

การประยุกต์ใช้กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาในประเทศไทย
An Application of Human Resource Development Framework for
Human Resource Development to Support Cannabis Businesses in Thailand

วัลลภ ไหญ่ยิ่ง¹

Wullop Yaifying

บทคัดย่อ

กัญชาเป็นพืชเศรษฐกิจใหม่ที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยรัฐบาลมีนโยบายให้การสนับสนุนธุรกิจกัญชาอย่างเป็นรูปธรรมมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดใหม่ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2562 ทำให้กัญชาเป็นพืชที่ถูกกฎหมาย ประชาชนสามารถปลูก ครอบครอง จำหน่าย และบริโภคได้ตามระเบียบกฎหมายที่ภาครัฐกำหนด การประกอบธุรกิจกัญชาในประเทศไทย จึงเริ่มเป็นที่ต้องการของนักธุรกิจ นักลงทุน และเกษตรกรจำนวนมาก เนื่องจากธุรกิจกัญชาเป็นห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจที่ยาว สามารถนำไปทำผลิตภัณฑ์ได้หลายอย่าง การประกอบธุรกิจกัญชาจึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องทำหน้าที่ขับเคลื่อนธุรกิจกัญชาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งธุรกิจกัญชาต้นน้ำ ธุรกิจกัญชากลางน้ำ และธุรกิจกัญชาปลายน้ำ โดยทำการพัฒนาตามกรอบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา อย่างเป็นกระบวนการของการพัฒนาแบบองค์รวมที่ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคลด้านธุรกิจกัญชา การพัฒนาวิชาชีพด้านธุรกิจกัญชา และการพัฒนาองค์กรด้านธุรกิจกัญชา ตลอดทั้งต้องดำเนินการอย่างมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ครอบคลุมระบบการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ 3) การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 4) การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และ 5) การประเมินการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในธุรกิจกัญชาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสูง ช่วยผลักดันให้ธุรกิจกัญชาทั้งห่วงโซ่อุปทานของประเทศไทยประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแข่งขันสูง และเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, รองรับธุรกิจกัญชา, เครื่องมือพัฒนาบุคลากร, กัญชา, ประเทศไทย

¹ สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

The Association of Researcher of Thailand

E-mail: wullop.hrdi@gmail.com



Abstract

Cannabis is a new economic crop that is important to Thailand's economy. The government has a policy to support the cannabis business concretely and has revised the drug law. New drug laws have been amended and were announced on February 19, 2019, making cannabis a legal plant. People can grow, possess, sell and consume according to the rules and regulations set by the government. Doing a cannabis business in Thailand, therefore, has been adopted by many businessmen, investors and farmers because the cannabis business is a long supply chain for businesses and they can be used to produce many products. Therefore, entrepreneurs dealing in the cannabis business must perceive the importance of developing human resources who will drive the cannabis business to achieve their goals of all the three parts of a supply chain, namely the upstream business, the midstream business, and the downstream business. This article proposes a human resource development framework to support the cannabis business as a holistic process consisting of 1) need assessment 2) strategic plan of development 3) activities for development, 4) activity implementation, and 5) evaluation of results. The process must be carried out systematically with a clear pattern, and must covers the 5 steps of the human resource development system as aforementioned. This is to enhance the quality of human resources in the cannabis business, so that they will help drive a success of the cannabis supply chain business, create high competitiveness, and achieve a sustainable progress in Thailand.

Keywords: human resource development, support cannabis businesses, human resource development Tools, Cannabis, Thailand

บทนำ

ธุรกิจกัญชาในประเทศไทย เริ่มต้นจากการที่รัฐบาลได้ปลดล็อกโดยออกกฎหมายให้ประชาชนสามารถปลูกกัญชา ครอบครองกัญชา บริโภคกัญชา ได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบที่กำหนด เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ธุรกิจกัญชาประสบความสำเร็จ (Key Success Factor) โดยทั่วไปธุรกิจกัญชามีห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่ต้น



น้ำถึงปลายน้ำที่ยาว สามารถนำเอาพืชไปผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ได้หลากหลาย มีมูลค่าเพิ่มสูง และมีผลตอบแทนสูงเป็นอย่างมาก ในการขับเคลื่อนธุรกิจกัญชาให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทุกช่วงของห่วงโซ่ธุรกิจ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในธุรกิจกัญชาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

การพัฒนาบุคลากรในธุรกิจนี้ ต้องเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำพัฒนาอย่างเป็นระบบทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และการนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริง (Practice) จนเกิดความชำนาญเป็นทักษะ (Skill) อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมธิไกร, 2549) Smithikrai. C., 2006). โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา คือ เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล และเพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล (Wexley & Latham, 1991) ซึ่งจะต้องคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบทของธุรกิจกัญชาที่อยู่ห่วงโซ่อุปทานช่วงต้นน้ำ กลางน้ำ หรือปลายน้ำ นอกจากนั้น การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ต้องดำเนินการโดยนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงคู่คิดธุรกิจ (Business Partner) ที่มีความสามารถในการร่วมคิด ร่วมบริหารจัดการ (จิระประภา อัครบวร, 2549) (Akaravorn, A.2006) เพื่อความสำเร็จของธุรกิจกัญชาในประเทศไทย

บทความนี้ต้องการจะนำเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับธุรกิจกัญชาของรัฐบาล เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาธุรกิจกัญชาทั้งห่วงโซ่อุปทาน โดยผ่านขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร การนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงคอยขับเคลื่อนธุรกิจกัญชาในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ภาพรวมของธุรกิจกัญชา

จากข้อมูลของ The Global Cannabis Report ตลาดกัญชาทั่วโลกตอนนี้มีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องและจะเติบโตสูงสุดถึงหลักพันล้านดอลลาร์ในปี 2567 ทั้งกัญชาทางการแพทย์ และกัญชาเพื่อการสันทนาการโดยมีสัดส่วนตลาดระหว่างกัญชาทางการแพทย์ กับกัญชาเพื่อการสันทนาการในอัตรา 60-40 ตามลำดับอีกด้วย (The Prohibition Partners, 2019) สำหรับธุรกิจกัญชาในประเทศไทยคาดการณ์ว่าภาพรวมตลาดกัญชาในประเทศไทยปี 2564 อยู่ที่ราว 3,600-7,200 ล้านบาท การที่รัฐบาลมีนโยบายต้องการส่งเสริมให้กัญชากลายเป็นหนึ่งในพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้ประชาชนเริ่มด้วยการทำให้กัญชาเป็นธุรกิจใหม่



ที่ถูกต้องตามกฎหมาย กล่าวคือ รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2562 ส่งผลให้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรม ที่มีการจดทะเบียนเป็นวิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจเพื่อสังคม หรือสหกรณ์การเกษตรซึ่งดำเนินการภายใต้ความร่วมมือและกำกับดูแลของหน่วยงานของรัฐ สามารถยื่นขอรับอนุญาตปลูกกัญชาได้ (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2563: 3) และล่าสุดเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปลดล็อกกัญชาให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยไม่จัดเป็นยาเสพติด ไม่ว่าจะเป็นใบที่ไม่ติดกับช่อดอก เปลือก ลำต้น เส้นใย กิ่ง ก้าน ราก น้ำมันสารสกัดเมล็ด ซึ่งมีสารสกัดแคนนาบินาไดโอด (Cannabidiol: CBD) สูง และในส่วนของสารเตตราไฮโดรแคนนาบินอล (Tetrahydrocannabinol: THC) กฎหมายห้ามมีเกิน 0.2% ซึ่งจะไม่ถือว่าเป็นยาเสพติด ยกเว้นช่อดอกและเมล็ดกัญชา (มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ, 2564) (National Public Health Foundation, 2021)

ถือเป็นการเปิดโอกาสให้กัญชากลายเป็นพืชเศรษฐกิจ ทำให้เกษตรกรมาลงทุนปลูกกัญชา นักธุรกิจก็นำกัญชาไปต่อยอดทำผลิตภัณฑ์จากกัญชา อีกทั้งกฎหมายฉบับนี้สนับสนุนให้เกษตรกรไทยปลูกเพื่อจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศทำให้มีความเคลื่อนไหวของธุรกิจกัญชาในประเทศไทย หลายธุรกิจหลายอุตสาหกรรมสามารถเริ่มทำผลิตภัณฑ์กัญชาบางชนิดได้แล้ว เช่น อาหารเสริม ยา และเครื่องสำอาง และด้วยระยะเวลาปลูกและเก็บเกี่ยวสั้นเพียง 4 เดือน กัญชากลายมาเป็นสินค้าที่กำลังเป็นที่ต้องการของตลาด มีราคาสูง ทุกอย่างของกัญชาขายได้ ตั้งแต่ ต้น ดอก ใบ กิ่งก้าน จนถึงรากและในอนาคต สาร CBD ในกัญชาจะถูกนำไปใช้เหมือนวิตามิน กลายเป็นส่วนผสมในเครื่องดื่มที่วางขายทั่วไป เป็นวัตถุดิบในการทำอาหาร แทรกซึมอยู่ในผลิตภัณฑ์ต่าง ในชีวิตประจำวัน

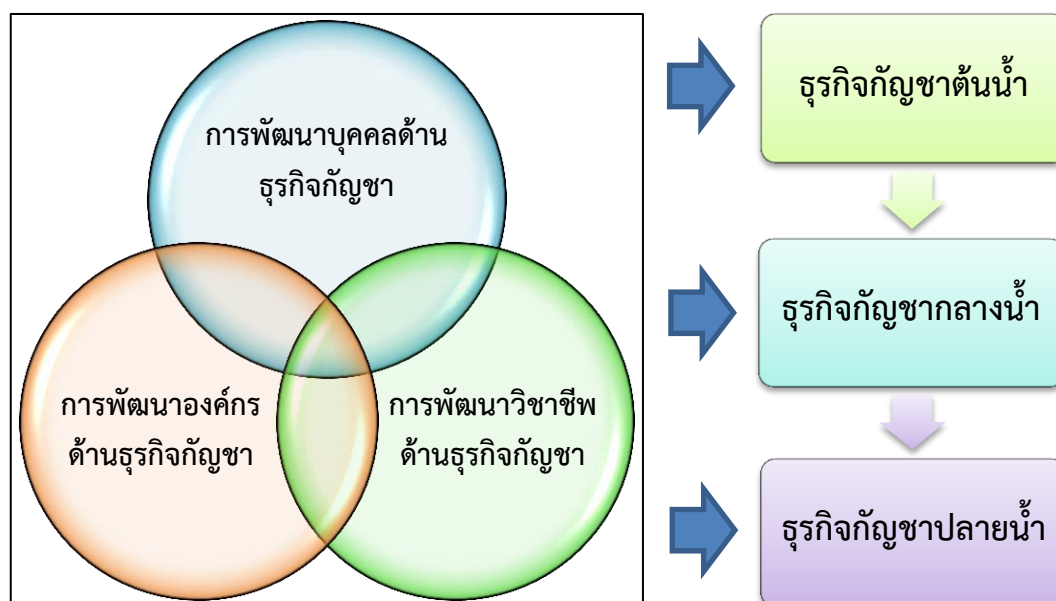
กรอบการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา

การพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา มีความหมายรวมถึง การพัฒนาแบบองค์รวมของ การพัฒนาศักยภาพด้านธุรกิจกัญชา (Individual Development of Cannabis Businesses) การพัฒนาวิชาชีพด้านธุรกิจกัญชา (Career Development of Cannabis Businesses) และการพัฒนาองค์กรด้านธุรกิจกัญชา (Organization Development of Cannabis Businesses) เพื่อมุ่งสู่การปฏิบัติงานด้านธุรกิจกัญชาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพสูงสุด ทำให้เป้าหมายการดำเนินการขององค์กรในธุรกิจกัญชาของประเทศไทยบรรลุผลโดยประการแรก การพัฒนาศักยภาพด้านธุรกิจกัญชา ช่วยให้ผู้ประกอบการที่อยู่ธุรกิจกัญชาตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำ ได้เห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจกัญชาในส่วนที่ตนเองดูแลรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาศักยภาพแบบหลากหลายวิธีการ (Multi Methods) มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะใหม่ๆ เพื่อบริหารจัดการธุรกิจกัญชาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประการที่สอง การพัฒนาวิชาชีพด้านธุรกิจกัญชา เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้ผู้ประกอบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการ



ปฏิบัติงานด้านธุรกิจกัญชาในอนาคต จะต้องมีการวางแผนอาชีพด้านธุรกิจกัญชาทั้งมิติทางวิทยาศาสตร์และมิติทางสังคมศาสตร์ ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากแนวทางพัฒนาอาชีพในองค์กรของธุรกิจกัญชาให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์กรครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัดสัมมนา การวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจกัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนงานเส้นทางอาชีพด้านธุรกิจกัญชาประการสุดท้าย การพัฒนาองค์การด้านธุรกิจกัญชามุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์กรด้านธุรกิจกัญชาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารบุคลากรด้านธุรกิจกัญชาให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาแบบบูรณาการในองค์กรให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์กรปรับตัวด้านธุรกิจกัญชาได้ รองรับนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับกัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ทั้ง 3 ประการ ต้องดำเนินการไปพร้อมกัน มีความเชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีความสมดุลของทั้งสามส่วน ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร บางกิจกรรมให้ประโยชน์ทั้งสามประการ บางกิจกรรมให้ประโยชน์สองประการ และบางกิจกรรมให้ประโยชน์เพียงประการเดียว ตามภาพที่ 1 เพื่อกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรด้านธุรกิจกัญชา มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจกัญชาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ มีทัศนคติเชิงบวกต่อธุรกิจกัญชาและสามารถปฏิบัติงานด้านธุรกิจกัญชาทุกช่วงในห่วงโซ่อุปทาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ผลักดันให้กัญชาเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทยอย่างแท้จริง



ภาพที่ 1 กรอบการพัฒนาแบบองค์รวมของการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา



กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา เป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนที่เชื่อมโยง สอดคล้อง สัมพันธ์กัน โดยมีองค์กรที่อยู่ในธุรกิจกัญชาทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เป็นเจ้าภาพจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้แก่บุคลากรในธุรกิจกัญชา ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้าน ธุรกิจกัญชา กระบวนการพัฒนาอาชีพด้านธุรกิจกัญชา และกระบวนการพัฒนาองค์กรด้านธุรกิจกัญชา ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ช่วยให้องค์กรที่อยู่ในธุรกิจกัญชา บรรลุเป้าหมายด้านธุรกิจกัญชาตามที่ได้ตั้งไว้ กระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ตามลำดับขั้นตอนได้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา (Need Assessment of Human Resource Development to Support Cannabis Businesses) เป็น การศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพพึงประสงค์ที่ควรจะเป็นอันเป็นสาเหตุที่จะต้องพัฒนา บุคลากรด้านธุรกิจกัญชา(สุวิมล ว่องวาณิช, 2558: 42) เพื่อหาช่องว่างที่จะต้องเติมเต็มองค์ความรู้พัฒนาทักษะ ให้บุคลากรด้านธุรกิจกัญชาได้รับการพัฒนา โดยต้องให้สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับกัญชาของรัฐบาล และ เชื่อมโยงกับการพัฒนาแบบองค์รวมของการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาขององค์กรนั้น

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning of Human Resource Development to Support Cannabis Businesses) เป็นการกำหนดประเด็นการ พัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจกัญชาของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนา วัตถุประสงค์การพัฒนา เป้าหมายการ พัฒนา และงบประมาณ ตลอดจนทั้งวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยต้องให้สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ด้านธุรกิจกัญชาของประเทศไทยและบริบทด้านธุรกิจกัญชาทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

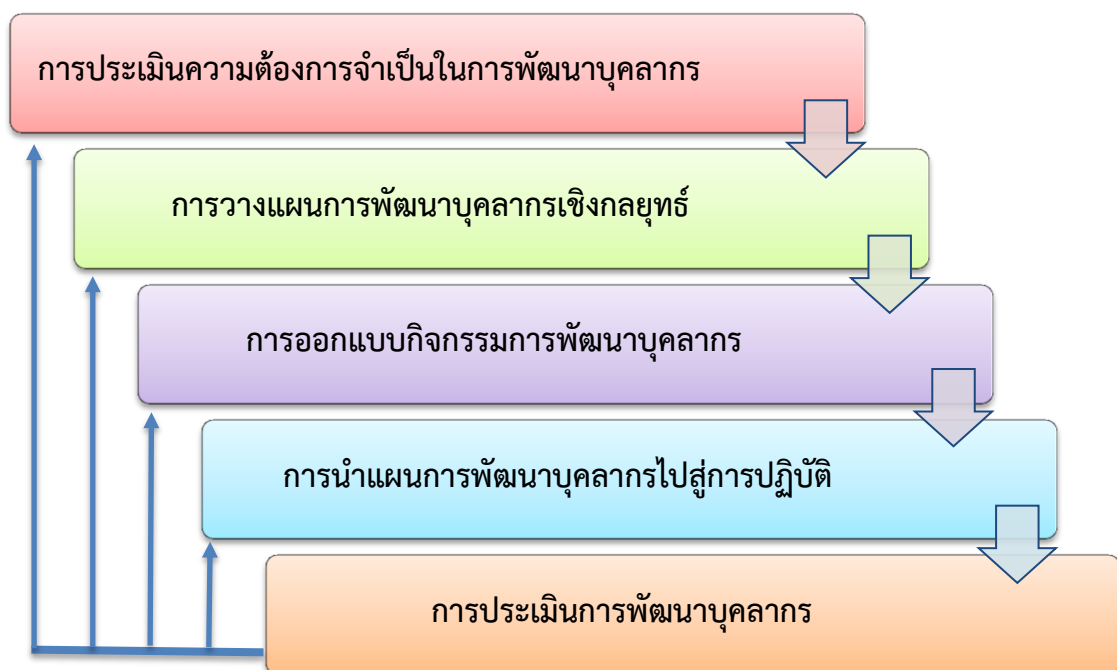
3. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา (Designing Activities for Human Resource Development to Support Cannabis Businesses) เป็นการกำหนดรายละเอียด วิธีการพัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจกัญชาให้เหมาะสมกับบุคลากร กลุ่มบุคลากร โดยคำนึงถึง เพศ วัย ตำแหน่ง หน้าที่การงาน และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านธุรกิจกัญชานั้น เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการธุรกิจกัญชาในประเทศไทย

4. การนำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาไปสู่การปฏิบัติ (Implementing Activities of Human Resource Development to Support Cannabis Businesses) เป็นการ ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาในรูปแบบของการฝึกอบรมในห้องเรียนหรือรูปแบบที่ไม่ใช่ การฝึกอบรมในห้องเรียน ดำเนินการอย่างจริงจังให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา



5. การประเมินการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา(Evaluating Human Resource Development to Support Cannabis Businesses) ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา จำเป็นต้องได้รับการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกประเด็น คือ ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และการตอบกลับผลการประเมินสำหรับนำไปปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา

กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาจะมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่เป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลบุคลากรนั้น ต้องดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาให้ครบ 5 ขั้นตอน ทีละขั้น ยกเว้นขั้นที่ 5 ที่ต้องดำเนินการประเมินผลภาพรวมของทั้ง 5 ขั้นตอน และประเมินผลในแต่ละขั้นตอนด้วย กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาดังกล่าว อธิบายได้ด้วยภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา

เครื่องมือที่ใช้พัฒนาบุคลากรมีหลากหลาย ก่อนใช้ต้องประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจกัญชาจะต้องดำเนินการ ด้วยการวิเคราะห์ว่าอะไรคือ จุดเด่นและจุดด้อยของเครื่องมือ บุคคลใด กลุ่มไหน ควรใช้เครื่องมืออะไร ในการพัฒนา โดยทั่วไปเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Tools) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรมใน



ห้องเรียน (Classroom Training) และเครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552: 128-129) (Phuwittayaphan, A. 2009)

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา คือ วิธีการหลากหลายที่จะทำให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจกัญชา ครอบคลุมต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ มีทัศนคติเชิงบวกต่อธุรกิจกัญชา และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาธุรกิจกัญชาให้มีผลลัพธ์ที่ดี กล่าวคือ ในธุรกิจต้นน้ำ ปลูกกัญชาให้ได้ต้น ใบ ราก ดอก ที่มีคุณภาพดี ธุรกิจกลางน้ำ คือ สามารถทำผลิตภัณฑ์จากกัญชาที่มีประโยชน์หลากหลาย มีคุณค่าทางการค้าและธุรกิจปลายน้ำคือ ทำให้ผู้บริโภคผลิตภัณฑ์กัญชา มีความพึงพอใจด้วยคุณภาพ ประการทั้งปวง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาในห้องเรียน (In-Classroom Human Resource Development to Support Cannabis Businesses)

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาในห้องเรียน เป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาที่เน้นการให้เกิดความรู้ ปรับทัศนคติ พัฒนาทักษะเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีวิทยากร พิธีกร หรือผู้นำการประชุม โดยทั่วไปรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม (Training)

แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-House Training) เป็นการจัดอบรมขึ้นในองค์กร ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นบุคลากรภายในองค์กรเดียวกัน ทั้งนี้วิทยากรเป็นบุคคลที่รับเชิญมาจากภายนอกองค์กร หรืออาจเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น และการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) เป็นการจัดอบรมที่ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะมาจากหลายองค์กรแต่มีความสนใจในหัวข้อเดียวกัน

1.2 การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)

การประชุมหรือสัมมนาเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหญ่ ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เช่น การจัดสัมมนาวิจัยกัญชาเพื่อประชาชน โดยสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชานอกในห้องเรียน (Non-Classroom Human Resource Development to Support Cannabis Businesses)

เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาที่ผู้ได้รับการพัฒนา ต้องเรียนรู้นอกห้องเรียน มีความหลากหลายทั้งวิธีการเรียนรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยไม่จำเป็นต้องมีวิทยากร หรือผู้แนะนำ บางวิธีการสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การทำกิจกรรมส่งเสริมธุรกิจกัญชา (Cannabis Business Promotion Activities)



การทำกิจกรรมส่งเสริมธุรกิจกัญชา เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาที่มุ่งเน้นให้บุคคลได้ปฏิบัติจริงจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบกิจกรรมที่แตกต่างกันไป เช่น นายกสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย มอบหมายให้เจ้าหน้าที่สมาคม จัดนิทรรศการเกี่ยวกับกัญชาในงานสัมมนาวิชาการกัญชาไทย

2.2 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT)

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้สร้างบรรยากาศการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เช่น การสอนพนักงานใหม่ให้ปลูกกัญชาในกระถางอย่างถูกต้องตามวิธีการในโรงเรียนปลูกกัญชา

2.3 โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)

โปรแกรมพี่เลี้ยง เป็นเครื่องมือหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development Partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่พี่เลี้ยง แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความพร้อมที่จะทำงานในธุรกิจกัญชา เช่น การมอบหมายให้พนักงานใหม่ปลูกกัญชาในโรงเรียน และแต่งตั้งพนักงานเก่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงจนกว่าพนักงานใหม่จะมีความชำนาญ สามารถปลูกกัญชาได้เองอย่างถูกต้องโดยไม่ต้องมีพี่เลี้ยง

2.4 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)

การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม ตามคำกล่าวที่ว่า “พฤติกรรมเปลี่ยน ผลลัพธ์ย่อมเปลี่ยน” โดยใช้กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้ระบบลีน (lean System) มาใช้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจกัญชา เป็นการปรับพฤติกรรมที่ลดต้นทุน ลดเวลา ทำให้คุณค่าในงานเพิ่มขึ้น

2.5 การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)

การเพิ่มปริมาณงาน เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจกัญชา อีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) โดยที่ขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่เท่าเดิม เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายงานเชิงลึกมากขึ้น ปริมาณงานยังเพิ่ม บุคคลยังพัฒนา เช่น เดิมมอบหมายงานให้ปลูกกัญชา เพิ่มงานให้ดูแลรักษาบำรุงต้นกัญชาไปด้วย



2.6 การมอบหมายงาน (Job Assignment)

การมอบหมายงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของธุรกิจกัญชา ที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายงานรายบุคคล เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งดำเนินงานโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายงานเป็นกลุ่ม ที่มีขอบเขตงานกว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย เช่น ประธานวิสาหกิจชุมชนมอบหมายให้พนักงาน 1 คน รับผิดชอบแนะนำผลิตภัณฑ์กัญชาให้นักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชม แต่มอบให้พนักงานทุกคนร่วมกันต้อนรับนักท่องเที่ยวให้ประทับใจ

2.7 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การหมุนเวียนงาน เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานที่หลากหลาย เช่น การให้หัวหน้าแผนกย้ายสับเปลี่ยนแผนกกันทุก 2 ปี เพื่อจะได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรกิจกัญชาให้หลากหลาย

2.8 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ที่มักถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารธุรกิจกัญชา ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา แบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา เช่น มอบหมายให้พนักงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำมาตรฐานการปลูกกัญชาแก่พนักงานคนอื่น

2.9 การติดตามผู้เชี่ยวชาญ (Expert Tracking)

การติดตามผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ (Role Model) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลอื่นโดยใช้การสังเกต เช่น การติดตามวิศวกรสำรวจพื้นที่ออกแบบโรงเรือนปลูกกัญชา

2.10 การสอนงาน (Coaching)

การสอนงาน เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจพัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ การสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-On-One Relationship And Personal Support) โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและการปฏิบัติได้ เช่น การสอนเทคนิคการปลูกกัญชาในระบบปิด



2.11 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ที่เน้นให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น สามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ตามความชอบ ความถนัดของตนเอง เช่น การศึกษาเทคนิคการทำผลิตภัณฑ์จากกัญชาทางอินเทอร์เน็ต

2.12 การเป็นวิทยากร (Trainer)

การเป็นวิทยากร ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับธุรกิจกัญชา และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่าง ๆ ฟังได้ โดยได้รับมอบหมายจากองค์กรให้ทำหน้าที่วิทยากร หรือลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความจำเป็นต้องถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรหรือในชุมชน เช่น การมอบหมายให้พนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานที่ปลูกกัญชาบรรยายเรื่องเทคนิคการปลูกกัญชาให้มีคุณภาพ ให้พนักงานของส่วนงานอื่นได้รับฟัง

2.13 การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

การดูงานนอกสถานที่ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา โดยมอบหมายให้บุคคลไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการ ในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น เช่น การจัดทำโครงการให้พนักงานไปศึกษาดูงานโครงการกาแพกกัญชา

2.14 การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับฟังข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน หรือเรื่องทั่วไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกัญชา โดยผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ นำประเด็นที่ได้รับไปหาช่องทางพัฒนาตนเองได้ เช่น การนำความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมหลักสูตรนักธุรกิจกัญชามืออาชีพไปปรับปรุงในการจัดอบรมครั้งต่อไป

2.15 การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Internships with Experts)

การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจกัญชา เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาแบบหนึ่ง ที่เน้นให้บุคคลได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้ฝึกงานให้กับผู้รับการฝึกงาน เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบของโควิด 19 ต่อธุรกิจกัญชากับนักวิเคราะห์ธุรกิจของฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ธนาคารออลสิน เป็นต้น

2.16 การพัฒนาสู่เกณฑ์มาตรฐาน (Benchmarking)

การหาคู่เปรียบเทียบเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ระดับเกณฑ์มาตรฐาน เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาแบบหนึ่ง โดยใช้วิธีการศึกษาดูงานแล้วนำวิธีการเปรียบเทียบกับกระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เพื่อหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) นำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ได้เทียบเท่าหรือดีกว่า โดยการเรียนรู้แล้ว



ประยุกต์ใช้ ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ เช่น การไปศึกษาเปรียบเทียบวิธีการบริหารจัดการธุรกิจกัญชาในประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วนำวิธีการมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

2.17 การให้ทุนทำวิจัย (Funding for Research)

การให้ทุนทำวิจัย เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ใช้หลายวิธีการมาบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นขั้นเป็นตอน สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์ในโครงการเดียวกัน เช่น สมาคมนักวิจัยให้ทุนทำวิจัย เรื่องการใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์วิเคราะห์พื้นที่ที่เหมาะสมต่อการปลูกกัญชาในประเทศไทย

2.18 การเรียนรู้ผ่านออนไลน์ (Learning Online)

เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาที่มีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยให้การเรียนรู้กว้างไกลมากขึ้น หลากหลายวิธีการรับรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม (Raymond, A., 2008: 271) เช่น การอบรมเกี่ยวกับธุรกิจกัญชาในประเทศไทยทางออนไลน์

การเลือกเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกัญชา จำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเครื่องมือกับบุคลากรที่จะพัฒนา และเหมาะสมกับบริบทของธุรกิจกัญชาในช่วงต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้านธุรกิจกัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจองค์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจกัญชา ทักษะคิดในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรกิจกัญชา และการนำเอาความรู้ไปปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับธุรกิจกัญชา

สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จ มีพลังขับเคลื่อนธุรกิจกัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ มีระบบแบบแผน เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยง สอดคล้อง สัมพันธ์กับนโยบายการสนับสนุนธุรกิจกัญชาของรัฐบาล และรองรับธุรกิจกัญชาทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำซึ่งกันและกันโดยมีองค์กรภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกัญชาอย่างครบวงจรเป็นเจ้าภาพ พัฒนาบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกัญชาเช่น วิศวกรโรงเรือนปลูกกัญชา นักออกแบบผลิตภัณฑ์จากกัญชา เป็นต้น นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชาควรต้องเลือกเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ที่มีวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ วุฒิการศึกษา



เพศและเหมาะสมกับธุรกิจกัญชาในแต่ละช่วงของห่วงโซ่อุปทาน เช่น ธุรกิจกัญชาต้นน้ำพัฒนาบุคลากรให้สามารถปลูกกัญชาได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดี ธุรกิจกัญชากลางน้ำพัฒนาบุคลากรให้สามารถแปรรูปกัญชาให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจมากขึ้น และธุรกิจกัญชาปลายน้ำพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการส่งต่อให้ประชาชนผู้บริโภคอย่างมืออาชีพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับธุรกิจกัญชา ขึ้นอยู่กับความตั้งใจจริงของผู้บริหารองค์กรที่มีหน้าที่ควบคุมกำกับบุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นมืออาชีพทำงานเป็นหุ้นส่วนความสำเร็จกับผู้บริหารองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร และขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรเองที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลักดันให้องค์กรในธุรกิจกัญชาบรรลุเป้าประสงค์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคน สร้างผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เตา (2000)
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. (2564). *ช่องว่างที่หายไปในระบบบริการ 'กัญชาทางการแพทย์' ในประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://healthserv.net/7414>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2563). *คู่มือการขอรับอนุญาตปลูกกัญชาสำหรับเกษตรกร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรกราฟิกแอนด์ดีไซน์
- อาภาณ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด
- Raymond, A. (2008). *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- The Prohibition Partners. (2019). *The Global Cannabis Report*. Retrieved from <https://prohibitionpartners.com/reports/the-global-cannabis-report/>
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources in Organizations* (2nd ed). New York: Harper Collins.

Translated Thai References



- Akaravorn. J. (2006). *Create people, create works*. Bangkok: Tao Publishing House
(2000). (in Thai)
- Food and Drug Administration. (2020). *Guide to obtaining a license to grow cannabis for farmers*. Bangkok: Graphic and Design Publishing House. (in Thai)
- National Public Health Foundation. (2021). *Missing gaps in the service system. 'Medical marijuana' in Thailand*. Retrieved from <https://healthserv.net/7414>. (in Thai)
- Phuwittayaphan. A.(2009). *Preparation of individual personnel development plans*. Bangkok: typography company limited edition. (in Thai)
- Smithikrai. C.(2006). *Training of personnel in the organization*. Bangkok: Chulalongkorn Publishing House University. (in Thai)
- Wongwanich. S. (2015). *Research to assess the need for necessity*. Bangkok: Chulalongkorn Publishing House University. (in Thai)

