชน (Deller, 2013) สอดคล้องกับ Thompson (2020) ที่กล่าวว่าชุมชนที่มีทุนมนุษย์เข้มแข็งนั้นจะต้องมีผู้นำที่สามารถเข้าใจถึงความแตกต่าง ให้ความสำคัญกับทรัพยากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน



ระดับ **พออยู่ พอกิน** ต้องผ่าน 10-16 ตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดหลักที่ต้องผ่าน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ตัวชี้วัดข้อ 1,2,4,8,10,13,16,17,20,21

ระดับ **อยู่ดี กินดี** ต้องผ่าน 17-22 ตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดหลักที่ต้องผ่าน 17 ตัวชี้วัด ได้แก่ตัวชี้วัดข้อ 1,2,3,4,5,8,9,10,11,13,14,16,17, 19,20,21,22

ระดับ **มั่งมี ศรีสุข** ต้องผ่านตัวชี้วัดจำนวน 23 ตัวชี้วัด

ภาพที่ 1 ตัวชี้วัดหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ
 ที่มา: Community Strengthening Office (2019)

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการลงทุนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในสังคมและเกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ในอนาคตซึ่งการลงทุนในทุนมนุษย์ให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการลงทุนทางกายภาพ (Tephaval, 2019) ดังนั้น ปัจจัยและเงื่อนไขขององค์ประกอบทุนมนุษย์จะเป็นตัวชี้วัดและแนวทางในการสร้างคุณค่าที่สามารถสนับสนุนการเติบโตและความเจริญของชุมชนได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม Jansawang (2020) ได้อธิบายว่า แม้ประเทศไทยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แต่ทั้งหมดยังขาดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลจาก Electronic Transactions Development Agency (ETDA) (2020) ที่นำเสนอดัชนีชี้วัดทุนมนุษย์ของ World Bank Group ประเทศไทยมีอันดับดัชนีทุนมนุษย์ในปี 2563 อยู่ในอันดับที่ 63 จากการจัดอันดับ 174 ประเทศ ทั้งนี้แม้อันดับของประเทศไทยปรับตัวดีขึ้นจากเมื่อปี 2561 มา 2 อันดับ แต่ประเทศไทยยังมีอันดับดัชนีชี้วัดทุนมนุษย์อยู่ในอันดับที่ 5 ของภูมิภาคอาเซียน โดยประเทศอาเซียนที่มีอันดับสูงกว่าไทย ได้แก่ สิงคโปร์ เวียดนาม บรูไนดารุสซาลาม และมาเลเซีย ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ถูกจัดอยู่ใน 10 อันดับแรกของโลก จะพบว่าหลายตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังห่างจากประเทศชั้นนำค่อนข้างมาก แม้ว่าทุนมนุษย์เป็นกลไกสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนและทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนแต่การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นเรื่องนามธรรมและต้องใช้เวลา อย่างไรก็ตามถ้ามีการวางกรอบหรือแนวทางจะทำให้การดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ไปในทิศทางที่ถูกต้อง คณะผู้วิจัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี จึงสนใจศึกษาทุนมนุษย์ในชุมชนในจังหวัดจันทบุรีที่ได้รับการประเมินหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบในระดับอยู่ดี กินดี ขึ้นไป โดยสกัดองค์ความรู้และจัดทำเป็นต้นแบบการจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการผลิตและการบริโภค และนำไปเป็นแนวทางพัฒนาทุนมนุษย์ให้ชุมชนอื่นๆ ได้อย่างเป็นระบบต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคของชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบแห่งหนึ่ง จังหวัดจันทบุรี
- 2.2 เพื่อนำเสนอตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค

3. การทบทวนวรรณกรรม และกรอบแนวคิด

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้อยู่ภายใต้ฐานคิดชุมชนที่ได้รับการประเมินจากเกณฑ์หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบจากกระทรวงมหาดไทย จึงมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1.1 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Philosophy of Sufficiency Economy)

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยหลักเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งให้เกิดความยั่งยืนซึ่งเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชนจนถึงภาคีรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถอธิบายได้ดังนี้ (Chaipattana Foundation, 2017)

- 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ เป็นต้น
 - 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ
 - 3) ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
- โดยมีเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการดังนี้
- 1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้านที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ
 - 2) เงื่อนไขคุณธรรมที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงเข้าใจถึงสภาพสังคมไทย ดังนั้นเมื่อได้พระราชทานแนวพระราชดำริหรือพระบรมราโชวาทในด้านต่างๆ จะทรงคำนึงถึงวิถีชีวิต สภาพสังคมของประชาชนเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในทางปฏิบัติได้ แนวพระราชดำรินี้ในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงมีดังนี้

- 1) ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต
- 2) ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต

- 3) ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง
- 4) ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้มียาได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ
- 5) ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ประพฤติตนตามหลักศาสนา

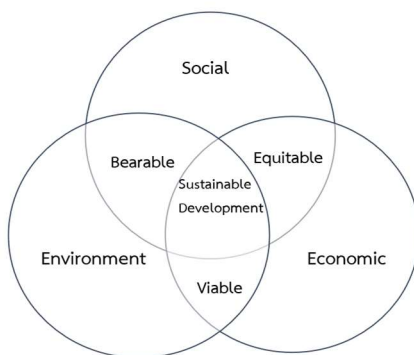
Pattanamane (2018) ได้เสนอแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจากนักวิชาการหลายท่านว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคน เพราะเศรษฐกิจพอเพียงกำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางโดยมีจุดเน้นอยู่ที่การมีชีวิตที่ดี ไม่ใช่ความมั่งคั่ง แต่เป็นความยั่งยืน การเพิ่มขีดความสามารถของคนให้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้โดยไม่ต้อง “ระเบิดจากข้างใน” คือ การเกิดจิตสำนึกมีความศรัทธาเชื่อมั่นเห็นคุณค่าและนำไปปฏิบัติด้วยตนเองแล้วนำไปสู่ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป ขณะเดียวกันจากผลการศึกษาของ Boonrat and Kovitarttawee (2018) ได้มีข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การพัฒนาประเทศแม้ว่าจะมีหลากหลายแนวทาง สุดท้ายการเข้าถึงศาสตร์แห่งพระราชทานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นคำตอบที่ประชาชนควรรู้และน้อมนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่ผ่านมาเน้นทฤษฎีเศรษฐศาสตร์กระแสหลัก ทำให้เกิดความไม่สมดุลของระบบเศรษฐกิจ มีการบริหารแบบแยกส่วน และขาดความรู้จริงในการมองความสัมพันธ์ของระบบชีวิตอย่างเป็นองค์รวม หลักปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วย แก่จุดอ่อนของแนวกระแสหลักเหล่านี้ได้ โดยมีมุมมองการพัฒนาแบบองค์รวมในการบูรณาการของระบบชีวิตและเสริมในเชิงคุณภาพโดยคำนึงถึงหลักมีเหตุผล พอประมาณ และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมมาประกอบในการวางแผน ตัดสินใจ และลงมือทำที่จะช่วยให้มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพ มีเสถียรภาพและยั่งยืน (Kittiprapat, 2023) ดังนั้น แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเสมือนแผนที่นำ (Navigation Map) ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนในทุกระดับตลอดจนการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ประเด็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้รับความสนใจในนักวิชาการและแวดวงธุรกิจในการมุ่งพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน John Elkington ที่ได้นำเสนอหนังสือเรื่อง “Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business” โดยคำนึงถึงแกนสำคัญทั้ง 3 มิติ (Triple Bottom Line) ประกอบไปด้วยสิ่งแวดล้อม (Planet) เกี่ยวข้องกับความพยายามขององค์กรที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนลดการใช้พลังงานและการผลิตของเสียเพื่อลดรอยเท้านิเวศ (The Ecological Footprint) รวมถึงการตลาดสีเขียวซึ่งกลายเป็นกระแสหลักในการเพิ่มจำนวนผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการรับรองมาตรฐานสากลสำหรับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อเพิ่มสมรรถนะสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และเพื่อความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) สำหรับแกนสำคัญลำดับถัดมา คือ คนและสังคม (People) ครอบคลุมผลกระทบของธุรกิจที่มีต่อสวัสดิการของประชาชน พนักงาน และชุมชน รวมถึงความช่วยเหลือด้านการศึกษา ปฏิสัมพันธ์กับชุมชน และความยุติธรรม (Engardio et al., 2007) และบรรทัดฐานสุดท้าย คือ เศรษฐกิจ (Profit) ที่เน้นการสร้างคุณค่าที่ส่งผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจ และการดำเนินงานทางธุรกิจในด้านสังคม (Chabowski et al., 2011) และ Pokpong (2020) ได้อธิบายเพิ่มเติมแนวคิดของ John Elkington ว่า ผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเป็นแนวทางเชิงรูปธรรมที่มีการวัดค่าได้ถูกต้องแม่นยำมากที่สุด ในขณะที่ผลตอบแทนทางด้านสังคมมีการวัดค่าค่อนข้างซับซ้อนจึงต้องมีการระบุเกณฑ์และวิธีการวัดค่าให้เหมาะสมและยอมรับได้ ส่วนผลตอบแทนทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็นการวัดผลประกอบการด้านอนุรักษ์ ดูแลรักษาและเยียวยาฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

แนวคิดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเริ่มต้นขึ้นในปี พ.ศ. 2558 ทั้งนโยบาย แนวปฏิบัติ นวัตกรรม การประเมิน และกิจกรรมการวิจัยระดับนานาชาติในประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนและได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Caballero, 2019) โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นนโยบายระดับโลกซึ่งภายในปี พ.ศ. 2573 ประเทศต่างๆ ตั้งเป้าหมายเพื่อหยุดยั้งความยากจน มุ่งเน้นความเจริญรุ่งเรือง และปกป้องสิ่งแวดล้อมโลก (Parmentola et al.,

2021) แก่นสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) สามารถสรุปได้ด้วยวลีสั้นๆ ว่า “การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งเป็นหลักการที่ใช้ในทุกภารกิจของสหประชาชาติในประเทศไทย (United Nations Thailand, 2022) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 3 เสาหลักของมิติความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability)

ที่มา: Jones and Allen (2013)

ประเทศไทยได้จัดทำแผนขับเคลื่อนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน พ.ศ. 2560 – 2580 (ฉบับปรับปรุง) เพื่อวางกรอบการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนสังคมไทยสู่สังคมที่มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและสมดุลกับฐานทรัพยากรของประเทศ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาเพื่อคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning (2022) อธิบายถึงเป้าหมายที่ 12 สร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนว่า การขับเคลื่อนรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน มีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนบนพื้นฐานของการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ตระหนักถึงต้นทุนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตและบริการของบริษัท องค์กร ตลอดจนกรอบคิดและพฤติกรรมของประชาชนให้มีความสอดคล้องกับความสามารถในการรองรับของธรรมชาติ ผ่านการดำเนินงานอย่างบูรณาการของหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม ตั้งแต่ระดับนโยบายตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่อย่างครอบคลุมและเป็นรูปธรรมในประเด็นต่างๆ อาทิ การกำหนดให้มีแผนขับเคลื่อนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนของประเทศโดยประเด็นเป้าหมายย่อยที่สำคัญในการสร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน มีดังนี้

1) เป้าหมายย่อย 12.1 ดำเนินการให้เป็นผลตามกรอบระยะ 10 ปี ของแผนงานว่าด้วยแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืนทุกประเทศนำไปปฏิบัติโดยประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นผู้นำ โดยคำนึงถึงการพัฒนาและขีดความสามารถของประเทศกำลังพัฒนา

2) เป้าหมายย่อย 12.2 การจัดการและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2573

3) เป้าหมายย่อย 12.3 การลดของเสียอาหาร (Food Waste) ของโลกครึ่งหนึ่งในระดับค้าปลีกและผู้บริโภค และลดการสูญเสียอาหาร (Food Loss) ตลอดการผลิตและห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการสูญเสียหลังการเก็บเกี่ยว ภายในปี พ.ศ. 2573

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4) เป้าหมายย่อย 12.4 การบรรลุเรื่องการจัดการสารเคมี และของเสียทุกชนิด ตลอดจนวงจรชีวิตของสิ่งเหล่านั้น ด้วยวิธีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ และลดการปลดปล่อยสิ่งเหล่านั้นออกสู่อากาศ น้ำ และดินอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อลดผลกระทบทางลบต่อสุขภาพของมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด ภายในปี พ.ศ. 2563

5) เป้าหมายย่อย 12.5 การลดการเกิดของเสียโดยให้มีการป้องกัน การลดปริมาณ การใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่ ภายในปี พ.ศ. 2573

6) เป้าหมายย่อย 12.6 สนับสนุนให้บริษัท โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติและบริษัทขนาดใหญ่ รับแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนไปใช้ และบูรณาการข้อมูลด้านความยั่งยืนไว้ในรอบการรายงานของบริษัทเหล่านั้น

7) เป้าหมายย่อย 12.7 การส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐที่ยั่งยืน ตามนโยบายและการให้ลำดับความสำคัญของประเทศ

8) เป้าหมายย่อย 12.8 การสร้างหลักประกันว่า ประชาชนในทุกแห่งมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และตระหนักถึงการพัฒนายั่งยืนและวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ภายในปี พ.ศ. 2573

ขณะเดียวกันจากการประชุม UN Global Compact Network Thailand Forum (GCNT Forum) ประจำปี 2566 ในหัวข้อ “Partnership for Human Capital 5.0 towards Sustainable Intelligence- Based Society ขับเคลื่อนศักยภาพทุนมนุษย์สู่ยุคเศรษฐกิจ 5.0 เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาที่ยั่งยืน” ที่ซึ่งนายปานปรีย์ พหิทธานุกร รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศได้กล่าวว่า “...สิ่งที่สำคัญของการพัฒนายั่งยืน คือ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เพราะคนที่เป็น Key Driver ของทุกสิ่งแม้กระทั่ง AI ซึ่งหุ่นยนต์ไม่สามารถเรียนรู้ด้านอารมณ์ หรือความรู้สึกได้ ดังนั้น การพัฒนาคนจึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นหัวใจของการพัฒนายั่งยืน ซึ่งที่ผ่านมาไทยเองได้นำแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ SDGs โดยเน้นการรักษาสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับคนเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานทุกด้าน... โดยในระยะต่อไปต้องเน้นการพัฒนาในระดับท้องถิ่น หรือ SDGs Localization เพื่อกระจายรายได้ และความเจริญไปทั่วประเทศ สร้างประโยชน์สำหรับธุรกิจและคน ตลอดจน supply chain และต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนเพื่อให้คนสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนและประเทศ พัฒนาคนให้เต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย ให้ความคิดสร้างสรรค์ และริเริ่ม เพื่อตอบโจทย์ด้าน creativity เพื่อเสริมสร้างผลิตภัณฑ์และประเทศในภาพรวม...” (Phitthanukorn, 2023) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมองในทิศทางเดียวกันว่าการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการพัฒนายั่งยืน

3.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital)

เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปองค์การต่างๆ จะมีลักษณะพึ่งพาความรู้ของคนมากขึ้นซึ่งการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจะขึ้นอยู่กับองค์การที่บุคคลประยุกต์ใช้ความรู้ สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด คนจึงถูกมองเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่มีคุณค่าขององค์การ (Davenport, 1999) นั้นหมายความว่าองค์การให้ความสำคัญและเพิ่มบทบาทต่อทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นโดยถือว่าเป็นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับศึกษาของ Rosen (2005) อธิบายว่า การลงทุนทางด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์การ Oostendorp (2009) อธิบายทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะ บุคลิกภาพ นิสัย ความรู้ ชีวิตทางสังคม และความคิดสร้างสรรค์ จากการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ทำนองเดียวกัน Thammawimutti and Chuntuk (2017) ได้เสนอแนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านว่า ทุนมนุษย์ เป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาและประสบการณ์ของบุคลากรซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่เพิ่มขึ้นผ่านการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริง การมีความรู้เฉพาะด้าน ทักษะ และระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นของพนักงานจะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การลงทุนในทุนมนุษย์สามารถสร้างนวัตกรรมและ

มีผลต่อการเติบโตของ ดังนั้น ทุมนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตของกิจการอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการลงทุนในทุนมนุษย์และการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับทุกธุรกิจ

องค์ประกอบของทุนมนุษย์ (Kongkasawat, 2007 as cited in Jansawang, 2020) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) คุณสมบัติหรือความสามารถ (Competency) นั่นคือ ความรู้ (Knowledge) ในเรื่องราวต่างๆ ที่สนใจ หรืองานที่รับผิดชอบโดยเกิดจากการศึกษา การอ่าน การฟัง การพูดคุย เป็นต้น ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝนในเชิงการปฏิบัติที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรืออุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล (Traits) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ ทัศนคติ ความเชื่อ ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม เป็นต้น 2) พฤติกรรม (Behavior) เป็นสิ่งที่สะท้อนมาจากคุณสมบัติหรือความสามารถ ซึ่งพฤติกรรมบางส่วนอาจแสดงออกให้คนภายนอกเห็นและบางส่วนอาจซ่อนเร้น 3) เวลา (Time) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องต่อการสร้างสมรรถนะความสามารถของคนแต่ละคน นอกจากนี้การสร้างความสามารถจะเร็วหรือช้าขึ้นกับอุปนิสัยส่วนตัว (Traits) ด้วย สอดคล้องกับ Gratton and Ghoshal (2003, as cited in Wechayanon, 2008) ได้อธิบายองค์ประกอบของทุนมนุษย์เป็นส่วนผสมของ 3 ทุน ประกอบด้วย 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วยความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะและประสบการณ์ที่แต่ละคนสะสมเอาไว้วรรวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวที่เรียกว่า Tacit Knowledge 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในรูปแบบต่างๆ อาทิ ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และ 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ อาทิ การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) นอกจากนี้พบว่า ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดจากการฝึกอบรมเท่านั้นแต่เกิดจากประสบการณ์เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่หลากหลายจากประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ชีวิต การย้ายถิ่นฐาน การค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการรักษาสุขภาพ (Madgavkar et al., n.d.) ซึ่งจะมีคุณค่าในการสร้างศักยภาพให้กับองค์กร (Bateman & Snell, 2009) ซึ่งแนวคิดทางด้านทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนสินทรัพย์อื่น และจำเป็นต้องไม่ไ้รวมทั้งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้สำเร็จในการจัดการทุนมนุษย์มาจากการจัดการความรู้ การจัดการประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่แตกต่างจากการลงทุนด้านอื่นๆ (Armstrong, 2015) ดังนั้น การสร้างความผูกพันในองค์กร การสร้างในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการรักษาคุณค่าในตัวพนักงานจึงเป็นแนวทางที่องค์กรต้องดำเนินการ

จากการทบทวนผลการศึกษาที่ผ่านมาสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขที่สะท้อนถึงบทบาทของทุนมนุษย์ในชุมชนได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขบทบาทของทุนมนุษย์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

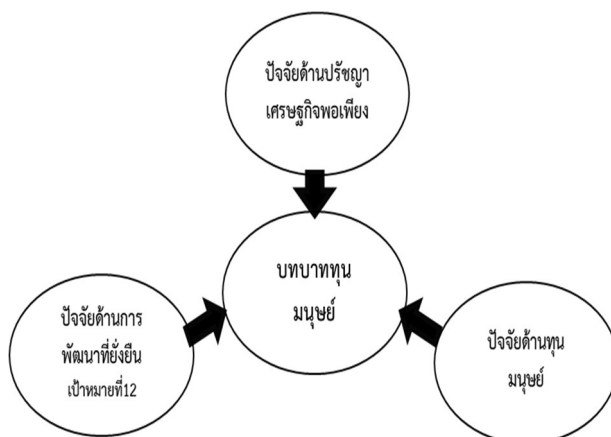
ที่	ผู้แต่ง (ปี)	ปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน		
		ทุนมนุษย์	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
1	Chaipattana Foundation (2017)	✓	✓	✓
2	Pattanamane (2018)	✓	✓	✓
3	Boonrat and Kovitarttwaree (2018)	✓	✓	✓
4	Kittiprapat (2023)	✓	✓	✓

ตารางที่ 1 สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขบทบาทของทุนมนุษย์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่	ผู้แต่ง (ปี)	ปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน		
		ทุนมนุษย์	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
5	Community Strengthening Office (2019)	✓	✓	✓
6	Engardio et al. (2007)	✓		✓
7	Pokpong (2020)			✓
8	United Nations Thailand (2022)	✓		✓
9	Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning (2022)	✓		✓
10	Jones and Allen (2013)	✓		✓
11	Phitthanukorn (2023)	✓	✓	✓
12	Thammawimutti and Chuntuk (2017)	✓	✓	
13	Kongkasawat (2007 as cited in Jansawang, 2020)	✓		
14	Gratton and Ghoshal (2003 as cited in Wechayanon, 2008)	✓		
15	Madgavkar et al. (n.d.)	✓		
16	Flora and Flora (2007)	✓		
17	Beaulieu (2014)	✓		
18	Armstrong (2015)	✓		

3.2 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น คณะผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขที่สะท้อนถึงบทบาทของทุนมนุษย์ในชุมชนฯเพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: From Literature Review

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รายละเอียดของประชากร กลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การเลือกชุมชนที่เข้าไปศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ดังนี้ 1) ต้องเป็นชุมชนในจังหวัดจันทบุรี ที่ได้รับการประเมินจากกรมการพัฒนาชุมชนเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในเกณฑ์ระดับอยู่ดี กินดี ขึ้นไป 2) มีการจัดการและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนโดยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีการจัดการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 3) ได้รับความสนใจจากหน่วยงานต่างๆ ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนต่อยอดในการพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน 4) ผู้ให้ข้อมูลต้องมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มย่อย ทั้งนี้การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรีพบว่า ชุมชนที่ผ่านการเกณฑ์การประเมินในระดับอยู่ดี กินดีขึ้นไป ณ ปีพ.ศ. 2565 ในจังหวัดจันทบุรีมีจำนวน 5 ชุมชน และเป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะผู้วิจัยกำหนดครบทั้ง 4 ข้อ มีเพียง 1 ชุมชน โดยกลุ่มบุคคลที่เข้าไปศึกษาประกอบด้วยผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการเกษตรอินทรีย์ชุมชน ปราชญ์ชุมชน ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และสมาชิกในชุมชน

4.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

เทคนิคการเลือกตัวอย่างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่จำแนกบุคคลสำคัญ (Key-Persons) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวแบบของบทบาททุนมนุษย์ในการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงแบ่งขั้นตอน ดังนี้ 1) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากการตัดสินใจจากประสบการณ์ของคณะผู้วิจัยโดยพิจารณาตามวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดจันทบุรี กล่าวคือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนฯซึ่งประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการเกษตรอินทรีย์ชุมชน ปราชญ์ชุมชน ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จำนวน 6 คน 2) การสุ่มตัวอย่างแบบบอลหิมะ (Snowball Sampling) โดยให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 คนแรกเป็นผู้แนะนำผู้ให้ข้อมูลคนต่อไป ไปซึ่งต้องเป็นลักษณะสำคัญของเครือข่ายและเป็นการอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับ (Parker et al., 2019) รวมทั้งต้องมีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่มเกษตรอินทรีย์ในชุมชนซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 15 คน การรวบรวมข้อมูลมาจากวิธีการทั้ง การสัมภาษณ์

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่สมัครใจ คณะผู้วิจัยได้ชี้แจงแก่ผู้เข้าร่วมโครงการตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และผู้ตอบรับทั้งหมดจำนวน 21 คน จากการศึกษาของ Marshall et al. (2013) ได้เสนอว่าการวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Study) จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมอยู่ในช่วง 20 - 30 คน สำหรับรูปแบบกรณีศึกษาควรมีจำนวน 15 - 30 คน อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการบางกลุ่มให้ข้อเสนอแนะว่าสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพการกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างขึ้นกับเกณฑ์ในความซับซ้อนของข้อมูล กล่าวคือการสุ่มตัวอย่างสามารถยุติลงได้เมื่อไม่มีข้อมูลใหม่ออกมาจากกลุ่มตัวอย่างนั้น (Vasileiou et al., 2018) พบว่า จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการศึกษารุ่นนี้เป็นไปตามเกณฑ์ทั้ง 2 มุมมอง ดังนั้นคณะผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์จนกว่าไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการยืนยันถึงความถูกต้องของข้อมูล

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ การแปลผล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative approach) ในรูปแบบกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อค้นหาข้อมูลปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ที่สำคัญทำให้ชุมชนได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินระดับอยู่ดี กินดี ซึ่งการเจาะลึกเพื่อเข้าถึงข้อมูล (Tacit Knowledge) มีขั้นตอนดังนี้

4.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) ตามขั้นตอนตามแนวคิดของ Pothisita (2016) ซึ่งมีการศึกษาประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน และได้เชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 21 คน เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย (Small Group Discussion) โดยแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน จำนวน 3 กลุ่ม และกลุ่มละ 6 คน จำนวน 1 กลุ่ม ในรูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ซึ่งยืนยันข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) เพื่อเป็นการตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของข้อมูล นั่นคือแหล่งข้อมูลต่างกัน (Data Source Triangulation) การใช้ข้อมูลจากแหล่งที่มาต่างกันโดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในตำแหน่งหรือบทบาทต่างกันเพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา วิธีการเก็บข้อมูลที่แตกต่างกัน (Method Triangulation) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อยซึ่งเป็นวิธีการได้มาของข้อมูลทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและมุมมองที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลและยืนยันความถูกต้องในแต่ละแง่มุม เวลาในการเก็บข้อมูลต่างกัน (Time Triangulation) เพื่อเห็นการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมในช่วงเวลาต่างๆ

4.3.2 เครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มย่อยประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับทุนมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ 1) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการจัดการรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค จำนวน 5 ข้อ และ 2) การจัดการรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค จำนวน 4 ข้อ ซึ่งได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หมายเลขอ้างอิง COA No.015-2022 ARU-REC No. 032/65

4.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยการนำเอาข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการจำแนกหมวดหมู่ (Category) ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยหลักตรรกะเทียบเคียงแนวคิด ทฤษฎีและงาน วิจัยควบคู่บริบทตามหลักการวิจัยเชิงคุณภาพภายใต้ฐานคิดสร้างสรรค์วิทยา (Constructivism) (Lauckner et al., 2012) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 1 โดย 1) การลงพื้นที่สำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคชุมชน โดยนำข้อมูลมาลงรหัส (Coding) และจัดหมวดหมู่ (Category) แล้วหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น 2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มย่อยในประเด็นเดียวกันกับการสัมภาษณ์เชิงลึกนั่นคือ ปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคซึ่งข้อมูลมาจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์เรียนรู้ ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อหาการสรุปองค์ความรู้

ที่ลุ่มลึก สำหรับวัตถุประสงค์ที่ 2 คณะผู้วิจัยนำข้อมูลจากวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และบริบทของชุมชน มาสังเคราะห์โดยการตรวจสอบการจัดหมวดหมู่และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์ความรู้ และนำมาตีความและความสอดคล้องจากแนวคิดและทฤษฎีเพื่อยกระดับเป็น “ตัวแบบ” ทูมมนุษย์ตามปัจจัยเงื่อนไขการจัดการรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อที่สามารถขยายผลไปยังชุมชนอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

ชาวบ้านในชุมชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร มีวิถีชีวิตที่เรียบง่ายอาศัยอยู่ท่ามกลางธรรมชาติ มีวัฒนธรรมประเพณีเป็นเอกลักษณ์ของคนพื้นถิ่นในจังหวัดจันทบุรี โดยทูนมนุษย์ อาทิ กลุ่มผู้นำต่างๆ ปราชญ์ และสมาชิกในชุมชนฯ ต่างมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันรวมทั้งมีความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถ ภูมิปัญญา ทักษะ ความชำนาญการ และประสบการณ์ ซึ่งพบว่าความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนฯ ต่างเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ให้เป็นฐานรากในการพัฒนา รวมทั้งมีหน่วยงานและองค์กรท้องถิ่นที่การบูรณาการการทำงานตามบริบทของทูนมนุษย์ช่วยเสริมสร้างรากแก้วในชุมชนฯ ให้มีความเข้มแข็ง

5.1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยเงื่อนไขทูนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการผลิตและการบริโภคของชุมชนฯ

5.1.1.1 ปัจจัยด้านผู้นำชุมชน

1) ความรู้ของผู้นำชุมชน พบว่า เริ่มจากการที่ผู้นำประสบปัญหาทางด้านสุขภาพจากการทำเกษตรเคมี และได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาสวัดซึ่งเป็นต้นปฐพีของชาวบ้านไปฝึกอบรมและเรียนรู้เกษตรเศรษฐกิจพอเพียงที่ประสบความสำเร็จในการทำเกษตรอินทรีย์ อาทิ ศูนย์กสิกรรมธรรมชาติมาบเอื้อง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้นำชุมชนให้ข้อมูลว่า “...ระยะหลังผมเข้าไปดูแลสวนทุเรียนไปพญาพอได้กลิ่นนี้ผมไม่ได้เลย เวียนหัว นอนขมไปสองสามวันไปหาหมอตรวจดูพบว่ามีการสะสมสารเคมีในกระแสเลือดมาก เลยมาคิดว่าถ้าเป็นแบบนี้ต่อไปเราจะไม่ไหวเอา แล้วพอพระอาจารย์เจ้าอาวาสท่านให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ไปเรียนรู้เรื่องเกษตรอินทรีย์ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ผมก็ไปกับกลุ่มเข้าไปเรียนรู้ตามที่อบรมแล้วถามจากคนที่เขาเคยทำหรือหาข้อมูลเองบ้าง แล้วตัดสินใจหักดิบไม่ใช้สารเคมี คือ ไม่ใช้สารเคมีหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ในสวนของผมเลยครับ...” อย่างไรก็ตามในระยะเริ่มต้นคงมีแค่ผู้นำชุมชนฯ เพียงส่วนเดียวในชุมชนที่ทำการเกษตรอินทรีย์แบบหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ เนื่องจากการทำเกษตรอินทรีย์ในสวนผลไม้โดยเฉพาะทุเรียน มีความแปรปรวนต่อโรคพืชและแมลงจึงทำให้การทำเกษตรอินทรีย์แบบหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์เกิดความเสียหายทั้งต้นและผลผลิต ผู้นำชุมชนกล่าวว่า “...ระยะแรกสวนผมเสียหายมากครับ ต้นทุเรียนตายไปเยอะเพราะเราทำอินทรีย์แบบเต็มตัวแต่สวนข้างๆ ยังไม่ได้ทำกันแมลงเข้าหาสวนผมก็ต้องหาวิธีแก้กันไป ผลผลิตตอนช่วงเปลี่ยนมาเป็นระบบอินทรีย์ได้ประมาณสัก 20 เปอร์เซ็นต์เมื่อเทียบกับทำเคมี แต่ดีที่ผมปลูกผสมผสานทุเรียนตาย ก็มีมังคุด เงาะ มาทดแทนในส่วนที่เสียหายไปได้บ้าง ผมล้มลุกคลุกคลานมาร่วม 10 ปีกว่าจะเริ่มเห็นผล...” แต่ด้วยความศรัทธาและยึดมั่นในการใช้ชีวิตตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในความเพียรไม่ท้อถอยจึงทำให้ประสบความสำเร็จผู้นำชุมชนได้กล่าวว่า “...ผมมีความเชื่อมั่นในการทำเกษตรอินทรีย์ตามแนวทางของในหลวง ร.9 ผมไม่เคยท้อแต่มาคิดหาวิธีแก้ปัญหามา โดยการถามผู้รู้แบบภูมิปัญญาชาวบ้านบ้าง เข้าไปตามที่ต่างๆ อบรมบ้าง ไปถามอาจารย์จากมหาวิทยาลัยบ้างแล้วมาประยุกต์ทดลองกับสวนของตัวเอง บางทีใช้ได้ดีที่หนึ่งแต่มันอาจจะไม่ดีในสวนของเราก็ลองผิดลองถูกอยู่นานมากครับ เพื่อจะหาวิธีว่าต้องทำอะไรให้สู้รบกับโรคและแมลงในสวนของเราได้โดยไม่ใช้สารเคมีเลย...” “...คราวนี้พอสมาชิกคนอื่นๆ เห็นผลสำเร็จของเราเขาก็เริ่มสนใจและเริ่มเข้ามาทำ

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เกษตรอินทรีย์กัน ...” ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัจจัยด้านความรู้ของผู้นำชุมชน ดังนี้ 1) ความรู้จากความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ความรู้จากทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน (Skill and Expertise) 3) ความรู้จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) 4) ความรู้จากความรักหลงใหลในอาชีพของตน (Passion) 5) ความรู้จากความสุขสภาพและสิ่งแวดล้อม (Well-being and Environmental Concern)

2) การดำเนินการของผู้นำชุมชนที่ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนฯ ประสบผลสำเร็จ จากการที่ผู้นำชุมชนเป็นผู้ที่ไม่ถอยและมีแนวคิด “ความศรัทธาว่าทำได้” ชาวบ้านคนรอบข้างเห็นจึงเกิดความเชื่อใจ มั่นใจในตัวผู้นำชุมชน และยังเห็นผลสำเร็จก็เริ่มเข้ามาใช้รูปแบบเกษตรอินทรีย์ในระยะแรกมี 3 สวน และในปัจจุบันมีกลุ่มสมาชิก 22 สวน และมีเครือข่ายมากกว่า 20 สวน จากใน 6 อำเภอ ของจังหวัดจันทบุรี จากการรวมกลุ่มของสมาชิกเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นสัญญาณอันดีว่าคนในชุมชนเห็นความสำคัญด้านสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ กลุ่มชุมชนฯท่านหนึ่งให้ข้อมูลตอนหนึ่งว่า “...ในตอนแรกเห็นเขาทำอินทรีย์สวนเดียวก็ดูไม่น่าจะโปรด แต่เห็นเขาสู้ไม่ถอยทดลองทำไปเรื่อยเราก็เริ่มสนใจสารเคมีเอางริงๆ ก็ไม่มีใครอยากใช้หรอกแต่แมลงโรคของผลไม้มันเยอะ คราวนี้พอเห็นเขาเริ่มได้ผลก็เลยลองทำบ้าง...”

อย่างไรก็ตามการทำเกษตรอินทรีย์กับสวนผลไม้เป็นเรื่องที่ทำหายเนื่องจากมีทั้งโรคพืชไม่ผลและแมลงศัตรูพืชอยู่มาก ผู้นำชุมชนจึงมีแนวคิดในการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนฯ ในปี พ.ศ. 2550 เพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาด้วยกันโดยมีการนัดรวมตัวกลุ่มสมาชิกในวันที่ 20 ของทุกเดือน ตลอดจนการรวมกลุ่มสมาชิกในการเพิ่มพูนความรู้จากภายนอก เช่น การไปศึกษาดูงานศูนย์พัฒนาปลวกแดง ระยอง ศูนย์ขยายผลเพื่อพัฒนาตามแนวพระราชดำริวังแซ้ม จันทบุรี เป็นต้น จากแนวคิดการรวมกลุ่มชุมชนเพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและสร้างระบบนิเวศในบ้านของตนเอง ผู้นำชุมชนกล่าวว่า “...ผมก็อยากให้ชุมชนของเรามีสุขภาพที่ดี มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ การตั้งกลุ่มของพวกเราไม่ได้หวังงบประมาณจากหน่วยงานหรือไปของบประมาณครับ เราตั้งเพื่อช่วยเหลือกันพึ่งพาตนเองได้ พอเราทำดีหน่วยงานภายนอกเขาก็เข้ามาสนับสนุนพวกเรา...แม้ช่วงโควิดที่ผ่านมาสมาชิกบางคนจะหายไปบ้าง เลิกจากการทำเกษตรอินทรีย์แบบเต็มตัวไปบ้าง ขาดการรวมตัวกันไปแต่ตอนนี้สถานการณ์เริ่มดีขึ้นผมจะพยายามชวนกลุ่มสมาชิกมาอีกครั้ง ตอนนี้ก็มีหลายหน่วยงานมาสนับสนุนพวกเรามาเสริมสร้างให้กลุ่มพวกเรากลับมามีความแข็งแรงมากขึ้นครับ...” สามารถสรุปประเด็นปัจจัยการดำเนินการของผู้นำชุมชนที่ส่งผลให้การพัฒนาชุมชนฯ ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ (1) การสร้างความไว้วางใจ และความจริงใจ (Trust and Sincere) ที่จะพัฒนาชุมชนเกษตรอินทรีย์ (2) สร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เชื่อมั่นว่าคนในชุมชนทุกคนมีความสามารถในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (3) การมีกรอบคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) รับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความผิดพลาดล้มเหลวเพื่อการพัฒนาชุมชนฯ (4) การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย (Networking) ชุมชนฯ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีและร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และ (5) การเสริมหนุนองค์ความรู้ (Knowledge Enhancement) เพื่อพัฒนาชุมชนเกษตรอินทรีย์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ การตั้งศูนย์เรียนรู้ การศึกษาดูงาน การร่วมงานสัมมนา

3) การสนับสนุนทุนมนุษย์ของผู้นำชุมชนที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ พบว่า การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ในชุมชนเกิดขึ้นจากการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ซึ่งเป็นรูปแบบเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตและจากประสบการณ์การทำงานจากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน แรงแบนดาลใจอันแรงกล้าในการพัฒนาชุมชนฯ เกิดจากการสนับสนุนทุนมนุษย์ของผู้นำชุมชนในมิติต่างๆ ดังนี้ (1) มิติการศึกษา ผู้นำชุมชนมีบทบาทประสานทั้งนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ นำความรู้ไปต่อยอดและสนับสนุนทั้งทางด้านการเกษตรและการทำธุรกิจสมัยใหม่ (2) มิติเทคโนโลยีดิจิทัล หลังจากที่ต้องเผชิญกับโรคโควิด-19 เป็นปัจจัยเร่งให้ผู้นำชุมชนต้องการพัฒนาการดำเนินธุรกิจออนไลน์และการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย อีกทั้งสนับสนุนให้สมาชิกมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (3) มิติสิ่งแวดล้อม ผู้นำชุมชนผลักดันให้มีการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อม อาทิ กิจกรรมการเลี้ยงฝังชันโรงเพื่อใช้ผสมเกสรผลไม้แทนการใช้ฮอร์โมนเคมี การสนับสนุนทดลองปลูกพืชที่หลากหลาย และ (4) มิติสุขภาพ ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญกับการดื่มน้ำสะอาดที่เป็นอันตรายต่อชีวิตผู้บริโภคและคนในชุมชน การเผชิญกับการเจ็บป่วยจากการใช้สารเคมีทำให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมให้คนในชุมชนผลิตสินค้าทางการเกษตรที่ไร้สารเคมี

ผู้นำชุมชนกล่าวว่า “...รุ่นผมเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านครับ ทำตามความเข้าใจเราทดลองทำไม่มีเชิงวิทยาศาสตร์เข้ามา ... ผมเลยอยากให้มีหลักวิชาการเครื่องมือต่างๆ มาเป็นสนับสนุนเรา อย่างใส่ไนโตรเจนในดินประมาณนี้ผมว่าพอแล้ว แต่ถ้าถามว่าก็เปอร์เซ็นต์เราตอบไม่ได้ ...เลยอยากเอาไปเทียบเคียงกับวิทยาศาสตร์ชัดเจนเผยแพร่เพื่อจะได้เป็นความรู้ต่อให้รุ่นลูกหลาน...” สมาชิกของชุมชนฯ ท่านหนึ่งได้กล่าวถึงผู้นำชุมชนว่า “...เขาก็พยายามเรียนรู้แล้วเอามาปรับใช้ทดลองก่อน แล้วเอามาแลกเปลี่ยนให้กลุ่มได้ไปทดลองทำกันต่อ พอเขาไปถามและเรียนรู้จากอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยเขาไปซื้อกล่องมาสองหาซื้อที่เก๋ขึ้นในน้ำแล้วก็ปรับแก้ว่าควรใช้สมุนไพรอะไรบ้างที่จะแก้ไขกับโรคพืชที่เกิดได้... หรือบางทีเขาได้อะไรใหม่มาเขาก็โพสต์ในไลน์กลุ่มสมาชิก...”

5.1.1.2 ปัจจัยด้านสมาชิกชุมชน

1) ความพร้อมของสมาชิกในการพัฒนาชุมชนฯ สมาชิกในชุมชนเห็นถึงจุดที่เป็นปัญหา (Pain Point) ของสุขภาพทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิตในชุมชน รวมถึงวิถีชีวิตต่างๆ ที่ชาวบ้านในชุมชนเผชิญอยู่ การได้รับการเสริมแรงเพื่อการประกอบอาชีพจากท่านเจ้าอาวาสวัดของชุมชนและผู้นำชุมชน ก่อให้เกิดการปลงในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “... ชาวบ้านในชุมชนฯ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นสวนผลไม้และสวนยางพาราบ้าง ซึ่งเป็นกลุ่มคนดั้งเดิมที่อาศัยอยู่ร่วมกันและรู้จักกันมานาน ...ชาวบ้านเริ่มมีปัญหาเรื่องการทำเกษตรพืชสวน ตั้งแต่การดูแลมีปัญหาเรื่องภัยธรรมชาติทั้งภัยแล้งขาดแหล่งน้ำ ผลผลิตราคาตกต่ำ และปัญหาเรื่องผลกระทบด้านสุขภาพจากการทำเกษตรพืชสวน ทำให้กลุ่มชาวบ้านเริ่มหาแนวทางแก้ไขเพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ...พระอาจารย์มนัส ขันติธมโม... ได้สนับสนุนให้ชาวบ้านไปอบรมศาสตร์พระราชาเศรษฐกิจพอเพียงและการทำเกษตรอินทรีย์ทำให้มีความรู้เบื้องต้นแล้วบ้าง แต่การทำเกษตรอินทรีย์กับไม้ผลเป็นเรื่องยากทำให้ยังไม่มีใครสนใจทำอย่างจริงจัง ...พอเริ่มเห็นว่าผู้นำทำเกษตรอินทรีย์ได้ผลดีและชักชวนให้เห็นประโยชน์การทำเกษตรอินทรีย์...ชาวบ้านหันกลับมาสนใจอีกครั้งและเพิ่มจำนวนมากขึ้นจนตั้งเป็นกลุ่มเกษตรอินทรีย์...” สรุปประเด็นดังนี้ (1) ความพร้อมด้านทัศนคติและค่านิยมของชาวบ้านในชุมชน เป็นจุดตั้งต้นในการพัฒนาชุมชนฯ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่ใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (2) ความพร้อมด้านการควบคุมสิ่งแวดล้อมและสังคม ชาวบ้านให้ความสำคัญต่ออาชีพการเกษตรที่ต้องพึ่งพาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมถึงสังคมที่ปราศจากโรคภัยจากการใช้สารเคมีและปราศจากความขัดแย้ง และ (3) ความพร้อมด้านการแก้ไขปัญหา เนื่องจากการทำเกษตรอินทรีย์ใช้ระยะเวลานานและเป็นเรื่องยากกว่าจะเห็นผลเป็นรูปธรรม จึงต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค อาทิ องค์ความรู้เกษตรอินทรีย์ที่เหมาะสมเฉพาะพื้นที่ การสร้างเครือข่ายพัฒนาชุมชนฯ และการดำเนินการทางธุรกิจ ดังนั้น ความพร้อมด้านการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและการจัดการแก้ปัญหาด้วยความคิดวิจารณ์ตามเหตุและปัจจัยจากการร่วมมือกันของคนในชุมชนจึงเป็นส่วนสำคัญ สมาชิกชุมชนฯ ให้สัมภาษณ์ตอนหนึ่งว่า “...เหมือนเราก็กมมือโบกธงกันเองไปเรื่อยๆ เพื่อให้คนที่สนใจแนวเกษตรอินทรีย์รู้จักกลุ่มพวกเราแล้วเข้ามาทำ แล้วขยายออกไปทีละเล็กละน้อยสุดท้ายสมาชิกก็เพิ่มขึ้นเอง ยิ่งตอนนี้กระแสทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคหันมาสนใจเกษตรอินทรีย์ ก็จะมีโอกาสขยายตลาดอินทรีย์ได้มากขึ้น และถ้าสมาชิกเราช่วยกันกำหนดแนวทางการทำสวนเกษตรอินทรีย์แบบเดียวกันคิดว่าผลผลิตที่ออกมาก็จะได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน การทำตลาดก็จะไม่ลำบาก...”

2) ความรู้ความสามารถของสมาชิกในชุมชนส่งผลให้ประสบความสำเร็จ สามารถสรุปประเด็นดังนี้

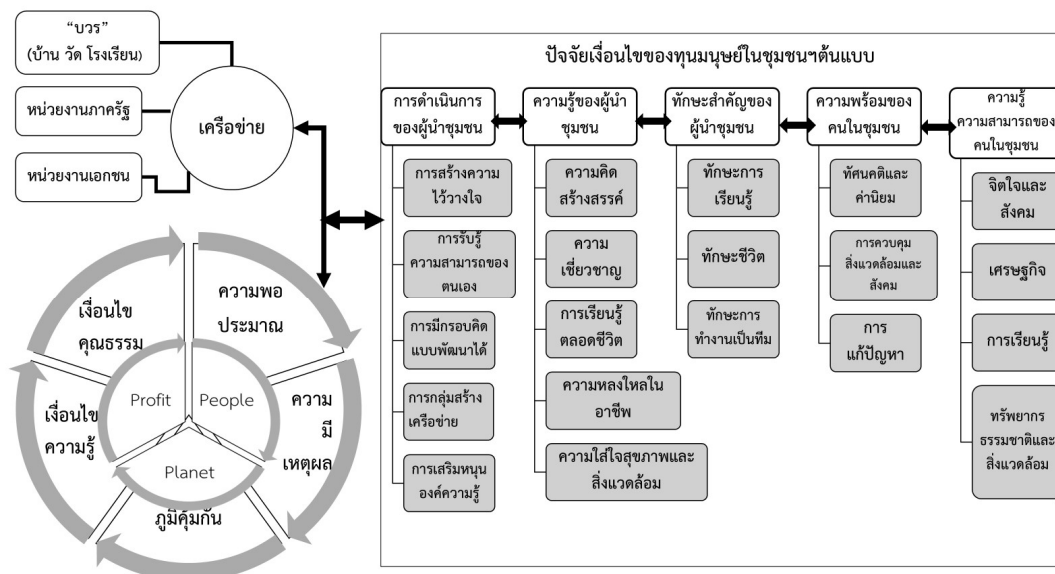
(1) ความรู้ความสามารถด้านจิตใจและสังคม ชาวบ้านในชุมชนมีความสามัคคีและความร่วมมือ มีการตั้งกติกาในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน โดยทุกคนให้ความสำคัญกับการประชุมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (2) ความรู้ความสามารถ

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านเศรษฐกิจ ชาวบ้านมีการรวมกลุ่มกันเป็นวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำธุรกิจ มีการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย เพื่อสร้างรายได้ให้มากขึ้น เน้นการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อเพิ่มรายได้และขยายโอกาสชาวบ้านในชุมชน (3) ความรู้ความสามารถด้านการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นถึงความใส่ใจในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในมิติเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสุขภาพ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของคนในชุมชน และ (4) ความรู้ความสามารถด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีจุดเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสุขภาพของคน ชาวบ้านมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การทดลองและลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สมาชิกท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “...แต่เดิมมีการทำเกษตรอินทรีย์แบบไม่ได้รวมกลุ่มกันหรือบางที่รวมกันก็รวมกลุ่มแบบหลวมๆ ปัจจุบันเริ่มมีความเข้มแข็งขึ้นเพราะมีการทำกิจกรรมรวมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน...” สมาชิกได้เสริมว่า “...ชุมชนของเราเน้นกิจกรรมลดรายจ่ายและสร้างรายได้ เราพยายามรวมตัวกันให้เข้มแข็ง ยืนได้ด้วยตัวเอง เพื่อมีอาชีพทำกินได้อย่างยั่งยืน ซึ่งบ้านเราก็มีธรรมชาติที่เป็นทรัพยากรหลักของการกินอยู่ของเรา เราต้องให้ความสำคัญกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม แล้วก็สุขภาพของคนจริงๆ โรคภัยมันเยอะ”

3) กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกชุมชน จากการการทำเกษตรอินทรีย์ได้มีการขยายมากขึ้น จนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลว่า “...พวกเราใช้ความรู้ที่ได้แล้วก็มาลงประยุกต์ใช้จนสมาชิกส่วนหนึ่งได้รับการรับรองตามมาตรฐานออร์แกนิกไทยแลนด์แล้ว เรายังไม่หยุดแค่นั้นนะยังอยากพัฒนาต่อไปอีก เราก็หาข้อมูลล่าสุดบางคนไปเข้าร่วมการอบรมเกษตรอินทรีย์มาตรฐานสากลที่สวนคุณสุธิ ก็นำข้อมูลมาแชร์กันในกลุ่มสมาชิกให้มีการพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ...” นอกจากนั้น สมาชิกกลุ่มจะสืบค้นข้อมูลการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และสร้างความมั่นใจในการทำสวนแบบอินทรีย์มากขึ้น โดยสมาชิกท่านหนึ่งกล่าวว่า “...บางคนได้ไปพบผู้รู้เกี่ยวกับมังคุดอินทรีย์ มีแนวทางในการดูแลที่น่าสนใจก็ติดต่อเชิญให้มาพูดคุยกันในวันที่ 20 นี้ ซึ่งเป็นวันที่พวกเราสมาชิกนัดพบแลกเปลี่ยนความรู้กัน...” จึงสามารถสรุปเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาจากปัญหา สมาชิกให้ความสนใจในการพัฒนาเกษตรอินทรีย์จากการสังเกตสถานการณ์ และปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม จนเกิดเป็นความสงสัยใคร่รู้ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิก เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในอนาคต ขั้นที่ 2 การเสาะแสวงหาข้อมูล ข้อมูลที่มาทั้งช่องทางสื่อออนไลน์และข้อมูลจากการศึกษาภายในชุมชนเป็นสำคัญในการหาข้อมูลให้เหมาะสม เนื่องจากบริบทในแต่ละพื้นที่แตกต่างกันสมาชิกจึงจำเป็นต้องร่วมกันคัดกรองข้อมูล และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันในทุกเดือน และขั้นที่ 3 การประยุกต์ใช้ความรู้ นำข้อมูลมาร่วมกันสรุปเป็นความรู้ภายในชุมชนจากนั้นนำไปประยุกต์และทดลองใช้ให้เหมาะสม นอกจากนี้เมื่อชุมชนทราบข้อจำกัดจะนำไปเป็นผลสะท้อนปัญหาและข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การตั้งคำถามและศึกษาปัญหาต่อไป

จากการรวบรวมข้อมูลปัจจัยและเงื่อนไขข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขของทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคของชุมชนฯ

ที่มา: Researcher

5.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการนำเสนอตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค

นำข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มย่อย และบริบทของชุมชน มาสังเคราะห์จึงได้ตัวแบบบทบาททุนมนุษย์ในการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1.2.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การทำการเกษตรอินทรีย์โดยใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติจริงบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนรวมถึงภูมิปัญญาในการทำเกษตรกรรมท้องถิ่น การประยุกต์องค์ความรู้จากการเรียนรู้ภายนอกเพื่อมาตอบโจทย์ของชุมชนถ่ายทอดความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งชุมชนจะเกิดจาก (1) การสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) (2) การจัดการตนเอง (Self-Management) และ (3) การประเมินตัวเอง (Self-Assessment) ที่ชุมชนสามารถถอดบทเรียนในการทำการเกษตรอินทรีย์ได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

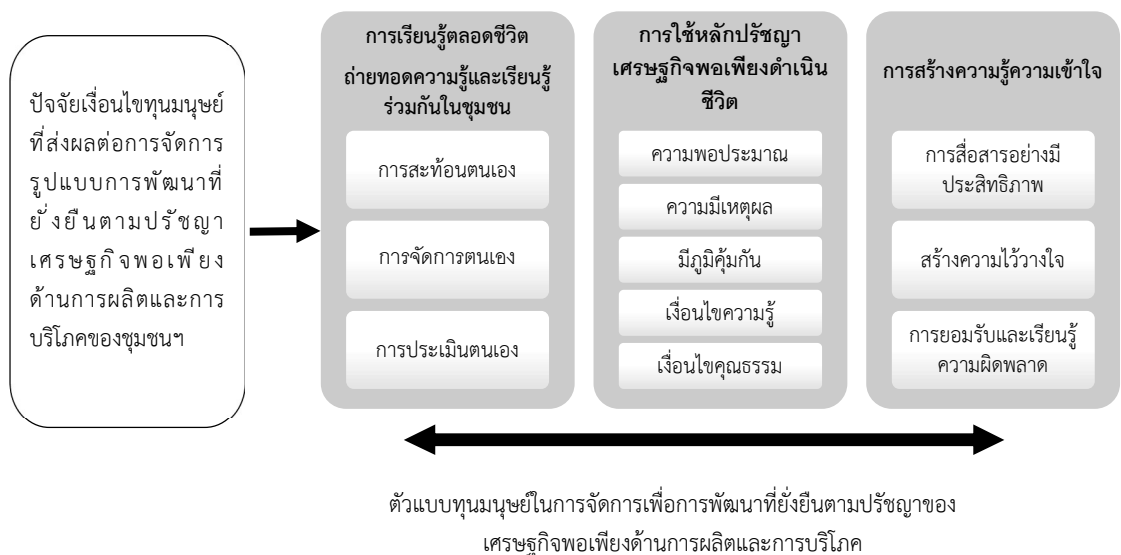
5.1.2.2 การใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินชีวิต ประกอบด้วย (1) ความพอประมาณ ให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าทางการเกษตรตามศักยภาพของคนในท้องถิ่นในที่ดินทำกินของตน ก่อให้เกิดความรักภาคภูมิใจ และความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นตน (2) ความมีเหตุผล ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสุขภาพของคนในชุมชน ดังนั้น นวัตกรรมทางสังคมบนพื้นฐานความเป็นไปได้ตามศักยภาพชุมชนจึงเป็นประเด็นสำคัญที่นำชุมชนไปสู่ความยั่งยืน (3) ภูมิคุ้มกัน การคำนึงถึงความท้าทายและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยการจัดการและการใช้ทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อาทิ การวางแผนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (4) เงื่อนไขความรู้ เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในระดับชุมชนและระดับประเทศ เช่น การตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนฯ การร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อหนุนเสริมองค์ความรู้ใหม่ๆ ก่อให้เกิดนวัตกรรม

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงฯ

การผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์ เป็นต้น และ (5) เงื่อนไขคุณธรรม การทำการเกษตรอินทรีย์ต้องใช้ความอดทนและตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม (Planet) มนุษย์ (People) และกำไร (Profit) การพึ่งพาตนเอง การตั้งเป็นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ต้องมีสัจจะ มีวินัย มีความขยันหมั่นเพียร รู้จักรับผิดชอบในการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ

5.1.2.3 แนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย (1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การขับเคลื่อนชุมชนฯ เน้นการสื่อสารของคนในชุมชนเป็นหลัก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพบปะพูดคุยกัน นอกจากเป็นการส่งสารและรับสารให้เกิดความกระจ่างแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในชุมชนด้วย (2) สร้างความไว้วางใจ (Trust) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคง โดยให้คุณค่าของความสัมพันธ์ของคนในชุมชน และตัวแทนจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของภาคีเครือข่ายหลายภาคส่วนในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ (3) การยอมรับและเรียนรู้ความผิดพลาด (Lesson Learned) ชุมชนมิได้มุ่งหวังถึงการประสบความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว จะเห็นได้ว่าสมาชิกในชุมชนฯ ร่วมกันลองผิดลองถูกจนเกิดการร่วมกันเรียนรู้ การถอดบทเรียนเพื่อพัฒนาต่อยอดกิจกรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมของชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคของชุมชนฯ

ดังนั้น สามารถสรุปตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังแผนภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค

ที่มา: Researcher

5.2 อภิปรายผล

ชุมชนฯ เป็นชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ระดับ “อยู่ดี กินดี” ของกระทรวงมหาดไทยที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของทุนมนุษย์ที่มีความหลากหลายเชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ผสมผสานความรู้ ความสามารถ ภูมิปัญญา ทักษะ ประสบการณ์และความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชน ก่อให้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนสอดคล้อง

กับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์เชิงโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมเครือข่ายสังคมในระดับบุคคล และระดับมหภาค โดยครอบคลุมถึงโอกาสสำหรับบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม (Moore & Kawachi, 2017)

ปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค ความรู้ของผู้นำชุมชนพบว่า องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนเกิดจากความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน (Skill and Expertise) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ความรักหลงใหลในอาชีพของตน (Passion) และความใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (Well-Being and Environmental Concern) ซึ่งเป็นปัจจัยในการแก้ปัญหา การสร้างสรรค์การทำงานที่เป็นเลิศนำไปสู่ “การคิดนอกกรอบ” เพื่อต่อยอดเป็นนวัตกรรมสังคม (Social Innovation) มากไปกว่านั้นความรู้ของผู้นำชุมชนเกิดจากการคิดหลายทิศทาง (Divergent Thinking) นำไปสู่ความสามารถในการสร้างสรรค์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ (Sun et al., 2019) ขณะเดียวกันการดำเนินการของผู้นำชุมชนเป็นกลไกที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการสร้างความไว้วางใจและความจริงใจ (Trust and Sincere) ที่จะพัฒนาชุมชน การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เชื่อมั่นว่าคนในชุมชนทุกคนมีความสามารถในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ในทำนองเดียวกัน ความพยายามที่จะเรียนรู้ของคนในชุมชนสะท้อนถึงการมีกรอบคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และความผิดพลาดล้มเหลวในการพัฒนาชุมชนฯ ซึ่งบุคคลที่มีศักยภาพในตนเองสูง และรับรู้ความสามารถของตนเอง มีแนวโน้มที่จะรักษาความเชื่อมั่นแม้ว่าต้องเผชิญกับงานยากโดยมองสถานการณ์เป็นความท้าทายและมีโอกาสในการเติบโต (Guthrie et al., 2009) นอกจากนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ Thammawimutti and Chuntuk (2017) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมมองการแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ ซึ่งการใช้นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เริ่มต้นจากระดับบุคคลซึ่งประกอบด้วยบุคลิกลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถทางปัญญา บุคลิกภาพส่วนบุคคล และแรงจูงใจภายใน เกิดการถ่ายทอดไปยังระดับกลุ่ม และระดับองค์การจนเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ ชุมชนฯ นี้ถือได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การขยายตัวของชุมชนฯ จากประสานความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความสำคัญของทุนมนุษย์ต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะอธิบายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (Nakamura & Yorks, 2011) ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นการแสวงหาความสมดุลระหว่างแนวคิดใหม่กับประสบการณ์เดิมเพื่อผลักดันชุมชนเกิดความพยายามที่จะเพิ่มการเรียนรู้ที่เหมาะสม บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเคารพ และให้เกียรติผู้อื่นอย่างเท่าเทียม (Hunuk et al., 2013)

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าชุมชนฯ มีการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เน้นให้สมาชิกในชุมชนรู้จักคิดวิเคราะห์ ด้วยเหตุผล และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาโดยมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ ความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนโดยใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ (Kiangsong & Pittayanon, 2015) จึงสามารถสังเคราะห์เป็นต้นแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ตลอดชีวิตสอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow (1991) ที่อธิบายถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทัศนคติ ความเชื่อ และมุมมองในการเรียนรู้ระหว่างกัน ทั้งนี้กระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชนฯ ที่มีลักษณะโดดเด่นคือด้านการถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน ซึ่งการศึกษาของ Dillenbourg (1999) อธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันมีการเสริมสร้างการพัฒนาทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย (1.1) สะท้อนตนเอง สมาชิกในชุมชนฯ ได้ร่วมกันสะท้อนผลการทำงาน (1.2) การจัดการตนเอง สมาชิกร่วมกันหาแนวทางเมื่อเกิดปัญหา และ (1.3) การประเมินตนเอง สมาชิกร่วมกันพิจารณาถึงผลสำเร็จนั้น

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sansupa and Kuntawong (2021) พบว่า การจัดการตนเองเป็นทักษะสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ โดยเริ่มด้วยการประเมินตนเอง การตั้งเป้าหมาย การกำกับตนเองและการประมาณตนเอง ซึ่งเป็นการหาแนวทางแก้ไขการดำเนินงานร่วมกันและเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาความสามารถและสร้างความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้หลักสำคัญที่ทำให้ชุมชนฯ ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน คือ องค์ประกอบที่ 2 การใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินชีวิต กล่าวคือ (2.1) ความพอประมาณ (2.2) ความมีเหตุผล (2.3) มีภูมิคุ้มกัน (2.4) มีความรู้ และ (2.5) มีคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมาก อาทิ Putthakhin et al. (2023) การศึกษาแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจังหวัดสุรินทร์ พบว่า เกษตรกรผู้รื้อฟื้นหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้กับเกษตรทฤษฎีใหม่และคนในชุมชนยึดหลักและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การศึกษาของ Sanannaree et al. (2020) การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาชุมชนของวัดและชุมชนในจังหวัดขอนแก่น มีการตัดสินใจที่เหมาะสมโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตัดสินใจตามหลักสามห่วง สองเงื่อนไข โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของ Itthawitthayawat (2016) พบว่า ในอดีตชุมชนได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ทำให้หลายๆ ครั้งผลประโยชน์ที่ได้รับไม่ตรงตามความต้องการและไม่มีความยั่งยืนเป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รวมถึงการอบรมจากภาครัฐมีความซ้ำซ้อนกันทำให้คนในชุมชนเกิดความเบื่อหน่ายเพราะเข้ารับการอบรมเรื่องเดิมๆ ชุมชนจึงหันมาพึ่งตนเองมากขึ้น และองค์ประกอบ 3 การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจุดเริ่มต้นของชุมชนฯ ให้ความสำคัญกับสุขภาพของทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิด การมีส่วนร่วมทางสังคมที่มีส่วนช่วยให้สุขภาพของคนในชุมชนดีขึ้น (Gilmour, 2012) รวมไปถึงสุขภาพจิต (Mental Health) (Silva et al., 2005) ของคนในชุมชนด้วย การสร้างอัตลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคล ชุมชน และองค์กรต่างๆ (Wenger, 2018) ชุมชนฯ มีการสร้างภูมิคุ้มกันในการพึ่งตนเองของชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชนโดยชาวบ้านในชุมชนต้องตระหนักและปรับตัวให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างดีและมีคุณภาพ (Nujoi, 2016) และการสร้างความรู้ความเข้าใจของชุมชนฯ การเรียนรู้ร่วมกันและการหมุนเวียนความรู้ไปสู่การสร้างกรอบคิดแบบสหวิทยาการในกระบวนการซึ่งมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ (Rinaldi et al., 2018) การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันมีองค์ประกอบย่อย คือ (3.1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ Thapouyphon et al. (2019) พบว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านทุกด้าน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ (3.2) สร้างความไว้วางใจ (Trust) จากการทำกิจกรรมในทีมที่มีความหลากหลายในชุมชนนำไปสู่การสร้างความรู้ความผูกพันซึ่งกันและกัน (Handberg, 2018) และ (3.3) การยอมรับและเรียนรู้ความผิดพลาด ซึ่งสมาชิกในชุมชนฯ ต่างนำประสบการณ์จากความผิดพลาดมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง การยอมรับข้อผิดพลาดมีความสำคัญเพราะทำให้เราเห็นถึงจุดอ่อนและโอกาสในการแก้ไขปัญหาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ ซึ่งงานวิจัยของ Chelong and Jeawkok (2020) ได้ระบุว่า การถอดบทเรียนสามารถสังเคราะห์ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ทั้งในแง่ลบและบวกไปสู่การมีความรู้และการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้นขับเคลื่อนทุนมนุษย์ให้เกิดการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งนำไปสู่การจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคของชุมชน

6. สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์อย่างรอบด้าน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการผลิตและการบริโภคที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงชี้ให้เห็นถึง

ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา 1) ปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภคของชุมชนสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1.1) ความรู้ของผู้นำชุมชน ที่สนับสนุนให้ชุมชนประสบความสำเร็จประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความรู้จากความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ความรู้จากทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน (Skill and Expertise) 3) ความรู้จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) 4) ความรู้จากความรักหลงใหลในอาชีพของตน (Passion) และ 5) ความรู้จากความสุขสภาพและสิ่งแวดล้อม (Well-Being and Environmental Concern) นอกจากนี้ผู้นำต้องอาศัย 1.2) ทักษะที่สำคัญของผู้นำ ประกอบด้วย 1) ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ทั้งการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) โดยผ่านจากการคิดอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้จากการลงมือทำ (Learning by Doing) 2) ทักษะชีวิต (Life Skills) ผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์จนสามารถเผยแพร่ความรู้ด้านการผลิตและการบริโภคชุมชนประสบความสำเร็จ 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนฯ ไม่สามารถเติบโตได้ด้วยผู้นำเพียงคนเดียวแต่เกิดจากการบูรณาการและการสอดประสานการทำงานของผู้นำและคนในชุมชนร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและองค์กรเอกชน ขณะเดียวกันการสร้างเชื่อมั่นและศรัทธาเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำชุมชน สรุปวิธี 1.3) การดำเนินการของผู้นำ คือ 1) การสร้างความไว้วางใจ และความจริงใจ (Trust and Sincere) ที่จะพัฒนาชุมชนให้เป็นระบบเกษตรอินทรีย์ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และเชื่อมั่นว่าคนในชุมชนมีความสามารถในตัวเองที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 3) การมีกรอบคิดแบบพัฒนาได้ (Growth Mindset) รับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความผิดพลาดล้มเหลวในการพัฒนาชุมชนเกษตรอินทรีย์ 4) การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่าย (Networking) ชุมชนเกษตรอินทรีย์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีและร่วมแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง 5) การเสริมหนุนองค์ความรู้ (Knowledge Enhancement) ขณะเดียวกัน 1.4) ความพร้อมของคนในชุมชนฯ ต่อการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความพร้อมด้านทัศนคติ และค่านิยมของคนในชุมชนที่มาจากปัญหา (Pain Point) สุขภาพรวมถึงวิกฤติต่างๆ ที่เผชิญอยู่ในชุมชน จึงเป็นจุดตั้งต้นในความต้องการพัฒนาชุมชนและการดำเนินชีวิตที่ใส่ใจสุขภาพและสิ่งแวดล้อม 2) ความพร้อมด้านการควบคุมสิ่งแวดล้อมและสังคมให้ความสำคัญการพึ่งพาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมถึงสังคมที่ปราศจากโรคภัยจากการใช้สารเคมีและปราศจากความขัดแย้ง 3) ความพร้อมด้านการแก้ไขปัญหา การทำเกษตรอินทรีย์ใช้ระยะเวลานานจึงต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคนอกจากนี้ 1.5) ด้านความรู้ความสามารถของคนในชุมชน ส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจและสังคม มีความสามัคคีและความร่วมมือ การตั้งกติกากในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน 2) ความรู้ความสามารถด้านเศรษฐกิจ การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำธุรกิจพร้อมกับการยกระดับการพัฒนาอาชีพเกษตรอินทรีย์เพื่อเปิดตลาดใหม่ๆ 3) ความรู้ความสามารถด้านการเรียนรู้ ความใส่ใจในการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในมิติเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสุขภาพ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับองค์กรต่างๆ 4) ความรู้ความสามารถด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ การทดลอง และลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของทุนมนุษย์ในการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ของบุคลากรในระยะยาวจึงสกัดและสังเคราะห์ข้อมูลจากชุมชนฯ ในการเสนอตัวบททุนมนุษย์ในการจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค ดังนี้ 2.1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การสะท้อนตนเอง (Self-Reflection) 2) การจัดการตนเอง (Self-Management) และ 3) การประเมินตัวเอง (Self-Assessment) 2.2) การใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินชีวิต ประกอบด้วย 2.1) ความพอประมาณ 2.2) ความมีเหตุผล 2.3) ภูมิคุ้มกัน 2.4) เงื่อนไขความรู้ และ 2.5) เงื่อนไขคุณธรรม

ตัวแบบทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

และ 3) การสร้างความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย 3.1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3.2) สร้างความไว้วางใจ 3.3) การยอมรับและเรียนรู้ความผิดพลาด

7. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นเรื่องนามธรรมแม้ภาครัฐจะเห็นถึงความสำคัญตลอดจนมีนโยบายในการขับเคลื่อนทุนมนุษย์ แต่ยังคงขาดกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ในชุมชน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการถอดองค์ความรู้จากปัจจัยเงื่อนไขทุนมนุษย์ของชุมชนฯ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการผลิตและการบริโภค โดยเลือกชุมชนฯ ที่ประสบความสำเร็จเป็นเชิงประจักษ์ จากการผ่านเกณฑ์ประเมินของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับอยู่ดี กินดี ผลการศึกษานอกจากช่วยให้คนในชุมชนเข้าใจบทบาทของตนเองและการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทุนมนุษย์ในชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ยังส่งต่อไปยังชุมชนอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้นำตัวแบบทุนมนุษย์ไปพัฒนาในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 ชุมชนต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกในชุมชนเนื่องจากเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ชุมชนมีการพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยทุกคนต้องมีความพร้อมทั้งในเชิงนามธรรม กล่าวคือการมีทัศนคติ ค่านิยมและมีเป้าหมายหลักร่วมกัน รวมทั้งต้องมีแนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม คือ มีความชัดเจนในแต่ละบทบาทของสมาชิกและมีทิศทางในการดำเนินงานเดียวกัน

7.1.2 ชุมชนต้องให้ความสำคัญกับการประชุมอย่างสม่ำเสมอ นอกจากเพื่อพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล แนวคิดและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิกให้ทันต่อสภาพการณ์และเพิ่มศักยภาพในทุนมนุษย์ของชุมชนให้แข็งแกร่งแล้ว การติดต่อสื่อสารและพบปะพูดคุยกันจะช่วยให้การประสานความร่วมมือของสมาชิกในชุมชนมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมของชุมชน

7.1.3 ผู้นำชุมชนซึ่งเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นผู้นำชุมชนต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิก โดยเริ่มจากการมีศรัทธาว่าทำได้ ความตั้งใจจริง มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และชุมชน ตลอดจนต้องมียุทธศาสตร์นั้นเป็นอย่างดี มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เสริมหนุนองค์ความรู้ใหม่ๆ ไปสู่สมาชิกซึ่งเป็นหลักประกันความแข็งแกร่งด้านทุนมนุษย์ในชุมชน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายในแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความอยู่รอดและยั่งยืนทุกชุมชน

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นประเด็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติอื่น อาทิ การพัฒนาธุรกิจดิจิทัล การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาทุนสังคมเพื่อพัฒนาการเกษตรอินทรีย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างทั้งมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติเศรษฐกิจของชุมชน

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.3.1 ในบริบทความรู้ของชุมชนฯ แม้จะมาจากการศึกษา ค้นคว้า ทดลองของสมาชิกแล้วนำมาแลกเปลี่ยนรู้กันภายในกลุ่ม แต่ยังคงเป็นองค์ความรู้ในรูปภูมิปัญญาชาวบ้านซึ่งขาดกระบวนการถอดบทเรียนและการสังเคราะห์ความรู้ในเชิงวิชาการที่สามารถนำมาเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นระบบ ดังนั้น ในอนาคตหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควร

สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการ ตลอดจนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถด้านเชิงเกษตรเข้าร่วม ถอดบทเรียนและสังเคราะห์ข้อมูลในเป็นเชิงวิชาการและเพื่อการสร้างองค์ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของไม้ผลของ จังหวัดจันทบุรีได้อย่างเป็นระบบ

7.3.2 หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง อาทิ กรมส่งเสริมการเกษตร สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดจันทบุรี องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายสนับสนุนเกษตรอินทรีย์ไม้ผลและมีแนวปฏิบัติให้ชุมชน เกษตรกรเพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนของเกษตรอินทรีย์จังหวัดจันทบุรี ตลอดจนร่วมกับชุมชนในการจัดทำแผนการผลิตเพื่อรองรับการตลาด การแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม การสร้างตลาดออนไลน์ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เกษตรอินทรีย์ไม้ผลให้ผู้บริโภคได้รู้จักและเข้าถึงการบริโภคมากขึ้น

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของทุนสนับสนุนสำนักงานวิจัยแห่งชาติ โครงการ: การจัดการความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา โดยโครงการได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ COA No.015-2022 ARU-REC No. 032/65

9. เอกสารอ้างอิง

- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Bateman, S. T., & Snell, A. S. (2009). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Beaulieu, L. J. (2014). *Community vitality & sustainability: The community capitals framework* [Introduction]. Purdue Center for Regional Development. <https://pcrd.purdue.edu/wp-content/uploads/2020/09/Community-Capitals-Framework-Writeup-Oct-2014.pdf>.
- Boonrat, S., & Kovitarttawatee, P. (2018). The development of the country with the philosophy of a sufficient philosophy in the era of Thailand 4.0. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 3(2), 197-206.
- Caballero, P. (2019). The SDGs: Changing how development is understood. *Global Policy*, 10(1), 138-140.
- Chabowski, B., Mena, J. A., & Gonzalez-Padron, T. (2011). The structure of sustainability research in marketing, 1958–2008: A basis for future research opportunities. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(1), 55–70.
- Chaipattana Foundation. (2017). *The inception of the philosophy of sufficiency economy*. https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.
- Chelong, A., & Jeawkok, J. (2020). The lesson learned for lifelong learning in human. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 14(2), 241-250.
- Community Strengthening Office. (2019). *Sufficiency economy village development for community well-being*. Community Development Department.

- Davenport, T. O. (1999). *Human capital: What it is and why people invest it*. Jossey-Bass.
- Deller, S. (2013). *The Floras' community capitals: Human capital* [Report]. Department of Agricultural and Applied Economics, University of Wisconsin-Madison. <https://aae.wisc.edu/ced/wp-content/uploads/sites/8/2013/06/Flora-Community-Human-Capitals.pdf>.
- Dillenbourg, P. (1999). What do you mean by collaborative learning? In P. Dillenbourg (Ed.), *Collaborative learning: Cognitive and computational approaches* (pp. 1-19). Elsevier.
- Electronic Transactions Development Agency (ETDA). (2020). *Human Capital Index (HCI)*. ETDA. <https://www.etda.or.th/th/Our-Service/statistics-and-information/detail-index.aspx>.
- Engardio, P., Capell, K., Carey, J., & Hall, K. (2007). Beyond the green corporation. *Business Week*, 29, 50-64.
- Flora, C. B., & Flora, J. L. (2007). *Rural communities: Legacy and change* (3rd ed.). Westview Press.
- Gilmour, H. (2012). Social participation and the health and well-being of Canadian seniors. *Health Reports*, 23(4), 3-12.
- Guthrie, T. J., Coddington, S. C., & Wigfield, A. (2009). Profiles of reading motivation among African American and Caucasian students. *Journal of Literacy Research*, 41(3), 317-353.
- Handberg, Ø. N. (2018). No sense of ownership in weak participation: A forest conservation experiment in Tanzania. *Environment and Development Economics*, 23(4), 434-451.
- Hunuk, D., Ince, M. L., & Tannehill, D. (2013). Developing teachers' health-related fitness knowledge through a community of practice: Impact on student learning. *European Physical Education Review*, 19(3), 3-20.
- Itthawitthayawat, S. (2016). Philosophy of sufficiency economy: Its perception and application in Thai society. *Research and Development Journal*, 11(38), 95-104.
- Jansawang, K. (2020). Human capital: Key for development of Singapore. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(1), 329-349.
- Jones, C., & Allen, S. (2013). *Sustainability and sustainable development: What is sustainability and what is sustainable development?*. Circular Ecology. <https://circularecology.com/sustainability-and-sustainable-development.html>.
- Kittiprapat, S. (2023). *Sustainability Buddhism, sufficiency economy and economics for sustainability*. International Research Associate for Happy Societies (IRAH). <https://scholar.utcc.ac.th/entities/publication/eb3f62ae-efcb-4747-aa1a-fe3d24a2c942>.
- Kliangsong, C., & Pittayanon, T. (2015). Organizational culture development strategies to promote learning community. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 86-98.
- Lauckner, H., Paterson, M., & Krupa, T. (2012). Using constructivist case study methodology to understand community development processes: Proposed methodological questions to guide the research process. *The Qualitative Report*, 17(25), 1-22.

- Madgavkar, A., Schaninger, B., Smit, S., Woetzel, J., Samandari, H., Carlin, D., Seong, J., & Chockalingam, K. (n.d.). *Human capital at work: The value of experience*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>.
- Marshall, B., Cardon, P., Poddar, A., & Fontenot, R. (2013). Does sample size matter in qualitative research?: A review of qualitative interviews in IS research. *Journal of Computer Information Systems*, 54(1), 11-22.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.
- Moore, S., & Kawachi, I. (2017). Twenty years of social capital and health research: A glossary. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 71(5), 513-517.
- Nakamura, Y. T., & Yorks, L. (2011). The role of reflective practices in building social capital in organizations from an HRD perspective. *Human Resource Development Review*, 10(3), 222-245.
- Nujoi, A. (2016). Developing community leaders of learning. *Dhammasat Journal*, 16(2), 23-31.
- Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning. (2022). *Sustainable consumption and production roadmap 2017–2037* (revised version 1). <https://www.onep.go.th/ebook/spd/Final-SCP-Roadmap-2017-2037.pdf>.
- Office of the Secretary-General of the National Security Council. (2018). *National strategy 2018–2037*. Office of the National Economic and Social Development Council. https://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/National_Strategy_Summary.pdf.
- Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the gender wage gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141-161.
- Ostrom, E., & Ahn, T. K. (2007). The meaning of social capital and its link to collective action. In G. T. Svendsen & G. L. Svendsen (Eds.), *Handbook on social capital* (pp. 1-36). Edward Elgar.
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball sampling. In P. Atkinson, S. Delamont, A. Cernat, J. W. Sakshaug, & R. A. Williams (Eds.), *SAGE Research Methods Foundations*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781526421036831346>.
- Parmentola, A., Petrillo, A., Tutore, I., & De Felice, F. (2021). Is blockchain able to enhance environmental sustainability? A systematic review and research agenda from the perspective of Sustainable Development Goals (SDGs). *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 194-217.
- Pattanamane, P. (2018). *Development guidelines for living promotion by philosophy of sufficient economy of people in Maifad Sub-District, Sikao District, Trang Province*. Rajamangala University of Technology Srivijaya. <https://www.repository.rmutsv.ac.th/handle/123456789/2340?locale-attribute=th>.
- Phitthanukorn, P. (2023, November 23). *Driving the potential of “human capital” towards a sustainable wisdom society*. Thairath Online. <https://www.thairath.co.th/futureperfect/articles/2742977>.
- Pokpong, S. (2020, January 13). *Triple bottom line, the new era business balance*. Kaohoon Online. <https://www.kaohoon.com/column/335317>.

- Pothisita, C. (2016). *Science and art of qualitative research* (7th ed.). Amarin Printing.
- Putthakhin, N., Ketphonthong, C., & Lapchit, S. (2023). The community economic learning center based on the philosophy of sufficiency economy in Surin Province. *Journal of Local Governance and Innovation*, 8(1), 1-18.
- Rinaldi, C., Cavicchi, A., Spigarelli, F., Lacchè, L., & Rubens, A. (2018). Universities and smart specialization strategy: From third mission to sustainable development co-creation. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19(1), 1-21.
- Rosen, H. S. (2005). *Public finance* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Sanannaree, N., Abhinandavedi, P. W., Tavachalee, R., Boonpiyo, C., Leeka, J., & Sa-waingam, M. (2020). The application of sufficiency economy philosophy for developing the monasteries and communities in Khonkaen Province. *Journal of MCU Peace Studies*, 8(2), 388-404.
- Sansupa, K., & Kuntawong, N. (2021). Self-management: The skill of sustainable self-development. *Journal of Liberal Arts (Wang Nang Leng) RMUTP*, 1(1), 26-37.
- Silva, M. J., McKenzie, K., Harpham, T., & Huttly, S. R. A. (2005). Social capital and mental illness: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(8), 619-627.
- Sun, J., Liu, Z., Rolls, E. T., Chen, Q., Yao, Y., Yang, W., Wei, D., Zhang, Q., Zhang, J., Feng, J., & Qiu, J. (2019). Verbal creativity correlates with the temporal variability of brain networks during the resting state. *Cerebral Cortex*, 29(3), 1047-1058.
- Tephaval, C. (2019, November 13). *Developing human capital is key for future of ASEAN and Thailand*. World Bank. <https://www.worldbank.org/th/news/feature/2019/11/13/developing-human-capital-is-key-for-future-of-asean-and-thailand>.
- Thammawimutti, A., & Chuntuk, T. (2017). Innovative and creative human capital of community enterprise entrepreneurs. *Veridian E-Journal*, 10(1), 1572-1589.
- Thapouyphon, C., Lemsawasdikul, W., & Nuysri, M. (2019). Factors influencing learning organization of nursing departments at community hospitals in Regional Health 5. *Thai Journal of Nursing*, 68(1), 1-10.
- Thompson, S. (2020, June 26). *Commentary: The role of human capital in community development*. Daily Yonder. <https://dailyyonder.com/commentary-the-role-of-human-capital-in-community-development/2020/06/26/>.
- United Nations in Thailand. (2022, September 23). *Sustainable development goals*. United Nations Thailand. <https://thailand.un.org/th/about/about-the-un>.
- Vasileiou, K., Barnett, J., Thorpe, S., & Young, T. (2018). Characterising and justifying sample size sufficiency in interview-based studies: Systematic analysis of qualitative health research over a 15-year period. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), Article 148. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0594-7>.
- Wechayanon, N. (2008). *A new dimension in human capital management: Managing talent*. Graphico Systems.

Wenger, E. (2018). Communities of practice and social learning systems: The career of a concept. In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning: Learning theorists... in their own words* (pp. 219-228). Routledge.

ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname:	Assistant Professor Dr.Nopdol Sankae
Highest Education:	Ph.D. in Human Resource Management
University or Agency:	Rambhai Barni Rajabhat University
Field of Expertise:	Leadership, Human Resource Management, Human Resource Development
Address:	41 Moo.5, Tambon Tachang, Amphur Muang, Chanthaburi, 22000
E-mail:	nopdol.s@rbru.ac.th



Name and Surname:	Assistant Professor Waraporn Sornbundid
Highest Education:	M.Acc.
University or Agency:	Rambhai Barni Rajabhat University
Field of Expertise:	Accounting management, Strategic tax planning
Address:	41 Moo.5, Tambon Tachang, Amphur Muang, Chanthaburi, 22000
E-mail:	waraphorn.s@rbru.ac.th



Name and Surname: Dr.Nisarath Sankae
Highest Education: Ph.D. in Integrated Tourism Management
University or Agency: Rambhai Barni Rajabhat University
Field of Expertise: Tourism management, Hospitality management
Address: 41 Moo.5, Tambon Tachang, Amphur Muang, Chanthaburi, 22000
E-mail: nisarath.s@rbru.ac.th



Name and Surname: Mr.Sittichai Sricharoenpramong
Highest Education: M.M. (Integrated Tourism and Hospitality Management)
University or Agency: Rambhai Barni Rajabhat University
Field of Expertise: Hotel and Tourism Industry Management
Address: 41 Moo.5, Tambon Tachang, Amphur Muang, Chanthaburi, 22000
E-mail: sittichai.s@rbru.ac.th



Name and Surname:	Assistant Professor Nantapak Burakajornkul
Highest Education:	MS. in Hotel and Tourism Management
University or Agency:	Rambhai Barni Rajabhat University
Field of Expertise:	Tourism / Service management
Address:	41 Moo.5, Tambon Tachang, Amphur Muang, Chanthaburi, 22000
E-mail:	nantapak.b@rbru.ac.th