

แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Motivation according to Moderate Postmodern Philosophy

ชิสา กันยาวิริยะ¹ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ²

Chisa Gunyaviriya¹ and Sirin Gunyaviriya²

^{1,2}สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}Philosophy and Ethics Program, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author, e-mail : ¹chicsar@gmail.com

²sirin.cnt@hotmail.com

Received: May 15, 2024; Revised: May 27, 2024; Accepted: May 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตใจให้มนุษย์ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งใจเอาไว้ แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยวิจารณ์ญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนทรรศน์ต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายของความสุข ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงขนาดและคุณภาพของความสุขอันเป็นฐานรากของความคิดที่ใช้ในการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, หลังนวยุค, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article utilizes qualitative research methodology through document analysis. Its aim is to analyze motivational forces based on moderate postmodern philosophical principles. The research findings indicate that motivation is a psychological impetus that drives individuals towards their intended goals. Motivation according to moderate postmodern philosophical principles involves motivational strategies that rely on rationality, including analysis, value assessment for decision-making, and their application. This is used to differentiate and evaluate various aspects using intelligence

from different paradigms. The objective is to understand the goal of happiness, which serves as a guiding principle for the extent and quality of happiness, forming the foundational basis for motivational thinking. Therefore, the motivation that arises promotes the cultivation of intellectual potential, morality, and ethics, fostering emotional and cognitive development. Goals must be set for the collective well-being and the enhancement of the quality of life for oneself and others through the powers of creativity, adaptivity, collaborativity, and requisitivity.

Keywords : Motivation, Postmodern, Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่งในจิตวิทยาองค์การ เนื่องมาจากนักจิตวิทยามีความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงาน และแรงจูงใจเป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์หรือพนักงานในการทำงาน เราอาจจะเคยพบพนักงานบางคนขยันทำงาน พุ่มพู่ให้กับการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำงาน ชอบที่จะมาทำงาน พยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด พยายามพัฒนาวิธีการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานของตน และพฤติกรรมทางบวกอื่น ๆ ที่องค์กรต้องการจากพนักงาน ในขณะที่บางคนไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่อยากทำงาน หรืออู้งาน หรืออาจใช้เวลาทำงานไปทำอย่างอื่น เช่น การสูญเสียเวลาการทำงานไปกับการเล่นอินเทอร์เน็ตที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น เช็คข่าวบันเทิง เล่นไลน์, เฟสบุ๊ก อินสตาแกรม หรือ social network ต่าง ๆ มีการสำรวจวิจัย 1 พบว่าพนักงาน 69% สูญเสียเวลาการทำงานทุก ๆ วันกับการเล่นอินเทอร์เน็ตและเกือบ 25% บอกว่าพวกเขาเสียเวลา 30 ถึง 60 นาทีต่อวันกับการเล่นอินเทอร์เน็ต (Robbins & Judge, 2017) และในความเป็นจริงเราอาจจะใช้เวลาหรือเสียเวลาไปมากกว่า 1 ชั่วโมงต่อวันด้วย อาจจะใช้ทั้งนอกและในเวลางาน ซึ่งในความเป็นจริงมนุษย์ทุกคนมีเวลาเท่ากัน วันละ 24 ชั่วโมง เราอาจใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมงไปกับการทำงาน อีก 16 ชั่วโมงนอกเหนือจากนั้นเราอาจจะใช้เวลาไปกับการพักผ่อน การออกกำลังกาย การให้เวลากับครอบครัว เพื่อนหรือสังคม แต่ถ้าเราใช้เวลาที่เหลืออยู่จำกัดไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่สำคัญดังกล่าววันนี้มากจนเกินไป อาจจะทำให้มีชีวิตที่ไม่สมดุล และมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ไม่อยากทำงาน นอกจากนั้นในปัจจุบัน ปัญหาที่พบในองค์กรต่าง ๆ เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผลผลิตไม่ทันกับความต้องการของลูกค้า หรือไม่ทันต่อการแข่งขัน ปัญหาการบริการลูกค้า อัตราการลาออกสูงโดยเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถสูง (Talent) หรือการที่พบว่าพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดการพัฒนา หรือขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่รู้สึกว่าพวกเขาเป็นเจ้าของงาน มีความรู้สึกทางลบต่องาน หรือมีความรู้สึกทำงานเพียงเพื่อเป้าหมายเดียวคือเงิน หรือทำงานไปวัน ๆ หรือเบื่องานแทบแย่ แล้วรอว่าเมื่อไหร่จะถึงวันหยุด หรือตั้งตารอคอย

วันหยุดยาว ๆ หรือบางคนอาจจะนับปีหรือนับวันว่าเหลือเวลาอีกเท่าไรจะเกษียณอายุงาน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุสำคัญมาจาก เรื่องการขาดแรงจูงใจในการทำงาน (รัตติกง จงวิศาล, 2564) สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้จำเป็นต้องมีกระบวนการทบทวนทางปรัชญาที่ทันสมัย เพื่อนำเสนอแรงจูงใจที่เป็นประโยชน์ต่อการคลี่คลายปัญหาดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันพบว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (Moderate Postmodern Philosophy) ถือว่าเป็นกระแสกระบวนการทบทวนปรัชญาล่าสุดของมนุษยชาติ

ปรัชญาหลังนวยุค เป็นปรัชญากระบวนการทบทวนที่ 5 ของมนุษยชาติซึ่งมีปรัชญาอยู่ 2 สาย คือ ปรัชญาหลังนวยุคสายสุดขั้วและปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ในส่วนของปรัชญาหลังนวยุคสายสุดขั้วมีความเชื่อแบบ “รื้อถอน” (deconstruction) โครงสร้างเครือข่ายของกระบวนการทบทวนทฤษฎีทั้งหมด ส่วนปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีความเชื่อแบบ “รื้อสร้างใหม่” (reconstruction) โดยย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ทำลายสิ่งใด ใช้วิธีการปริวรรตเป็นเครื่องมือในการตีความอย่างมีวิจารณญาณ โดยถือคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญ (เมธา ทริมพาทิป, 2563)

ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นกระแสความคิดที่ประนีประนอมความคิดเห็นอันสุดขั้วระหว่างลัทธิมนุษยนิยม (modernism) ที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริงเป็นสิ่งสากล (universal) มีลักษณะเป็นปรนัย (objective) กับลัทธิหลังนวยุคสายสุดขั้วที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริงเป็นสิ่งเฉพาะ (individual) ของแต่ละบุคคลมีลักษณะเป็นอัตนัย (subjective) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติ บุญเจือและคณะ (2560) ที่อธิบายไว้ว่า “กระบวนการทบทวนหลังนวยุค เป็นกระบวนการทบทวนแห่งการไม่ยึดมั่นถือมั่นอย่างมีวิจารณญาณ จึงถือคติสายกลางว่า “ยึดเหนี่ยวแต่ไม่ยึดติด” คือ ยึดเหนี่ยวทางสายกลางที่เลือกส่วนดีจาก 2 ข้างที่สุดขั้ว เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นเรื่อยไปอย่างไม่ยึดติดในขั้นใดเลย”

เมื่อปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเช่นนี้ แนวโน้มในการนำหลักปรัชญามาสร้างแนวคิดเพื่อให้เกิดแรงจูงใจกับพนักงานที่ขาดแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่สำคัญของนักปรัชญา โดยอาจเริ่มต้นจากการวิจัยเพื่อหาสาเหตุของปัญหาการขาดแรงจูงใจของพนักงาน และวิจัยเพื่อศึกษาหาแนวทางหรือวิธีการนำแนวคิดทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการจูงใจพนักงานบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เป็นการสร้างเหตุของแรงจูงใจให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างรูปแบบการจูงใจที่ทันสมัยหรือตอบโจทย์คนทำงานในยุคปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ และศึกษาแนวคิดปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเชิงปรัชญาประยุกต์
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนทางจิตใจให้มนุษย์ดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งใจเอาไว้ แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยวิจารณ์ญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนการตรรกศาสตร์ต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายของความสุข ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงขนาดและคุณภาพของความสุขอันเป็นฐานรากของความคิดที่ใช้ในการจูงใจ ดังนั้น แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีแนวทางการจูงใจที่ต้องอาศัยวิจารณ์ญาณ คือ การวิเคราะห์ การประเมินค่าสู่การตัดสินใจ และประยุกต์ใช้ เพื่อแยกแยะและประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาจากกระบวนการตรรกศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีวิธีการที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในส่วนตัวและผู้อื่นด้วยการใช้วิจารณ์ญาณในการตีความสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2561) สรุปว่าวิธีการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางก็คือการตีความภาษาด้วยหลักอรรถปริวรรต บนพื้นฐานของกระบวนการตรรกศาสตร์ 5 ด้วยวิธีการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ คือ วิเคราะห์ วิจัย และวิธาน นอกจากนี้ แรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางยังส่งเสริมให้เกิดการสร้างศักยภาพทางปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมในด้านของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งจะต้องกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของตนเองและผู้อื่นด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหาเป็นเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เช่น การทำให้เกิดการรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง การรู้จักแบ่งงานกันทำ การส่งเสริมความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2564) สรุปไว้ว่า ปรัชญาหลังนวยุคคือปรัชญากระแสล่าสุดของมนุษยชาติ เป็นปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ สร้างสรรค์

ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Woodhouse, Tacey & Karen (2013) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของการแบ่งงานกันนั้นเป็นผลมาจากทั้งเรื่องบทบาทผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา และความยืดหยุ่นในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Themanson & Rosen (2015) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับระดับการให้ความสำคัญกับความตั้งใจที่สูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tierney & Farmer (2011) ที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lai & Chen (2012) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carter & Others (2018) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจภายในจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน และคณะ (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจภายในเป็นการขับเคลื่อนโดยความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำภารกิจหน้าที่หรือการทำงานอย่างดี คนที่มีแรงจูงใจภายในจะได้รับแรงขับที่แสดงพฤติกรรมที่มาจากความสนุก หรือความท้าทายในการทำงานมากกว่าที่จะมาจากผลรางวัลจากภายนอกหรือแรงกดดันหรือจากการขอร้องให้ทำ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุค
สายกลาง โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้

รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า รูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนั้น เป็นการวางใจหรือมีทัศนคติที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กร โดยใช้หลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นตัวกำหนดรูปแบบการปฏิบัติ โดยมีทั้งหมด 6 ประการ ดังนี้

1. **มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันคือการพัฒนาคุณภาพชีวิต** ได้แก่ การมีพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ พลังแสวงหาในการขับเคลื่อนชีวิตและองค์กร

2. **ส่งเสริมความร่วมมือ ไม่แข่งขัน ไว้วางใจกันได้** ได้แก่ การไม่ยึดมั่นถือมั่นจนเกิดการแบ่งแยก แข่งขัน นำไปสู่ความไม่ไว้วางใจกัน อิจฉาริษยา กัน คิดทำร้ายทำลายกัน แต่ส่งเสริมความไม่ยึดมั่นถือมั่นที่ช่วยให้เกิดการแบ่งกลุ่มและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมกัน นำไปสู่ความรู้รักสามัคคีของคนในองค์กร

3. **เชื่อมความสัมพันธ์ด้วยความรักความเข้าใจมากกว่าการใช้อำนาจและผลประโยชน์** ได้แก่ การสร้างความเข้าใจจากการรับรู้โดยไม่ด่วนตัดสิน ใช้ความรักความเข้าใจมากกว่าจะใช้ความคิดเชิงเหตุผลบนสมมติฐานของตนเองเป็นที่ตั้ง การใช้อำนาจและผลประโยชน์เป็นการทำลายการเชื่อมต่อที่เกิดจากความบริสุทธิ์ การเชื่อมต่อที่แท้จริงที่สร้างความสัมพันธ์และแรงจูงใจที่ดีให้กับองค์กรคือความรักความเข้าใจ ความมีเมตตากรุณา มีมิตรไมตรีต่อกัน

4. **ชื่นชมคุณค่าของกันและกันด้วยความจริงใจ** ได้แก่ การรู้จักแสดงมุทิตาจิต ไม่อิจฉาริษยา กันอันเกิดจากการเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบที่ทำให้เกิดทุกข์ภาวะในองค์กร คือ การเปรียบเทียบที่กดตัวเองให้ต่ำ หรือยกตัวเองให้สูงขึ้นกว่าคนอื่น ๆ นอกจากจะไม่ทำให้เกิดสุขภาวะแล้วยังเป็นการสร้างปมด้อย สร้างทุกข์โทษให้กับตนเอง ทำให้หมดไฟ (burnout) ในการทำงานได้ง่าย เพราะแบกรับน้ำหนักในสิ่งที่ไม่มีตัวตน คือ ความคิดด้านลบของตนเอง มากกว่าจะเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานจริง ๆ ดังนั้น จึงควรฝึกมองให้เห็นคุณค่าที่แท้จริงของตนเอง อย่าเปรียบเทียบแข่งขันกับใครให้เหนื่อยเปล่าอย่างไร ประโยชน์ รู้จักชื่นชม ยินดีกับคุณค่าของคนรอบตัว ความรักในเพื่อนมนุษย์ก็จะเกิดขึ้น การทำงานก็จะมีแรงจูงใจในการทำเพื่อตนเองและผู้อื่นอย่างรู้คุณค่ามากขึ้น

5. **ใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน** ได้แก่ การมีทัศนคติที่เป็นกลาง มองอย่างเป็นองค์รวม แยกแยะให้เห็นปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในทุกแง่มุม ไม่มองเพียงด้านใดด้านหนึ่งแล้วตัดสินอย่างมีอคติ เมื่อเกิดปัญหาก็สร้างแรงจูงใจให้เกิดความกล้าหาญร่วมกัน คือ กล้าเผชิญต่อปัญหา กล้าประเมินวิธีการปฏิบัติ และกล้าลงมือทำด้วยความรับผิดชอบ เพื่อคุณภาพชีวิตของส่วนรวม ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบอย่างมีวิจารณ์ญาณ

6. **เปิดใจให้กว้าง ยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส** ได้แก่ การมีปัญญา ไหวพริบปฏิภาณในการมองโลกและเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส มองเห็นการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส ไม่ยึดติดกับความสำเร็จเดิม ๆ ในขณะที่โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเป็นพลวัตร ควรวางใจให้เห็นถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย เพื่อให้มีกำลังใจพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน นำเอารูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ ไปใช้เป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือเป็นกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการบุคคลในเชิงจิตวิทยา ส่งเสริมให้เกิดการทำความเข้าใจกับผู้นำและผู้บริหารเพื่อสร้างผู้บริหารเชิงคุณธรรมหรือจริยธรรมที่สามารถเป็นที่พึ่งพาแก่พนักงานที่ต้องการแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนี้ สามารถทำได้โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาให้แก่ผู้นำ ใช้หลัก IDG หรือ Inner Development Goal มาเป็นแกนกลางเพื่อสร้างหลักสูตรอบรมผู้นำเพื่อส่งเสริม soft skill ที่จำเป็นต่อการนำไปบริหารแล้วสร้างองค์กรให้เกิดแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาเป็นฐานคิดเพื่อศึกษาแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และสร้างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง แต่ยังมีหัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจต่อการศึกษาวิเคราะห์สู่การนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังนี้

1. การศึกษาผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับองค์กร
2. ศึกษาการจูงใจองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. วิเคราะห์การจูงใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

- กิริติ บุญเจือ และคณะ. (2560). “ปรัชญาธรรมาภิบาลที่สนับสนุนพระปฐมบรมราชโองการ”. รายงานวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2564). การคิดนวัตกรรมด้วยหลักการทรงงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุค. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน*, 15(2), 111-117.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รมยสาร*, 16(3), 63-77.
- _____. (2563). การจุดใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. *วารสารพุทธมคค์*, 5(1), 99-107.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *จิตวิทยาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บริษัท เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์ จำกัด.
- อรพิน และคณะ. (2542). *การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Carter, W. R., Nesbit, Paul L., Badham, R.J., Parker, K.S., and Sung, K.L. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study, *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483-2502.
- Lai, MC., and Chen, Y.C.. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technolog.*, 3(4), 387-391.
- Robbins, S. P., and Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. (17th ed). Boston : Pearson.
- Themanson, J.R., and Rosen, J.P. (2015). Examining the relationships between self- efficacy, task-relevant attentional control, and task performance: Evidence from event-related brain potentials. *British Journal of Psychology*, 106(2), 253-271.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277-293.
- Woodhouse, G. Tacey, F. and Karen, J.W. (2013). To investigate the concerns and benefits of job sharing a community based Clinical Nurse Consultant role. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 30(3), 33-40.
-