

การบูรณาการหลักการกุญแจแก้ดอกของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล  
(PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์\*

INTEGRATION OF NINE KEYS PRINCIPLES FROM PDJ INSTITUTE FOR  
HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

นัทปภา นุชาภัทร

Natpapha Nuchapat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: g.117ju4@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เมื่อบูรณาการร่วมกับกุญแจดอกที่ 3 กุญแจแห่งการสำรวจตนเอง กุญแจดอกที่ 9 กุญแจแห่งการให้ กุญแจดอกที่ 4 กุญแจทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา กุญแจดอกที่ 7 กุญแจแห่งภาวะผู้นำ ส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาที่ไม่ถูกจำกัดแค่ภายในตัวบุคคล แต่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ทำให้เกิดกระบวนการความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทุนทางสังคมคือการบูรณาการหลักการกุญแจดอกที่ 2 คือทักษะทางปัญญา กุญแจดอกที่ 4 ในการสื่อสารแบบสันติเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคม และกุญแจดอกที่ 8 ในการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในองค์กร ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและให้ความรักผ่านกุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการให้ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุนทางอารมณ์ทำให้เกิดการบริหารจัดการอารมณ์ผ่านการบูรณาการกุญแจดอกที่ 3 คือกุญแจแห่งการสำรวจตนเอง ทำให้เข้าใจความคิด รู้ลึกของตนเอง ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดภาวะการณ์หมดไฟในการทำงาน และการนำกุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการให้ จะทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางกระแสสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม

**คำสำคัญ:** การบูรณาการ; หลักการกุญแจแก้ดอก; สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล; ทุนมนุษย์

## Abstract

This article aimed to Integrate Nine Keys Principles from the PDJ Institute for Human Capital Development. The study was found that Human Capitals Development Integrated with the 3<sup>rd</sup> keys, the 9<sup>th</sup> key, the 4<sup>th</sup> key and the 7<sup>th</sup> key affected the Intellectual capital were not limited to internal factor but causing the transfer of knowledge and experience to others and associate with the process of creative thinking. Social capital was integrated with the 2<sup>nd</sup> key, the 4<sup>th</sup> key will cause non-violent communication to interact with people in society and the 8<sup>th</sup> key to accepting diversity in organization. Emotional Capital focus on empathy and emotional regulation when integrate with 3<sup>rd</sup> key will cause loyalty in the organization, reduce burnout symptom from work and when integrated with the 9<sup>th</sup> key will increase organizational commitment to be able to cope with changes in the global wave appropriately.

**Keywords:** Integration, Nine Keys Principles, PDJ Institute, Human Capital.

## บทนำ

ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 12 ฉบับ โดยฉบับแรกปี พุทธศักราช 2504 ถึง 2509 คือการพัฒนาทางการเกษตร อุตสาหกรรมและรัฐวิสาหกิจ ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2510 ถึง 2514 เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2515 ถึง 2519 การพัฒนาปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อยกระดับ สังคม เศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัย ฉบับที่ 4 ในปีพุทธศักราช 2520 ถึง 2524 พัฒนาขีดความสามารถ เพื่อเร่งฟื้นฟู ลดช่องว่าง สนับสนุนในการป้องกัน ประเทศและแก้ปัญหาเพื่อความมั่นคง ฉบับที่ 5 ปีพุทธศักราช 2525 ถึง 2529 พัฒนาต่อ จากฉบับที่ 4 เป็นหลัก ฉบับที่ 6 ถึง ฉบับที่ 11 ในปีพุทธศักราช 2530 ถึง 2559 พัฒนา ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบูรณาการพัฒนาควบคู่กันไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2561 ถึง พุทธศักราช 2580 ถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบคือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ

เสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ นอกจากนี้จะพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความสามารถที่อยู่ในตัวมนุษย์ ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้โดยแต่ละบุคคลจะมีขั้นสูงเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะบ่งชี้คุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ทุนมนุษย์เริ่มมีการกล่าวถึงเมื่อพุทธศักราช 2544 ซึ่งก็เป็นเรื่องที่มีการกล่าวถึงและนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งไปเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ (दनัย ผ่องแผ้ว และคณะ, 2564)

นอกจากนี้ ประชญาที่สนใจศึกษาในเรื่องของมนุษย์เริ่มต้นที่ศตวรรษที่ 17-18 ซึ่งนักคิดในยุคนี้ได้แก่ วอลแตร์ เดนีส ไตเกอร์รอต จอห์น ล็อก สปิโนซา และโทมัส ฮอบส์ ในยุคนี้ได้กำเนิดคำว่า “มนุษยนิยม” (Humanism) ซึ่งมุ่งเป้าอธิบายความหมายและให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เพราะมนุษย์มีศักยภาพในการใช้เหตุผลในการค้นหาความจริงและสร้างสังคมที่ดี ซึ่งในยุคนี้ปฏิเสธความเชื่อแบบสัมบูรณ์นิยม (Absolutism) แต่ยอมรับความจริงแบบสัมพัทธ์นิยม (Relativism) ประชญาทางอินเดียยังให้ความสนใจและให้ความหมายที่มีความใกล้เคียงกับปรัชญาในยุคมนุษยนิยม เพราะปรัชญาอินเดียมุ่งเน้นไปที่จริยศาสตร์ของมนุษย์ ความหมาย คุณค่า และจุดหมายของมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดังเช่นปรัชญาของจีนที่สอนให้มนุษย์เป็นคนดี มีความรู้ และทำประโยชน์แก่สังคมโลก ซึ่งเป็นการเน้นความรู้ที่ไม่ใช่เพียงแค่ว่าให้เกิดการท่องจำแต่เน้นเรื่องของการปฏิบัติ โดยทำการเปรียบเทียบมนุษย์กับนักปราชญ์ที่กล่าวว่า นักปราชญ์ภายในเป็นเรื่องของการพัฒนาตน ปราชญ์ภายนอกคือการบำเพ็ญประโยชน์ การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการรู้จักแบ่งปัน (สุคนธิการ์ จินะเบ็งภาคและวิโรจน์ อินทนนท์, 2563)

อย่างไรก็ตามเมื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ได้มีผู้ที่ทำการศึกษาโดยการนำหลักการปรัชญากุญแจดอกที่มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์ที่ปัจจัยภายในที่ประกอบไปด้วย ด้านความอดทน ทักษะทางปัญญา การสำรวจตน การยอมรับความหลากหลาย การคิดเชิงบวก และการให้อภัย ปัจจัยภายนอกคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการแก้ไขปัญหา การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ภาวะผู้นำ เป็นต้น การศึกษานี้พบว่าการนำหลักการกุญแจดอกมาพัฒนามนุษย์ เป็นการพัฒนาในมิติทางด้านจิตใจ ปัญญา และมิติทางสังคม เพื่อให้เกิดศักยภาพของความเป็นผู้นำ มีความเมตตาต่อมนุษย์ และฝึกการพัฒนาตนเอง (ชณภา ปุญณนันท, 2563) ทางด้านอารมณ์พบว่า กุญแจดอกยังสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพทางจิต (Chonnapha, 2021) ซึ่งความผาสุกทางจิตใจเป็นองค์ประกอบในด้านอารมณ์และความรู้สึก ทำให้มีความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพราะอารมณ์เชิงบวกจะส่งเสริมและให้เกิดการขยายและสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันในด้านปัญญา และการเข้าสังคม (Fredrickson, 2001)

ความสำคัญของหลักการกุญแจดอก คือการนำองค์ประกอบของกุญแจเข้ามาพัฒนาตน เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัว ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากงานวิจัยของ ชณภา ปุญณนันท (2563) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาตนผ่านปรัชญากุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล สะท้อนให้เห็นว่าหลักการกุญแจดอกไม่เพียงแต่ทำให้เกิดการพัฒนาเฉพาะปัจจัยภายในเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามหลักการกุญแจดอก ยังทำให้เกิดการตระหนักรู้ทางจริยธรรมผ่านกระบวนการทางพุทธิปัญญา ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตน ความเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ (ชณภา ปุญณนันท, 2563) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับนิยามของทุนมนุษย์ที่กล่าวว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (อ้างศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550) ด้วยเหตุนี้การบูรณาการหลักการกุญแจดอกในการพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญรวมทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดองค์ความรู้ในด้านการบูรณาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้และเพิ่มความสามารถการแข่งขันในยุควิถีใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

### แนวคิดหลักการกุญแจดอก

หลักการกุญแจดอก เป็นหลักการในการพัฒนาตน พัฒนามนุษย์ให้มีพฤติกรรมเชิงบวก มิติด้านจิตใจ ปัญญา และสังคม โดยหลักการกุญแจดอกเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดญาณวิทยา (Epistemology) ซึ่งเป็นปรัชญาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดอบรมของสถาบันพลังจิต

ธรรมะ จักรวาล เป็นเวลา 20 ปี ซึ่งการแสวงหาความจริงของหลักการกุญแจแก้ดอกประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นแสวงหาความรู้ (Seeking Wisdom) โดยการหาความรู้จากปัญหาความทุกข์ของมนุษย์ว่าสิ่งใดคือเหตุแห่งทุกข์ 2) ขั้นค้นพบความจริง (Wisdom Sought) คือการค้นพบความจริงในธรรมชาติแห่งความทุกข์ และสังเคราะห์ภายใต้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ หลักการกุญแจแก้ดอกประกอบไปด้วย (ชนภา ปุณณันท์, 2020) ประกอบไปด้วย

1. กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง การมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และการเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา

2. กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง การมีสติและปัญญาเป็นความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจเหตุผล การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย และเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและความซับซ้อนได้

3. กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของตน หรือพฤติกรรมเป้าหมายในการพัฒนาตนต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่าง ๆ

4. กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่างๆ

5. กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาหาก่อนเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน เป็นต้น

6. กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวกจากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง และผู้อื่น โดยไม่คิดโทษตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้

7. กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุ

เป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

8. กุญแจการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity) หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล

9. กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จัก แสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน ให้แข็งแรง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน การยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง

### แนวคิดทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ (Human capital) เป็นคำที่มีการนำมาใช้ในแวดวงวิชาการและการบริหารเป็นจำนวนมากในยุคปัจจุบันตลอดจนแนวโน้มในอนาคต โดยมีนักวิชาการจำนวนมากได้พยายามอธิบายถึงความหมายของคำดังกล่าวไว้อย่างหลากหลาย แนวคิดทุนมนุษย์มีรากฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View: RBV) ได้กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีทรัพยากร (Resource) ความสามารถ (Capability) ที่แตกต่างจากสังคมอื่นซึ่งมี 4 ลักษณะ อันได้แก่ มีคุณค่า (Value) เป็นสิ่งที่หายาก (Rarity) มีคุณสมบัติเฉพาะยากต่อการลอกเลียนแบบ (Imitability) ไม่สามารถหาสิ่งทดแทนได้ (Non-substitutable)

ทุนมนุษย์ (Human capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี 1961 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Theodore W. Schultz ได้เขียนบทความเรื่อง investment in Human Capital ในวารสาร American Economic Review ซึ่งให้นิยามว่า ความสามารถหลายๆอย่างที่อยู่ในตัวบุคคล ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือการสะสมความรู้ที่ได้เรียนรู้ Santos-Rodrigues (2010) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ทุนมนุษย์ คือ สมรรถนะและความมุ่งมั่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อองค์กร ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2550) สนใจแนวคิดทุนมนุษย์ คือ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ความชำนาญ รวมไปถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้สั่งสมมาและสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพขององค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทำให้องค์กรนั้นได้เปรียบคู่แข่ง และยังคงกล่าวอีกว่า ทุนมนุษย์นั้นเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับมนุษย์ยุคใหม่ที่มองคนเป็นสินทรัพย์ (Assets) ทุนมนุษย์ยังหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ พัฒนา สั่งสมไว้ในตัวมนุษย์ ซึ่งจะ

เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ เพื่อเพิ่มผลิตผลขององค์การโดยส่วนประกอบที่สำคัญในการอธิบายทุนมนุษย์มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะและประสบการณ์ที่บุคคลสะสมไว้รวมทั้งความรู้ที่อยู่ภายในเรียกว่า Tacit Knowledge

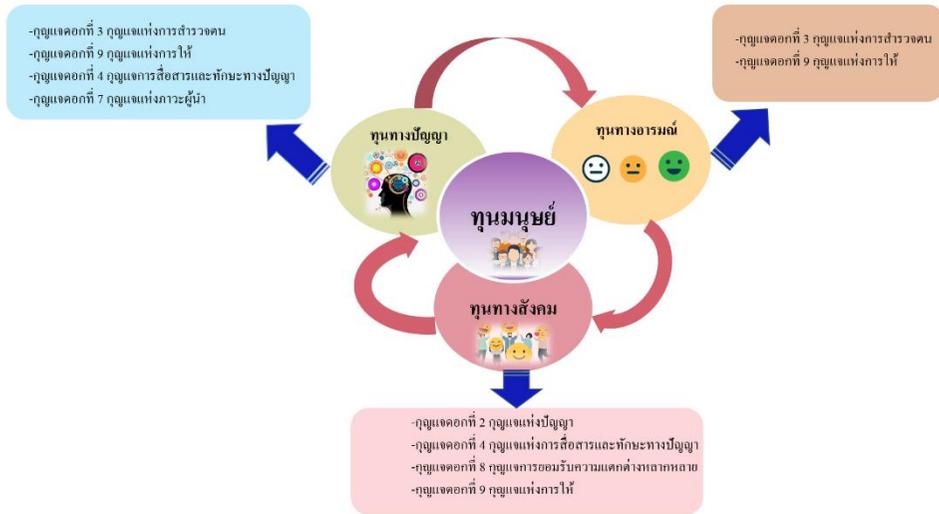
2. ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นทุนที่ต้องอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น เป็นทุนที่ช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ การทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในในตัวบุคคล อันประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความยืดหยุ่น (Resilience)

อาจกล่าวโดยสรุปว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ที่อยู่ในตัวบุคคลที่ได้สั่งสมมา และสามารถเอาสิ่งเหล่านี้มาหลอมรวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือองค์กรใดที่มีทรัพยากรที่มีคุณค่าจะสามารถได้เปรียบคู่แข่ง ดังนั้น แนวคิดทุนมนุษย์จึงมองว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญมากขององค์กร

### การบูรณาการหลักการกุญแจแก้ดอก ของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล (PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ผู้เขียนได้สังเคราะห์แนวคิดเพื่อสกัดมาเป็นผลลัพธ์ ดังภาพ



ภาพที่ 1 การบูรณาการหลักการกุญแจดอก ของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล (PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

**ทุนทางปัญญา** คือทุนที่เกิดจากการความรู้ ความเชี่ยวชาญจากการสั่งสมประสบการณ์จนกลายเป็นความชำนาญ หรือที่เรียกว่า Tacit Knowledge ความรู้ในลักษณะนี้เกิดขึ้นจากการฝึกฝนผ่านการปฏิบัติงาน และเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งเป็นทุนที่เป็นปัจจัยภายในที่ไม่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้ แต่สามารถรับรู้ผ่านพฤติกรรม การลงมือทำ หรือการถ่ายทอดการสื่อสาร ดังนั้นการนำหลักการกุญแจดอกมาบูรณาการให้ทุนทางปัญญามีประสิทธิภาพต่อองค์กรและบุคคล จึงจำเป็นต้องนำหลักการกุญแจดอกที่ 3 คือ กุญแจแห่งการสำรวจตนเองมาบูรณาการ เพราะผู้ที่มีทุนทางปัญญาต้องมีการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) (Bandura, 1994) ว่ามีความเชี่ยวชาญในทักษะหรือประสบการณ์เรื่องใด ก่อนที่จะเกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ให้บุคคลอื่น (Lim, Werner & Desimone, 2013) นอกจากนี้การแบ่งปันความรู้ จะต้องนำหลักการกุญแจดอกที่ 9 คือ กุญแจแห่งการให้มาบูรณาการร่วมด้วย เพราะการให้และการแบ่งปันด้านปัญญา ต้องเป็นการให้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและทีมงาน อย่างไรก็ตาม ทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยภายในที่อยู่ในตัวบุคคล กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ การนำหลักการกุญแจดอกที่ 4 คือ ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญาเข้ามาบูรณาการ จะทำให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการสื่อสารที่เน้นความเข้าใจ เข้าใจ เพราะแต่ละบุคคลมีพื้นฐานความรู้ที่ต่างกัน การอธิบายบนพื้นฐานความแตกต่างด้านความรู้ จึงเป็นกลวิธีสำคัญ (Horton and Spieler 2007)

และการนำหลักการกุญแจดอกที่ 7 คือ กุญแจแห่งภาวะผู้นำเข้ามาบูรณาการจะทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมของตน และทีมงานมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Harris, 2009)

**ทฤษฎีทางสังคม** คือ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องของ การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ และทักษะการเข้าสังคมเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ อย่างไรก็ตามการสร้างควมไว้วางใจจะต้องมีทักษะในเรื่องของการเข้าสังคมและการเรียนรู้บริบททางสังคม การนำหลักการกุญแจดอกที่ 2 คือ กุญแจแห่งปัญญา มาบูรณาการ จะทำให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมาย (Laugeson et al., 2015) นอกจากนี้การสร้างควมไว้วางใจยังเป็นองค์ประกอบสำคัญ การนำหลักการกุญแจดอกที่ 4 คือ กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญามาบูรณาการจะทำให้เกิดการสื่อสารลักษณะที่เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันเช่น การเป็นผู้ส่งสารในการถ่ายทอดความคิดทัศนคติของตนอย่างเหมาะสม และการเป็นผู้ฟังในสิ่งที่บุคคลกำลังสนทนา ส่งผ่านความรู้ทัศนคติ ความคิดตน จะสามารถทำให้เกิดความเข้าใจ และเปิดใจในการสนทนา จึงนำมาซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์กร (Bodie, 2011) อย่างไรก็ตามการเป็นผู้ฟังที่ดีถือว่าเป็นทุนและทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการสร้างปฏิสัมพันธ์ การยอมรับความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นความคิด การสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ จึงได้มีการนำหลักการกุญแจดอกที่ 8 คือ กุญแจยอมรับความแตกต่างหลากหลายเข้ามาบูรณาการในด้านการเปิดใจรับฟัง รวมถึงการเข้าอกเข้าใจ นอกจากนี้การมีจริยธรรมคือความประพฤติที่ดีทั้งทางด้านกายคือ บุคลิกภาพอ่อนน้อมถ่อมตน วาจาคือ การใช้การสื่อสารที่ไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ตนฝ่ายเดียว ใจคือ การเปิดใจรับฟัง และไม่เอาเปรียบกัน (Bhandari, 2020) การนำหลักการกุญแจดอกที่ 9 คือ กุญแจแห่งการให้และการแบ่งปันมาบูรณาการจะสามารถทำให้บุคคลเกิดจริยธรรมในตน รวมถึงสามารถให้ความช่วยเหลือบุคคลโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน จึงเป็นทุนและทักษะทางสังคมที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ (สิวลี ศิริไล, 2555)

**ทฤษฎีทางอารมณ์** คือ การตระหนักรู้และความซื่อตรงในตนเอง (Self-Awareness and Integrity) คือความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา การเห็นคุณค่าในตนเอง แต่อย่างไรการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก รวมถึงความต้องการของตนเอง จำเป็นต้องมีการพิจารณาสภาพปัญหาที่แท้จริง (Carden, 2022) ขณะเดียวกันทฤษฎีทางอารมณ์คือ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นความสามารถทางด้านบุคคลในการยอมรับและการสร้างความ

เข้มแข็งในวิกฤตที่ผ่านเข้ามา เป็นการยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการบูรณาการกุญแจดอกที่ 3 คือกุญแจแห่งการสำรวจตน จะทำให้บุคคลรู้ปัญหาที่และนำไปสู่การบริหารจัดการตนเองทางด้านอารมณ์และความรู้สึก (Self-management) (Goleman, 1995) กุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการให้และการแบ่งปัน คือการเข้าอกเข้าใจตนเอง (Empathy) รวมถึงบุคคลรอบข้าง จะส่งผลให้เกิดความไวใจและเชื่อใจ เพราะเมื่อรู้จักการเข้าอกเข้าใจตนเองและผู้อื่นจะส่งผลให้บุคคลรอบข้างมีความกล้าในการเข้าหา กล้าปรึกษา ก่อให้เกิดความจงรักภักดี (Loyalty) และความผูกพันไม่ว่าจะเป็นต่อตนเองและองค์กร (Mahsud, 2010)

### บทสรุป

การพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ส่งผลโดยตรงต่อบุคคลากรและองค์กร การบูรณาการหลักการกุญแจเก้าดอกเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์เป็นลักษณะแบบพลวัต (Dynamic) คือการนำประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของตนมาถ่ายทอดความรู้ผู้อื่น ทำให้เกิดการพัฒนารวมถึงการมีเครือข่ายการเชื่อมต่อทางสังคม จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความสามารถในการแข่งขันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตามการบูรณาการโดยการนำหลักการกุญแจเก้าดอกเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ในส่วนของทุนทางปัญญาการนำหลักการกุญแจดอกที่ 3 เข้ามาบูรณาการจะส่งผลให้มนุษย์ได้รับรู้ความสามารถของตนเองว่ามีความเชี่ยวชาญในด้านใด เพราะความรู้แบบ Tacit Knowledge เป็นความรู้ภายในที่เกิดจากประสบการณ์จนกลายเป็นทักษะ แต่ยังไม่เกิดกระบวนการถ่ายทอดความรู้ออกมาเพื่อให้มนุษย์เกิดการพัฒนาระียนรู้ การใช้หลักการกุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้เข้ามาเสริมทุนทางปัญญา จะทำให้เกิดความเมตตาในการถ่ายทอดความรู้ให้บุคคล โดยไม่หวังผลตอบแทน และใช้ความจริงใจในการให้ความรู้ จะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อนำกุญแจดอกที่ 7 คือ กุญแจแห่งภาวะผู้นำเข้ามาจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กร นอกจากนี้การสื่อสารโดยใช้หลักการกุญแจดอกที่ 4 จะทำให้มีหลักการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความรู้ของบุคคล ส่งผลให้เกิดทุนทางสังคมในการสร้างความสัมพันธ์แบบเข้าอกเข้าใจ มีการเปิดใจในการสนทนา ยอมรับความหลากหลาย นำมาซึ่งความไวใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดทุนทางอารมณ์เพราะเมื่อรู้จักการเข้าอกเข้าใจตนเองและผู้อื่นจะส่งผลให้บุคคลรอบข้างมีความกล้าในการเข้าหา กล้าปรึกษา ทำให้เกิดอารมณ์เชิงบวก มีความพร้อมในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และมีภูมิคุ้มกันทางใจในการต่อสู้กับสภาวะที่

เข้ามากระทบ ทำให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานและก่อให้เกิดเป็นที่มงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีความสำเร็จในงานเพิ่มมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชนภา ปุณณันท์ (2563). การพัฒนาตนผ่านปรัชญาคุณแจก้าดอกของสถาบันพลังจิต  
ธรรมะ จักรวาล. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 14(3), 308-318.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชีวิตเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคม  
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- दनัย ผ่องแผ้ว และคณะ. (2564). *ทุนมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ*.  
*วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 6(5), 289-302.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. สืบค้นวันที่ 15  
มิถุนายน 2565, จาก [https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS\\_PlanOct2018.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf)
- สุคนธ์ิการ์ จินะเป็งกาศ และวิโรจน์ อินทนนท์. (2563). การวิเคราะห์แนวคิดมนุษยนิยมใน  
ปรัชญาเต๋า. *วารสารปณิธาน*, 16(1), 125-157.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563). *รวมแผนยุทธศาสตร์*. สืบค้น  
วันที่ 17 มิถุนายน 2563, จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_w3c/main.php?filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/main.php?filename=develop_issue)
- สิวลี ศิริโล. (2555). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81.
- Bhandari, C. (2020). Non-violent Communication and Its Implication in Our  
Everyday Life. *PENN Bulletin*, 4, 27-32.
- Bodie, G. D. (2011). The Active-Empathic Listening Scale (AELS):  
Conceptualization evidence of validity within the interpersonal  
domain. *Communication Quarterly*, 59, 277-295.
- Carden J, et al. (2022). Defining Self-Awareness in the Context of Adult  
Development: A Systematic Literature Review. *Journal of  
Management Education*. 46(1), 140-177.
- Chonnapha P. (2021). Effect of Dharma Practices on Psychological Well-Being  
of the Participants Mental Development and Create Intellectual

- Program of the Palangjit Dharma Jakrawan Institute (PDJ) Applying the Principles of the Nine Keys Philosophy. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*.58(1), 5503-5509. <http://doi.org/10.17762/pae.v5i1.2166>.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *The American Psychologist*. 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.218>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. New York: Bantam Books.
- Lim, G. S., et al. (2013). *Human Resource Development for Effective Organizations*. Singapore: Cengage Learning Asia
- Mahsud, R., et al. (2010). Leader empathy, ethical relationship, and relationship-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561-577.
- Horton, W.S. and Spieler, D.H. (2007). Age-related differences in communication and audience design. *Psychology and Aging*, 22, 281–290.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11
- Laugeson, E. A., et al. (2015). A randomized controlled trial to improve social skills in young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 3978-3989.