การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาล (PDJ Institute) กับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

The application of the nine keys principle from the Palangjit Dharma Jakrawarn Institute with the Sangahavatthu 4 doctrine for developing the potential of public health personnel

ฐิวรา โรจนสกุลเกตุ
Thiwara Rojanaskulked
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Affiliation
E-mail[1] ong54roj@gmail.com

Received : October8, 2024; **Revised :** January7, 2025; **Accepted :** January9, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาล ร่วมกับหลักธรรม "สังคหวัตถุ 4" เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาครบทุกมิติ ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา และการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างบุคลากรที่มีความอดทน มุ่งมั่นและสามารถปรับตัวต่อความท้าทายต่างๆ ประกอบด้วย 9 ด้านดังนี้ 1. ด้านการให้บริการที่ต่อเนื่องและมีคุณภาพ 2.ด้านการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ 3. ด้านการปรับตัวและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง 4. ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 5.ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 6. ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในองค์กร 7. ด้านความเป็นผู้นำ 8.การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9. ด้านการสร้างจิตสำนึกมีจริยธรรมในวิชาชีพ

คำสำคัญ: หลักการกุญแจเก้าดอก, หลักธรรมสังคหวัตถุ 4,การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร,สถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาล

Abstract

The purpose of this article was to present the application of the Nine Keys principle from the Palangjit Dharma Jakrawarn Institute, in conjunction with the "Four Bases of Social Harmony" (Sangahavatthu 4) doctrine, To enhance the capabilities of public health personnel to perform their duties effectively through comprehensive development across all dimensions - physical, mental, intellectual, and interpersonal collaboration - represents a systematic approach to improving work efficiency and quality standards. This approach emphasizes developing personnel who demonstrate resilience, dedication, and adaptability in the face of various challenges. The framework comprises nine key areas: 1.Continuous and quality service delivery 2.Knowledge enhancement and efficient technology utilization 3. Adaptability and experiential learning 4. Effective communication 5.Creative problem-

solving 6 . Organizational relationship and atmosphere improvement 7 . Leadership development 8 . Interpersonal relationship building 9 . In terms of creating ethical consciousness in the profession.

Keywords: The Nine Keys Principle; Sangahavatthu 4; Personnel Capability Development; Palangjit Dharma Jakrawarn Institute

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนี้ยังคงเผชิญกับปัญหาและความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านความไม่เพียงพอของทรัพยากร บุคลากรที่ขาดทักษะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีและวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความเหนื่อยล้าทางจิตใจและร่างกายจากภาระงานที่หนักหน่วง ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความไม่เท่าเทียมกันของการเข้าถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในระดับต่างๆ บุคลากรในพื้นที่ชนบทหรือห่างไกลมักเผชิญกับข้อจำกัดทั้งในด้านงบประมาณ การสนับสนุนจากองค์กรและโอกาสในการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์วิกฤตสุขภาพ เช่น การระบาดของโรคอุบัติใหม่ หรือปัญหาสุขภาพเรื้อรังที่เพิ่มขึ้นยังได้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้มีทักษะการคิดเชิงระบบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพ รวมไปถึงการพัฒนาศักภาพด้านความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนได้ อีกทั้งบุคลากรด้านสาธารณสุขถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชนในด้านการดูแลรักษา ให้ความรู้ ข้อแนะนำด้านสุขภาพ แต่ยังคงพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในกลุ่มนี้ เช่น ปัญหาการสื่อสารและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพยาบาลดังจะเห็นได้จากการนำเสนอข่าวสารอยู่บ่อยครั้ง มักใช้อารมณ์ส่วนตัวมาปะปนกับการทำงาน การทะเลาะกับผู้ป่วยให้การดูแลรักษาสองมาตราฐาน เป็นต้น ดังนั้นปัญหาด้านการบริการยังคงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อบุคลากรสาธารณสุข การบริการที่ดีในระบบสุขภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรจากหลากหลายสาขา ทั้งในด้านการแพทย์ การพยาบาลและสาธารณสุขชุมชน (Jones, 2021) การทำงานร่วมกันนี้อาจเกิดความขัดแย้งและปัญหาทางการสื่อสาร หากขาดการฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีมหรือทักษะด้านอื่นๆย่อมนำมาซึ่งการเกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันในทีมงาน ส่งผลต่อการบริการด้านสุขภาพแก่ผู้มาใช้บริการไม่ได้รับความปลอดภัย เกิดความวิตกกังวลต่อการใช้บริการ เป็นต้น

ปัจจุบันการพัฒนาทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน รวมถึงภาคสาธารณสุข เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์และระบบข้อมูลสุขภาพเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน การนำระบบข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Health Records) มาใช้ช่วยให้การจัดการข้อมูลของผู้ป่วยมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างบุคลากรด้านสาธารณสุขเพื่อการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นการขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีหรือปัญหาด้านการบริการที่ซับซ้อน การปรับตัวของบุคลากรและปัญหาทางเทคนิคที่อาจเกิดขึ้น (World Health Organization, 2020) หนึ่งในปัญหา

หลักที่พบคือ บุคลากรด้านสาธารณสุขยังขาดความเชี่ยวชาญในด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการพัฒนาทางเทคโนโลยีจะนำมาซึ่งประโยชน์มากมาย แต่การขาดความรู้และทักษะเฉพาะทางของบุคลากรสาธารณสุขในการใช้เทคโนโลยีสามารถนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผิดพลาดหรือไม่เต็มประสิทธิภาพได้ จากการวิจัยของ Smith และคณะ (2019) พบว่าความเข้าใจผิดในการใช้งานระบบข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์สามารถทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารข้อมูลระหว่างทีมสหวิชาชีพและส่งผลต่อคุณภาพการบริการที่ได้รับลดน้อยลง

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในด้านต่างๆก็ถือเป็นหัวใจสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการบริการในภาคสาธารณสุข การเพิ่มพูนทักษะทั้งในด้านเทคโนโลยีและความสามารถในการทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น (World Health Organization, 2020) นอกจากการพัฒนาทักษะอบรมในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลากรแล้วต้องพัฒนาร่างกายและจิตใจควบคู่ไปพร้อมกัน เนื่องด้วยงานบริการด้านสุขภาพนั้นต้องประสบกับภาวะความกดดันและความเครียดในสถานการณ์ต่างๆที่ผ่านเข้ามามากมาย ดังนั้นย่อมต้องมีการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปด้วยการนำหลักธรรมสังคหวัตถุ4 อันประกอบไปด้วย ทานคือการให้ ปิยวาจาคือการสื่อสารดี อัตถจริยาคือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสมานัตตาคือความสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจที่ดี(ที.ปา. 11/210/170)

อีกทั้งหลักการกุญแจเก้าดอกเป็นหลักการที่มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบโดยพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ ปัญญาและสังคมไปพร้อมกันอันประกอบด้วย 9 องค์ประกอบได้แก่ 1.กุญแจแห่งความเพียร 2.กุญแจแห่งปัญญา 3.กุญแจแห่งการสำรวจตน 4.กุญแจแห่งทักษะการสื่อสารและปัญญา 5.กุญแจแห่งการแก้ไขปัญญา 6.กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย 7.กุญแจแห่งภาวะผู้นำ 8.กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย 9.กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (ชณภา ปุญณนันท์, 2020) บทความวิชาการนี้จึงมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขด้วยการประยุกต์ใช้หลักกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาล (PDJ Institute)กับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคมแบบองค์รวมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

การพัฒนาบุคลากรศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตรงกับคำว่า Development of Personnel หมายถึงกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงพัฒนาในทางที่ดีขึ้นจากความเจริญของวิทยาการต่างๆรวมกับเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานของหน่วยงานและองค์กรต่างๆย่อมทำให้บุคคลากรในหน่วยงานต่างๆยิ่งต้องเร่งปรับตัวพัฒนาตนให้ทันต่อเทคโนโลยีการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในทุกองค์กร โดยเฉพาะในงานด้านสาธารณสุขที่บุคลากรต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความท้าทายในด้านการให้บริการบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น (Armstrong, 2014) การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่พัฒนาทางด้านความรู้เพียงเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการฝึกอบรม การให้คำแนะนำ และการเสริมสร้างทักษะผ่านการศึกษาและการฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดความชำนาญการ การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Noe, 2017) นอกจากนี้

การสร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรและช่วยลดอัตราการลาออก (Dessler, 2019) โดยมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอนได้แก่ หาข้อบกพร่องในจุดที่ต้องแก้ไข วางแผนการพัฒนา ดำเนินการตามแผนการพัฒนาและติดตามประเมินผลการพัฒนาและต้องมีความสอดคล้องและต่อเนื่องเสมอเพื่อผลลัพธ์ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทบุคลากรด้านสาธารณสุขการพัฒนามีความสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขต้องการทักษะที่หลากหลายและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้ป่วย การพัฒนาทักษะในด้านการสื่อสาร การคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานเป็นทีมมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการ (Roberts, 2016) ดังนั้น การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อยกระดับความสามารถในการให้บริการขององค์กรและสร้างความสำเร็จในระยะยาว

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติ ทักษะหลากหลาย การทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงสร้างความสำเร็จได้ในระยะยาว

แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)

เป็นสาขาหนึ่งของจิตวิทยาที่มุ่งเน้นการศึกษาและส่งเสริมความสุข ความสำเร็จและคุณภาพชีวิตของมนุษย์ แทนที่จะมุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือความผิดปกติทางจิตใจเช่นจิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาเชิงบวกมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างจุดแข็งและคุณสมบัติที่ดีในชีวิตประจำวัน โดยเป็นการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตและศักยภาพของมนุษย์เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. ความสุข (Happiness) และความพึงพอใจ (Well-being) ความสุขแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก คือ ความสุขแบบพื้นฐาน (Hedonic happiness) ที่เน้นการเสพความพอใจและความสุขที่เกิดจากการใช้ชีวิตอย่างเพลิดเพลิน และ ความสุขแบบเชิงคุณค่า (Eudaimonic happiness) ที่เน้นการมีจุดหมายและคุณค่าของชีวิต เช่น การเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การพัฒนาตนเองและการทำงานเพื่อเป้าหมายในชีวิต
2. จุดแข็งของบุคคล (Character Strengths) จิตวิทยาเชิงบวกเน้นให้ความสำคัญกับจุดแข็งและคุณสมบัติที่ดีของบุคคล (strengths) ซึ่งอาจรวมถึงการมีความเมตตา ความกล้าแสดงออก ความยุติธรรม ความยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ โดยแนวคิดนี้มาจากการมุ่งเน้นไปที่ความสามารถที่ดีที่มนุษย์มีอยู่แล้วเพื่อให้พัฒนาได้มากขึ้น เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและร่วมมือกัน
3. ความสามารถในการฟื้นตัวจากความทุกข์ (Resilience) จิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคลในการฟื้นตัวจากความล้มเหลวและความทุกข์ยาก ความยืดหยุ่นทางจิตใจช่วยให้บุคคลสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การคิดเชิงบวก (Optimism) จิตวิทยาเชิงบวกเน้นการมองโลกในแง่ดี โดยเชื่อว่าการมองเห็นสิ่งดีๆ ในชีวิตจะนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จ ผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมีแนวโน้มที่จะก้าวผ่านความท้าทายและมีทัศนคติที่ดีต่อชีวิต

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกเป็นการเปลี่ยนมุมมองในการศึกษาและปฏิบัติเกี่ยวกับจิตใจมนุษย์จากการแก้ไขปัญหาไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพและความสุข โดยเน้นการพัฒนาจุดแข็งของบุคคลและมุ่งเน้นการใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและสร้างสรรค์ ผ่านการสนับสนุนให้บุคคลสามารถพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่(Seligman,2000)

หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

บุคคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรคือหัวใจสำคัญสำหรับการแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ คือ สังคหวัตถุ 4 โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้ในการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข กล่าวคือ บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการให้บริการด้านสุขภาพ ต้องได้รับการฝึกฝน การอบรมจนเกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงเน้นความสำคัญของการพัฒนา ประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ หรือสังคหวัตถุ 4 (ที. ปา. 11/210/170)

สังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวการผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูลหรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ การเสียสละหรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ในบริบทของบุคลากรด้านสาธารณสุขควรมีบทบาทในการให้คำแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานและผู้มารับบริการด้วยความยินดี เปรียบเสมือนการเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการทำงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับทีมงาน

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสำหรับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น โดยยึดถือหลักเกณฑ์ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบและเว้นจากการพูดเพ้อเจ้อในบริบทของบุคลากรด้านสาธารณสุขควรใช้วาจาชัดเจนอ่อนหวานจริงใจเพื่อช่วยสร้างความปลอดภัยทางจิตใจและสามารถเป็นที่พึ่งพาได้แก่ผู้มารับบริการทางสุขภาพรวมทั้งสามารถสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นและช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการสื่อสารที่เป็นมิตร

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นรวมทั้ง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันภายในองค์กรช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

4. สมานัตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยประสานใจครองใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยการประพฤติปฏิบัติที่ดีทั้งกาย วาจา ใจและรวมถึงความเมตตาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสม่ำเสมอในการทำงานที่จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

แนวคิดหลักการกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาล

หลักการกุญแจเก้าดอกเป็นหลักการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนของมนุษย์ให้มีพฤติกรรมเชิงบวกในหลากหลายมิติไม่ว่าจะเป็นมิติทางพฤติกรรม จิตใจ ปัญญาและทางสังคมโดยอาศัย

แนวทางและกระบวนการที่เรียกว่า “หลักการกุญแจเก้าดอก The Nine Keys Principle” หลักการกุญแจเก้าดอกมีรากฐานจาก ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanism) ซึ่งเน้นศักยภาพของมนุษย์ในการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุดตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นกระบวนการทางวิชาการที่เน้นการแสวงหาความรู้ที่อยู่บนพื้นฐานของญาณวิทยา (Epistemology) กระบวนการนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกและประสบการณ์จริงที่ได้จากการจัดอบรมและกิจกรรมของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาลซึ่งได้จัดกิจกรรมอบรมอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลายาวนานกว่า 20 ปี หลักการกุญแจเก้าดอกถูกนำมาประยุกต์ใช้โดยกระตุ้นกระบวนการทางปัญญา เช่น การแก้ไขปัญหา การใช้เหตุผล การตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ การกำหนดแนวทางพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยสองขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ 1) ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ (Seeking Wisdom) ซึ่งมุ่งเน้นการทำความเข้าใจในประเด็นของความทุกข์ที่มนุษย์ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน ผ่านการวิเคราะห์และสำรวจถึงต้นเหตุของความทุกข์นั้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจหรือสังคม และ 2) ขั้นตอนการค้นพบความจริง (Wisdom Sought) ซึ่งเป็นกระบวนการในการค้นพบและรับรู้ถึงความจริงอันลึกซึ้งที่ซ่อนอยู่ในธรรมชาติของความทุกข์ กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่เน้นการค้นพบความจริงเท่านั้น แต่ยังนำความรู้นั้นมาสังเคราะห์ภายใต้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในทุกระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางกายภาพไปจนถึงความต้องการทางจิตใจและสังคม การสังเคราะห์นี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่สมบูรณ์อย่างลึกซึ้งและเชื่อมโยงกับพฤติกรรมและการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน และนำไปสู่การพัฒนาในทุกมิติของชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน

หลักการกุญแจเก้าดอกประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ กุญแจดอกที่ 1 กุญแจแห่งความเพียรการมีความมุ่งมั่นมีความอดทนเพียรพยายามต่อสิ่งต่างๆ กุญแจดอกที่ 2 กุญแจแห่งปัญญาการมีสติปัญญามีความสามารถในการการเรียนรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้อง กุญแจดอกที่ 3 กุญแจแห่งการสำรวจตนความสามารถในการตระหนักรับรู้สภาวะของตนได้ กุญแจดอกที่ 4 กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญาความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กุญแจดอกที่ 5 กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหาความสามารถในการแก้ไขปัญหาก่อนเกิดเหตุได้ กุญแจดอกที่ 6 กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัยการมีความเตตาต่อผู้อื่น กุญแจดอกที่ 7 กุญแจแห่งภาวะผู้นำการพัฒนาตนเองให้แข็งแรงและช่วยเหลือผู้อื่นได้ กุญแจดอกที่ 8 กุญแจแห่งการยอมรับความหลากหลายการเคารพคุณค่าของตนเองและของผู้อื่นและกุญแจดอกที่ 9 กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้การแสดงความยินดีกับผู้อื่นเสมอ(ชณภา ปุญณนันท์, 2020) ความสำคัญของหลักการกุญแจเก้าดอก คือการนำองค์ประกอบของกุญแจเข้ามาพัฒนาตน เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัว ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากกงานวิจัยของ ชณภา ปุญณนันท์ (2563) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาตนผ่านปรัชญากุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะจักรวาล สะท้อนให้เห็นว่าหลักการกุญแจเก้าดอกไม่เพียงแต่ทำให้เกิดการพัฒนาเฉพาะปัจจัยภายในเท่านั้นแต่ยังทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามหลักการกุญแจเก้าดอก ยังทำให้เกิดการตะหนักรู้ทางจริยธรรมผ่านกระบวนการทางพุทธิปัญญา ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตน มีความเป็นผู้นำ ความฉลาดทางปัญญาและอารมณ์ (ชณภา ปุญณนันท์, 2563)

องค์ความรู้จากการวิจัย

การประยุกต์ใช้หลักกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาล (PDJ Institute)กับหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข

เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุข ดังนี้

กุญแจดอกที่ 1 การสร้างความอดทนและความเพียร (Key of Perseverance) เสริมสร้างศักยภาพด้านการให้บริการที่ต่อเนื่องและมีคุณภาพ การมีความอดทนและเพียรพยายามในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการทางสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญในงานด้านสาธารณสุข การใช้กุญแจดอกที่ 1 ร่วมกับหลักทาน(การให้) จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้ป่วยแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก การมีความอดทนสามารถสร้างพลังใจในการทำงานและสร้างผลลัพธ์ที่ดีในระยะยาว

กุญแจดอกที่ 2 การพัฒนาทักษะทางปัญญา (Key of Intellectual Skills)เสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ เรียนรู้พัฒนาองค์ความรู้และทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆมาช่วยพัฒนากระบวนการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะทางปัญญาในการให้บริการด้านสาธารณสุขจะช่วยให้ผู้ให้บุคลากรสามารถให้คำแนะนำทางการแพทย์ที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่ายอีกทั้งการพัฒนาทางด้านปัญญาช่วยส่งเสริมด้านการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การใช้กุญแจดอกที่ 2 ร่วมกับปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) ช่วยเสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ

กุญแจดอกที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Key of Self-Exploration) เสริมสร้างศักยภาพด้านการปรับตัวและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง งานบริการสาธารณสุขคือหนึ่งในศักยภาพที่พัฒนาได้ผ่านการใช้กุญแจดอกที่ 3 การพัฒนาตนเอง ร่วมกับอัตถจริยา (การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น) โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานจริงจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ทำให้สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและสังคมได้อย่างเหมาะสม

กุญแจดอกที่ 4 การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (Key of Communication Skills) เสริมสร้างศักยภาพในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การใช้ภาษาที่สุภาพและมีเมตตา เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากรด้านสาธารณสุขและผู้รับบริการ

กุญแจดอกที่ 5 การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Key of Problem Solving)เสริมสร้างศักยภาพด้านการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานด้านสาธารณสุข การใช้กุญแจดอกที่ 5 ร่วมกับหลักทาน ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาด้วยความเมตตาและมีความรับผิดชอบ ทั้งในด้านการดูแลผู้ป่วยและการทำงานร่วมกับทีม

กุญแจดอกที่ 6 การพัฒนาความคิดเชิงบวกและการให้อภัย (Key of Positive Thinking and Forgiveness)เสริมสร้างศักยภาพด้านการพัฒนาความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในองค์กร

การให้บริการด้วยความคิดเชิงบวกและความเมตตาจะช่วยให้ผู้ให้บริการมองผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานอย่างเข้าใจและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ นอกจากนี้ การพัฒนาความสามารถในการให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตรให้เกิดขึ้นในองค์กร การประยุกต์ใช้ทานร่วมกับกุญแจดอกที่ 6 ช่วยสร้างความเมตตาและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในทีมงานและต่อผู้ป่วย ส่งเสริมการให้บริการที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ

กุญแจดอกที่ 7 การพัฒนาความเป็นผู้นำ (Key of Leadership)เสริมสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำ การนำหลักอัตถจริยามาใช้ร่วมกับการพัฒนาความเป็นผู้นำผ่านกุญแจดอกที่ 7 จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมุ่งเน้นการทำประโยชน์ต่อส่วนรวม การมีทักษะการเป็นผู้นำที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทีมงาน อีกทั้งความเอื้อเฟื้อและความพร้อมในการร่วมมือมีผลดีต่อการให้บริการผู้ป่วยและการทำงานร่วมกันในทีม (Daly, W. J. ,2013) ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กุญแจดอกที่ 8 การยอมรับความหลากหลาย (Key of Accepting Diversity)เสริมสร้างศักยภาพด้านการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับและเคารพความแตกต่างทางความคิด วัฒนธรรม และภูมิหลังของผู้ป่วยในชุมชนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะในสังคมที่มีความหลากหลาย การใช้หลักสมานัตตตา(ความเสมอภาค)ร่วมกับกุญแจดอกที่ 8 ช่วยสร้างความเข้าใจและความเคารพในความแตกต่างระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วย ส่งผลให้การให้บริการเป็นไปอย่างมีมนุษยธรรมและสร้างความไว้วางใจในระบบสาธารณสุขโดยไม่เลือกปฏิบัติ

กุญแจดอกที่ 9 การให้และการแบ่งปัน (Key of Giving and Sharing)เสริมสร้างจิตสำนึกมีจริยธรรมในวิชาชีพ การพัฒนาจิตใจและปลูกจิตสำนึกแห่งการเป็นผู้ให้ควบคู่กับจริยธรรมและรู้จักการแบ่งปันในงานด้านสาธารณสุข ส่งเสริมหลักจริยธรรมเพื่อปลูกฝังความเมตตาและการให้ (Hodgson, J., & Graham, M. ,2019) เป็นการเสริมพลังและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้กุญแจดอกที่ 9 ร่วมกับทาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสาธารณสุขมีความเมตตาและพร้อมที่จะมอบความช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจและยินดีเสมอ

การประยุกต์ใช้หลักกุญแจเก้าดอกร่วมกับหลักสังคหวัตถุ 4 ช่วยเสริมสร้างให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสื่อสาร การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยและชุมชน ผู้เขียนนำเสนอเป็นภาพเพื่อง่ายต่อความเข้าใจ ดังภาพ



.

การประยุกต์ใช้ "หลักการกุญแจเก้าดอก" ของสถาบันพลังจิตธรรมะจักรวาลร่วมกับหลักธรรม "สังคหวัตถุ 4" เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบสุขภาพที่มีความซับซ้อน แนวทางดังกล่าวเน้นการพัฒนาครบทุกมิติ ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา และความสัมพันธ์ในทีมงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อความท้าทาย มีความอดทน ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผสานหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน, ปิยวาจา, อัตถจริยา และสมานัตตา กับกุญแจเก้าดอกช่วยเพิ่มความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ผลที่ได้คือการให้บริการที่มีคุณภาพและความยั่งยืนในระบบสาธารณสุข นอกจากนี้ แนวทางนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้กับการพัฒนาบุคลากรในภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรโดยรวมให้มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชณภา ปุญณนันท์ (2563). การพัฒนาตนผ่านปรัชญากุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะ จักรวาล. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 14(3), 308-318.

ชณภา ปุญณนันท์. (2020). The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development. *Solid State Technology*, *63*(2)

พระไตรปิฎกฉบับหลวง พระไตรปิฎก เล่มที่ 11 หน้า 210 ข้อ 170

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย* ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Armstrong, M. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.

Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5–14.

Daly, W. J. (2013). Promoting teamwork in healthcare: Evidence and implications. *Journal of Nursing Administration*, 43(3), 132-136.

Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.Seligman, M. E. P., &

Hodgson, J., & Graham, M. (2019). Compassion in healthcare: lessons from a Christian understanding of ethics. *Journal of Medical Ethics*, 45(9), 590-594.

Jones, A. B. (2021). Exploring leadership in modern organizations. *Journal of Organizational Studies*, 45(2), 123–145.

Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

Roberts, C. M. (2016). The Importance of Continuing Education for Healthcare Professionals. *Journal of Health Management*, 24(3), 18-25.

Seligman, M. E. P. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.

Smith, J., Brown, A., & Johnson, R. (2019). Strategies for developing leadership in healthcare settings. *Journal of Leadership Studies*, 12(3), 45–60.

World Health Organization. (2020). *Global report on health and climate change: Focus on expanding access to climate-resilient health services*. World Health Organization.