การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ของคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ประกอบอาชีพอิสระ: ข้อสังเกตบางประการจากข้อมูลการวิจัยภาคสนาม*

Motivating the Knowledge Management of Self-Employed Persons with Physical Disability: Some Remarks on Field Research Data

เจนจิรา เจนจิตรวาณิช**

Janejira Janejitvanich

เจด็จ คชฤทธิ์***

Chaded Khotcharit

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นข้อสังเกตที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลภาคสนามการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ

* บทความวิชาการนี้เป็นการตั้งข้อสังเกตจากข้อมูลการวิจัยภาคสนามเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ” (2560) และได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดล

This academic article is part a part of a field work observation, “Factors Related to Career Success of Persons with Disabilities who are Self-employed” (2017), and received research funding from Mahidol University.

** อาจารย์ประจำวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

Full Time Instructor of Ratchasuda College, Mahidol University, Corresponding author, E-mail: jane_jinara@hotmail.com

*** นักวิจัยและนักวิชาการอิสระ

Researcher and Independent Scholar.

ของคนพิการ" โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะบทความ คือ เพื่อวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ของคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระแล้วประสบความสำเร็จตามนิยามของตนเอง ทั้งนี้โดยวิเคราะห์และตั้งข้อสังเกตจากผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยกำหนดแนวคำถามไว้ล่วงหน้า และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวนแบบลูกโซ่ (Snowball technique) จากคนพิการทางการเคลื่อนไหวที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระที่อาศัยอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 13 คน แล้วนำมาประมวลเพื่อเสนอในบทความนี้ จำนวน 8 คน ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ที่ปรากฏในการวิจัย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้พิการที่ประสบความสำเร็จมักมีความคิดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาในเรื่องของแรงจูงใจ (Motivation) ที่เป็นแรงขับ (Drive) ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนทำให้การประกอบอาชีพอิสระประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้นั้น มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ 1) แรงจูงใจให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 2) แรงจูงใจในการเข้าถึงความรู้ 3) แรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 4) แรงจูงใจในการนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการจัดการความรู้, คนพิการ, อาชีพอิสระ

Abstract

This academic article is the remarks on data collection of the field research, *"Factors Related to Career Success of Persons with Disabilities Who Are Self-Employed"*. The purpose of this article was to analyze the motivation used for knowledge management of self-employed persons with disabilities who succeeded in their business on their own way and definition. Data analysis and notice were from the research results that used an in-depth interview. The interview guidelines were prepared in

advance. Also, the snowball technique was used to randomly select the sample that consisted of 13 participants who had mobility impairments from central of Thailand. Then the data of 8 people were compiled to present in this article. From the interview analysis that appeared in this research reflected that persons with disabilities, who were self-employed and successful, almost had concept and guideline related to psychology focused on motivation that drove them to perform the behavior of knowledge management efficiently. Therefore, motivation for knowledge management is composed of 4 components: 1) motivation for knowledge share and exchange, 2) motivation for knowledge access, 3) motivation for learning, and 4) motivation for knowledge application.

Keyword : motivating for knowledge management, persons with disabilities, self-employed

บทนำ

หากพิจารณา พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ฉบับปรับปรุง มาตรา 20 มุ่งเน้นสิทธิการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น ๆ จากรัฐ โดยเฉพาะในวรรค 3 ว่า การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนการได้รับการส่งเสริมอาชีพอิสระ และบริการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ สะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจอันดีในการวางแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติต่อคนพิการ เป็นที่น่าสังเกตว่าการออกกฎหมายหรือพระราชบัญญัติต่าง ๆ สำหรับบังคับใช้เพื่อคนพิการ มักมีเจตนารมณ์โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และโอกาสที่เท่าเทียม นอกจากนั้นแล้ว

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์ (2539) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคนพิการให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติว่า คนพิการมีความสามารถเหมือนกับคนอื่น การที่กฎหมายรับรองว่าคนพิการ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีสิทธิ และมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นนั้นเป็นหัวใจสำคัญ เพราะความเชื่อ สิทธิ และโอกาสนั้น จะทำให้คนพิการสามารถพัฒนาตนเองให้มีความสามารถได้อย่างเต็มที่และสามารถประกอบอาชีพ ตลอดจนอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

สำหรับการประกอบอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตของคนพิการ แม้จะมีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเอื้อให้คนพิการได้รับการจ้างงานมากขึ้น ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อย่างไรก็ตาม ยังมีคนพิการอีกจำนวนหนึ่งเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่แตกต่างหลากหลาย เช่น การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเฉพาะสำหรับคนพิการซึ่งจำเป็นต่อการทำงาน การขาดบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสอนงาน หรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน รวมไปถึงการขาดใบรับรองวุฒิการศึกษา หรือวุฒิบัตรรับรองความสามารถเฉพาะด้านนั้น ๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การประกอบอาชีพอิสระของคนพิการให้ประสบความสำเร็จสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้นั้น อาจไม่ใช่เรื่องง่ายหรือสามารถประสบความสำเร็จได้ทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพอิสระจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในของคนพิการเอง เช่น ความรู้ความสามารถ ความขยันอดทน ไม่ท้อแท้ และปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว การมีตัวแบบ เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและช่วยสนับสนุนให้คนพิการสามารถประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระได้ (เจนจิรา เจนจิตรวาณิช, 2560)

อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์ภาคสนามของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ” ดังปรากฏแกนหลักของความหมายความสำเร็จ คือ ความสามารถที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ ทั้งนี้ อาชีพอิสระนั้นจะต้องมีความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาต่อยอด ก่อให้เกิดผลกำไรและสร้างความมั่นคงในชีวิตได้ ซึ่งมีปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องหลายประเด็น ทั้งนี้มีประเด็น

ที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในอาชีพ เป็นประเด็นสำคัญที่ปรากฏอยู่ด้วย จึงนำไปสู่ข้อสังเกตเพิ่มเติมในด้านการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ของคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อความสำเร็จได้ ดังจะนำมาวิเคราะห์เพื่อขยายความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการที่ประสบความสำเร็จให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในบทความนี้

มุมมองความสำเร็จและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ

จากรายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ (เจนจิรา เจนจิตรวาณิช, 2560) สะท้อนให้เห็นว่า คนพิการนิยามความหมายความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระจากมุมมองของตนเอง โดยส่วนใหญ่ให้คำอธิบายสอดคล้องกัน ดังปรากฏแกนหลักของความหมาย คือ ‘ความสามารถที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ ทั้งนี้ อาชีพอิสระนั้นจะต้องมีความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาต่อยอด ก่อให้เกิดผลกำไร และสร้างความมั่นคงในชีวิตได้’

จากนิยามความหมายดังกล่าว มีความใกล้เคียงและสอดคล้องกับที่นักวิชาการส่วนหนึ่งได้ทำการศึกษาและให้นิยามไว้ กล่าวคือ Judge & Bretz (1994) Ng, Eby, Sorensen & Feldman (2005) นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ศันสนีย์ เหรียญแก้ว (2548) สุวีรา โลหิตหาญ (2549) และ ภาณิน กมลสุนทร (2553) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า เป็นผลทางบวกทางด้านจิตใจ หรือผลลัพธ์ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีผลมาจากประสบการณ์การทำงานของตน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ จากผลการวิจัยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ด้านปัจจัยภายใน เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ ซึ่งเป็นผลจากการวิจัย สรุปได้เป็น 13 ประเด็นสำคัญ คือ 1) มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในอาชีพ 2) ขยัน อดทน ไม่ท้อแท้ 3) ดูแลตัวเองได้ (ดำรงชีวิตอิสระ) 4) มีความซื่อสัตย์ 5) มีความมุ่งมั่น 6) มีความใฝ่รู้ 7) คิดบวก 8) มีความรับผิดชอบและให้ความสำคัญกับลูกค้า 9) ความพิการ 10) คิดแล้วลงมือทำ 11) รักในอาชีพ 12) การช่วยเหลือผู้อื่น และ 13) มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ปัจจัยภายนอก เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการจากผลการวิจัย สรุปได้เป็น 5 ประเด็น คือ 1) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว 2) หน่วยงานของรัฐ 3) เทคโนโลยี 4) เพื่อนและเครือข่ายในอาชีพ และ 5) ตัวแบบ

หากพิจารณามุมมองความสำเร็จและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนการจัดการความรู้ของตนเองได้ ถือเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ นอกจากนั้น เมื่อวิเคราะห์คำตอบการสัมภาษณ์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากรายงานการวิจัย ‘เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ’ (เจนจิรา เจนจิตรวาณิช, 2560) พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอิสระเป็นสิ่งที่คนพิการผู้ประสบความสำเร็จมักจะปฏิบัติคล้ายคลึงกัน เช่น ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า

> *“...ผมก็ได้จากการศึกษาทดลองปฏิบัติจริงนี่แหละ ผมก็จะคอยสังเกตและเรียนรู้ไปเรื่อย...” และ “...ค่อย ๆ เรียนรู้ และศึกษาไปเรื่อย ๆ จนเชี่ยวชาญ และไม่หยุดที่จะเรียนรู้...”*
> *(คุณศิลป์ (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, วันที่ 8 มิถุนายน 2560)*

ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการจัดการความรู้โดยเฉพาะมิติของการเข้าถึงความรู้ อย่างไรก็ตามเนื่องจากบทความนี้เป็นบทความวิชาการที่วิเคราะห์ตั้งข้อสังเกตผ่านข้อมูลจากการวิจัย โดยกำหนดไว้เฉพาะคนพิการ

ทางการเคลื่อนไหว ซึ่งจัดได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดในสังคม (เนตรนภา อนุประเสริฐ, 2554) ทั้งยังได้รับการจ้างงานหรือมีอาชีพหลากหลายมากที่สุด (วิริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, 2539) ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ

นักจิตวิทยา ตลอดจนนักวิชาการหลากหลายสาขา ได้ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการประยุกต์ใช้แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จในกิจการงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและหลากหลายมิติ ดังปรากฏนิยามความหมายและแนวคิดที่จะนำมากล่าวไว้บ้างในที่นี้ เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้สำหรับการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ ดังนี้

Steers & Porter (1983) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมออกไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ

กิติ ตยัคคานันท์ (2531) ได้นิยามความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา ซึ่งพลังจิตที่เกิดจากการกระตุ้นหรือเกิดจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ และคณะ (2553) ได้นิยามความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง เป็นแรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามที่ตนเองปรารถนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ

นอกจากนี้ยังได้มีผู้ประมวลความหมายของการจูงใจไว้อีกด้วยว่า เป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

กล่าวโดยสรุปแล้ว แรงจูงใจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดพลังการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมการแสดงออกตามความต้องการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแห่งตน

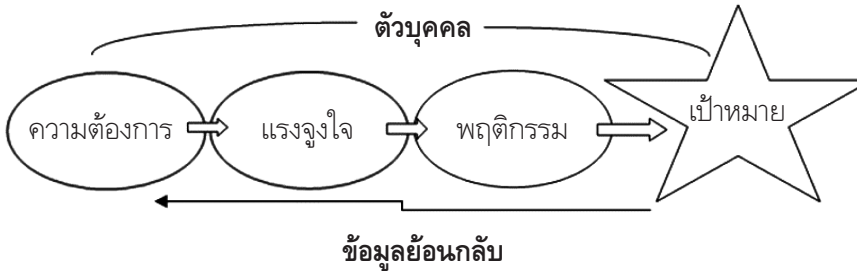
แม้คนพิการจะมีหลายประเภท แต่บทความนี้จะกล่าวถึงเฉพาะแรงจูงใจในการจัดการความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการประเภทเคลื่อนไหว ซึ่ง ปิยะฉัตร มีหนุน (2556) ได้อธิบายไว้โดยอิงตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2537) ตามความในพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 เนื้อความว่า (ก) คนที่มีความผิดปกติหรือความบกพร่องของร่างกายที่เห็นได้อย่างชัดเจนและไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันได้ หรือ (ข) คนที่มีการสูญเสียความสามารถในการเคลื่อนไหวมือ แขน ขา หรือลำตัว อันเนื่องมาจากแขน หรือขาขาดอัมพาต หรืออ่อนแรง โรคข้อ หรืออาการปวดเรื้อรัง รวมทั้งโรคเรื้อรังของระบบการทำงานของร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจวัตรหลักในชีวิตประจำวันหรือดำรงชีวิตในสังคมเยี่ยงคนปกติได้

กล่าวสำหรับการพัฒนาตนเองของคนพิการ จะเห็นเริ่มว่ามีการต่อสู้แบบมีเอกภาพเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่ของตน โดยมีมุมมองใหม่ว่า “คนพิการมีความสามารถ ช่วยเหลือตัวเอง และพัฒนาตัวเองได้ หากได้รับโอกาสทางการศึกษา” ดังนั้น คนพิการเองจึงชวนกันทำกิจกรรมกันในหลายกลุ่มความพิการภายใต้ปฏิสัมพันธ์ของรัฐไทย อันก่อเกิดการจัดการขบวนการทางสังคมของกลุ่มพิการและในฐานะปัจเจกด้วย (สุพรรณี เกลื่อนกลาด และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์, 2560)

ดังนั้น การที่จะทำให้บุคคลมีเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะทำ หากพิจารณาแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่ตอบสนองความต้องการนั้น ๆ โดยปกติแล้ว เมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจ มักให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก คือ ตัวบุคคล ความต้องการ แรงจูงใจ พฤติกรรม เป้าหมาย และข้อมูลย้อนกลับ (พงศ์ หรดาล, 2540) หากพิจารณาจากบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งที่ปรากฏในงานวิจัยซึ่งนำมาวิเคราะห์ ดังความตอนหนึ่งว่า

"ประสบการณ์จากความล้มเหลวในการทำธุรกิจทำให้ผมตกอยู่ในจุดที่ต่ำสุด...ทำให้ผมมีเวลาคิด...เริ่มมีปัญญา...คิดหาทางออกได้ว่าเรา จะทำอย่างไรต่อไป...ทำให้เรามีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพมากขึ้น"
(คุณบัญชา (นามสมมติ), ***สัมภาษณ์****, 7 มิถุนายน 2560)*

สะท้อนให้เห็นว่าคนพิการนอกจากจะมีภาวะกดดัน อันเกิดจากความพิการแล้ว ยังต้องเผชิญปัญหาอื่น ๆ ซึ่งต้องสร้างแรงจูงใจจากปัญหา หรือความต้องการสู่พฤติกรรมอันนำไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ ไม่ยิ่งหย่อนไปจากคนทั่วไปที่ต้องสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตด้วย ทั้งนี้ การที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมอันมีผลในทางการส่งเสริมความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จ อาจจะต้องมีมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจ เช่น การทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสามารถ รู้สึกปลอดภัย รู้สึกมีอำนาจ และรู้สึกถึงความผูกพัน เป็นต้น (จิตรวี, 2537)



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
ที่มา: ปรับจาก พงศ์ หรดาล (2540) สามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการพิจารณาลักษณะของการสร้างแรงจูงใจในตัวบุคคล โดยสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์ของคนพิการจากการวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ตั้งข้อสังเกตในบทความนี้

กล่าวสำหรับ ประสบการณ์เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้เขียนสังเกตเห็นข้อมูลบางประการที่สะท้อนได้ว่า คนพิการตามนิยามและขอบเขตของการวิจัยนี้ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกิดกับตัวบุคคลในลักษณะที่เรียกว่าความรู้ 'เฉพาะตัวบุคคล' (Tacit) ส่วนหนึ่งเกิดจากทักษะในการทำงาน ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการกำหนดมุมมอง วิถีปฏิบัติจนกลายเป็นแบบแผนที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจพัฒนามาจากการลองผิดลองถูก สั่งสมประสบการณ์ คนพิการเหล่านี้ได้จัดการความรู้ของตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเมื่อนำมาพิจารณาวิเคราะห์ดูแล้ว พฤติกรรมโดยรวมหรือหลักปฏิบัติที่กระทำกันอยู่เป็นส่วนใหญ่นั้น สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

กระบวนการจัดการความรู้ อาจกล่าวได้ว่าคนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระมีพฤติกรรมโดยรวมหรือหลักปฏิบัติสอดคล้องกับหลักการที่นักวิชาการด้านการจัดการความรู้ได้อธิบายไว้ โดยระบุขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้ 5 ประการ สรุปได้ ดังนี้ (บดินทร์ วิจารณ์, 2547; สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558)

1) การกำหนดองค์ความรู้หรือชนิดของทุนทางปัญญา (Knowledge identification) เป็นการกำหนดความรู้ที่ตนมี (define) ความรู้ที่ต้องการ รูปแบบของความรู้ และแหล่งความรู้ หรือเป็นการระบุให้ได้ว่าองค์ความรู้หลัก ๆ ของตนคืออะไรนั่นเอง

2) การแสวงหาความรู้จากภายนอก (Knowledge acquisition) หรือเป็นการสร้างทุนทางปัญญาด้วยการแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติมจากภายนอก (create) หรือการเรียนรู้จากความสำเร็จของผู้อื่น

3) การพัฒนา สร้าง หรือบูรณาการความรู้ (Knowledge development) เป็นการยกระดับความรู้มาบริหารจัดการให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ หรือเกิดเป็นแนวคิดที่ดีกว่าเดิม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4) การถ่ายทอด แบ่งปัน เผยแพร่ หรือแลกเปลี่ยน (Knowledge sharing) เป็นการถ่ายโอนความรู้ แบ่งบัน ที่มีพื้นฐานมาจากความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

สามารถนำความรู้ที่แบ่งปันไปใช้ประโยชน์ได้

5) การประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ (Apply knowledge) เป็นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เกิดเป็นปัญญาปฏิบัติอย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาโดยเชื่อมโยงกับข้อมูลการวิจัย เทียบเคียงกับแนวคิดขั้นตอนการจัดการความรู้ไว้ 5 ประการ ดังกล่าวข้างต้น อันเป็นกรอบการวิเคราะห์ในบทความนี้ พบว่า ความรู้ เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ และสำคัญในลำดับต้น ๆ ดังปรากฏถ้อยคำที่ผู้พิการส่วนหนึ่งสะท้อนไว้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบอาชีพประดิษฐ์และจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากกะลามะพร้าว ได้กล่าวถึงการกำหนดองค์ความรู้ การสร้างและการประยุกต์ใช้ทุนทางปัญญาของตน ไว้ว่า

> *"...อย่างผมที่ทำอาชีพนี้...เป็นการต่อยอดจากความรู้เดิมที่ผมมี เพราะสมัยผมเรียนหนังสือ ผมเคยเรียนงานเลื่อยฉลุมาก่อน เพียงแต่ตอนนั้นใช้ไม้อัดทำ เช่น ทำที่รองแก้ว ถาดผลไม้ ผมเลยคิดว่า ผมมีฝีมือในงานเลื่อยอยู่แล้ว มันน่าจะไม่ยาก เลยลองทำดู แต่มันก็ไม่ง่ายอย่างที่คิดเพราะกะลามันเป็นส่วนโค้ง ไม่ได้เป็นแผ่นเหมือนไม้อัด ผมก็ต้องมาคิดดัดแปลงว่าจะทำอย่างไร อีกทั้งเครื่องไม้เครื่องมือเราก็ยังไม่มี ก็ค่อนข้างลำบากเหมือนกัน อย่างเครื่องขัดผมก็ใช้กระดาษทรายขัดแทน ผมก็ทำลองผิดลองถูกมาเรื่อย ๆ พอผมทำจนชำนาญแล้ว ผมก็เริ่มดัดแปลงทำเครื่องไม้เครื่องมือขึ้นมาเอง ซึ่งมันเกิดจากการเรียนรู้การลองผิดลองถูกของเรานั่นแหละ..."*
> *(คุณศิลป์ (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 8 มิถุนายน 2560)*

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบอาชีพเป็นเกษตรกร (ทำสวนมะลิและสวนผสม) ได้กล่าวถึงที่มาของความรู้ของตน ไว้ว่า

"...ความรู้เกี่ยวกับการปลูกมะลิผมได้มาจากไหน ผมก็ได้จากการศึกษาทดลองปฏิบัติจริงนี่แหละ ผมก็จะคอยสังเกตและเรียนรู้ไปเรื่อยว่ามันต้องการปุ๋ยเท่าไหร่ ต้องการน้ำเท่าไหร่ จึงจะออกดอกเยอะ..."

(คุณเกษตร (นามสมมติ), ***สัมภาษณ์****, 9 มิถุนายน 2560)*

จากที่ยกมานี้ คือตัวอย่างของคนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ โดยตระหนักและให้ความสำคัญกับความรู้ในอาชีพของตน เป็นที่น่าสังเกตว่าแต่ละคนต่างจัดการความรู้ของตนให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับอาชีพที่ตนทำ มุ่งหวังประสบความสำเร็จในชีวิต แม้จะมีนิยามความสำเร็จที่แตกต่างกันออกไปก็ตาม

อย่างไรก็ตาม การที่จะตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อการประกอบอาชีพอิสระให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คนพิการเองต่างก็ต้องสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองด้วย และเมื่อพิจารณาข้อมูลจากการให้สัมภาษณ์ พบว่า คนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระที่ตนเลือก มักสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้เพื่อการประกอบอาชีพของตนด้วยเสมอ ทั้งนี้ ผู้เขียนจะตั้งข้อสังเกตโดยพิจารณาจากแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ (KM Motives) ซึ่ง จิรประภา อัครบวร และ ภูมิพร ธรรมสถิตย์ (2552) ได้อธิบายและดัดแปลงจากแนวคิดของ Tannenbaum and Alliger (2000) ดังนี้

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการจัดการความรู้จะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (share) 2) การเข้าถึงความรู้ (access) 3) เกิดการเรียนรู้ (learn) และ 4) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (apply) ทั้งนี้ จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลเมื่อได้รับการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ทั้ง 4 ด้าน บุคคลจะเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะร่วมแบ่งปันความรู้ สนใจ เข้าถึงความรู้อย่างต่อเนื่อง ตั้งใจเรียนรู้หรือซึมซับความรู้อย่างจริงจัง และต้องการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังเสียงสะท้อน ที่ปรากฏในบทสัมภาษณ์ของคนพิการส่วนหนึ่งจากการวิจัย

ที่นำมาวิเคราะห์ พอสังเกตเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการจัดการความรู้จากหลายมิติ อาจเริ่มจากคนใกล้ตัวหรือผู้ใกล้ชิดที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ หรือการเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการนำข้อคิดจากหนังสือมาเป็นแรงจูงใจ ดังพิจารณาได้จากความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลบางคนหนึ่งว่า

> *"เริ่มจากมีกลุ่มเพื่อน ๆ ...แลกเปลี่ยนข้อมูลหรือปรึกษาปัญหา"*
> *(คุณจักรกฤษ (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 5 พฤษภาคม 2560)*

> *"...ชอบขวนขวายและแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดธุรกิจ... ไม่ว่าจะอบรมอะไร...ผมเข้าอบรมหมด อีกทั้งผมชอบอ่านหนังสือ... แล้วนำข้อคิดในหนังสือมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต และนำมาพัฒนาธุรกิจของตนเอง"*
> *(คุณบัญชา (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 7 มิถุนายน 2560)*

กอปรกับเมื่อพิจารณาข้อมูลภาคสนามที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกคนพิการที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย อาจกล่าวเห็นว่า คนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ ต่างมีความคิดและพฤติกรรมส่วนหนึ่งที่เข้าลักษณะของการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ 4 ด้าน ใกล้เคียงสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ กล่าวคือ

1) แรงจูงใจให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจ (Motivation to Share) จะเห็นได้ว่า คนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ ส่วนหนึ่งใช้วิธีสร้างแรงจูงใจการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งโดยการขอรับองค์ความรู้จากผู้รู้อื่น ๆ และการร่วมถ่ายทอดความรู้ความสามารถของตนแก่ผู้อื่นด้วย ดังพิจารณาได้จากถ้อยคำที่คนพิการจำนวนหนึ่งถ่ายทอดไว้ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบอาชีพรับซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจที่ได้จากแบ่งปันความรู้ภายในกลุ่มว่า

"...มีเพื่อนและเครือข่ายในอาชีพ...อาจจะเป็นในลักษณะการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือปรึกษาปัญหากันเกี่ยวกับการซ่อม"
(คุณประวิทย์ (นามสมมติ), ***สัมภาษณ์****, 24 พฤษภาคม 2560)*

ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่งอาศัยอยู่ในจังหวัดสระบุรี และประกอบอาชีพรับซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เช่นกัน ได้กล่าวถึงประเด็นการสร้างแรงจูงใจด้านแบ่งปันความรู้ไว้ว่า

"...มีกลุ่มเพื่อนช่างอิเล็กทรอนิกส์ที่ตั้งกลุ่มไว้บนเฟซบุ๊กและไลน์เพื่อสอบถามปัญหา และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน เช่น เมื่อผมมีปัญหาซ่อมตรงนี้ไม่ได้ เพียงแค่ผมถ่ายรูปลงไปในกลุ่มก็มีเพื่อนช่างด้วยกันเข้ามาตอบ เขาก็จะแนะนำว่า ต้องทำแบบนั้นแบบนี้นะ..."
(คุณจิตร (นามสมมติ), ***สัมภาษณ์****, 25 พฤษภาคม 2560)*

ไม่ต่างกันนัก ผู้ให้ข้อมูลอีกคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบอาชีพซ่อมและจำหน่ายอะไหล่รถจักรยานยนต์ ได้สะท้อนความคิดของเขาไว้ว่า

"...เราก็ต้องเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ก็ยังได้รับความรู้เกี่ยวกับอะไหล่จากช่างตัวแทนขายที่มาขายสินค้าให้กับเรา...เราก็จะสอบถามจากเขา หรือไม่ก็พูดคุยกับเขาเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน"
(คุณจักรกฤษ (นามสมมติ), ***สัมภาษณ์****, 5 พฤษภาคม 2560)*

สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ด้วยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเต็มใจได้เป็นอย่างดี

2) แรงจูงใจให้บุคคลเข้าถึงความรู้ (Motivation to Access) สำหรับประเด็นนี้นอกจากผู้พิการส่วนหนึ่งจะสามารถเข้าถึงความรู้ด้วยการแบ่งปันกันเองภายในกลุ่มอาชีพ

หรือเครือข่ายที่ช่วยเหลือสนับสนุนกันตามโอกาสแล้ว การเข้าร่วมเผยแพร่ กระจายและรับความรู้ที่มีการจัดการ ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งง่ายกว่าการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง เป็นช่องทางหนึ่งที่คนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระมักจะปฏิบัติดังสังเกตได้จากตัวอย่าง ต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในจังหวัดปทุมธานี เป็นเจ้าของโรงพิมพ์ขนาดเล็ก ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ด้วยการกระตุ้นให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าถึงความรู้ไว้ว่า

> *"...ศูนย์ฟื้นฟูฯ ครับที่ให้ความรู้ และถ้าผมมีปัญหาอะไรผมก็จะเข้าไปปรึกษาพูดคุยกับอาจารย์ที่ศูนย์ฟื้นฟูฯ บางทีศูนย์ฟื้นฟูฯ ก็เชิญเราไปเป็นวิทยากร ในบางช่วงและยังให้ความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ เล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น พาไปจดทะเบียนคนพิการ เป็นต้น"*
> *(คุณใจดี (นามสมมติ),* **สัมภาษณ์***, 4 เมษายน 2560)*

เช่นเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลอีกคนได้สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างแจงจูงใจในการเข้าถึงความรู้ไว้ว่า

> *"...ความรู้เกี่ยวกับการซ่อมรถผมก็ได้จากศูนย์ฟื้นฟูฯ นี่แหละครับ...เพราะสำหรับคนพิการแล้ว มันไม่มีโอกาสอะไรเลยนอกจากขายลอตเตอรี่กับอยู่บ้านเฉย ๆ เริ่มแรกทางศูนย์ฯ เขาให้ผมไปฝึกงานเอกสารในสำนักงาน...หลังจากนั้นเขาเลยส่งไปเรียนช่างยนต์...ผมเลยไปสอบช่างไฟฟ้ารถยนต์ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยน...ผมมีความรู้เกี่ยวกับระบบไฟฟ้าเครื่องยนต์จึงถือเป็นข้อได้เปรียบกว่าคนอื่น ๆ ที่มีความรู้เฉพาะซ่อมเครื่องยนต์อย่างเดียว..."*
> *(คุณจักรกฤษ (นามสมมติ),* **สัมภาษณ์***, 5 พฤษภาคม 2560)*

สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการเข้าถึงความรู้จากหน่วยงานที่ต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อคนพิการโดยเฉพาะซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ

3) แรงจูงใจให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ (Motivation to Learn) เป็นการซึมซับความรู้ ขยายความรู้ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และสามารถสร้างความกลมกลืนของความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ ทั้งในแบบที่ง่ายและเป็นประโยชน์ เหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ของตน ดังพิจารณาได้จากถ้อยคำสัมภาษณ์ที่คนพิการผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระบางคนได้ถ่ายทอดไว้ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่ง อาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบอาชีพจัดฝึกอบรมและจัดหาคนภายนอก (Outsource) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อการจัดการความรู้ โดยการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ว่า

> *"...อย่างแรก ต้องรู้ตัวเองก่อนว่ามีข้อจำกัดอะไร มีความพิการขนาดไหน และมีความรู้ระดับไหน...และต้องตั้งเป้าหมายให้เหมาะสมกับตัวเอง...ต้องหางานที่เหมาะสมกับตัวเอง บางคนอาจจะบอกว่าตัวเองไม่มีความรู้ แต่ผมคิดว่าความรู้มันสามารถเรียนรู้ได้ อะไรที่เราไม่รู้เราก็ไปเรียนเพิ่มเติม อยู่ที่ว่าเรามีความพยายามและมุ่งมั่นแค่ไหน..."*
> *(คุณพิชิต (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 22 พฤษภาคม 2560)*

คล้ายคลึงกัน ผู้ให้ข้อมูลอีกคนได้สะท้อนความคิดของเขาเรื่องการเรียนรู้ไว้ว่า

> *"...ถ้าเรามีความรักในอาชีพที่เราทำ เราก็จะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ ค่อย ๆ เรียนรู้ และศึกษาไปเรื่อย ๆ จนเชี่ยวชาญ และไม่หยุดที่จะเรียนรู้ ที่สำคัญคืออย่าท้อ เพราะหลายอาชีพทำไปสักพักเราก็จะเริ่มอิ่มตัว มีปัญหาหรืออุปสรรคก็จะเริ่มท้อ... เราก็ต้องเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี..."*
> *(คุณจักรกฤษ (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 5 พฤษภาคม 2560)*

สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างแรงจูงใจที่มุ่งมั่นในการการเรียนรู้ ตามความถนัด ความสามารถ และเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพอิสระที่ตนเลือก

4) แรงจูงใจให้บุคคลนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ (Motivation to Apply) การประยุกต์ใช้ความรู้ คือ การที่บุคคลนำความรู้ไปปรับใช้ เพื่อตัดสินใจ แก้ปัญหา และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับความสามารถและเป็นประโยชน์แก่ตน ดังจะเห็นได้จากคนพิการผู้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระได้สะท้อนไว้ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลคนหนึ่ง ได้กล่าวถึงการรู้จักปรับประยุกต์ใช้ข้อมูลความรู้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการประกอบอาชีพอิสระของตนว่า

> *"...เทคโนโลยีก็มีส่วนสนับสนุนในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในอาชีพของเรา ทำให้เราสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ มันก็จะมีการเปลี่ยนแปลงให้มีความทันสมัยมากขึ้น...ถ้าอันไหนเราไม่ทราบเราก็สามารถค้นหาจากอินเทอร์เน็ตได้ หรือไม่ก็ดูวิธีการซ่อมใหม่ ๆ จากยูทูปบ้าง..."*
> *(คุณประวิทย์ (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 24 พฤษภาคม 2560)*

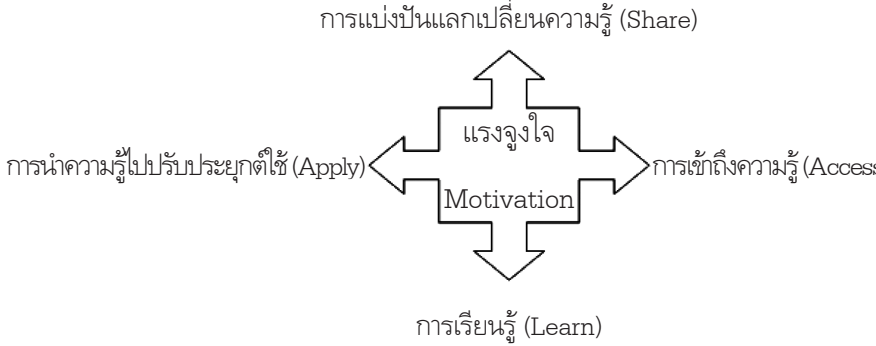
ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลอีกคน ได้กล่าวถึงการปรับประยุกต์ใช้ความรู้จากเทคโนโลยีไว้ทำนองเดียวกันว่า

> *"...เทคโนโลยีจึงมีความสำคัญมากถือเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของเรา... เพราะนอกจากจะใช้ติดต่อสื่อสารกับกลุ่มเพื่อนช่างแล้ว เราก็ยังสามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ในอาชีพของเราเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้ก้าวทันตามสถานการณ์ด้วย..."*
> *(คุณจิตร (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 25 พฤษภาคม 2560)*

ส่วนผู้ให้ข้อมูลอีกคนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบธุรกิจผลิตและจำหน่ายเบเกอรี่ ได้สะท้อนความคิดของเขาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและพัฒนาธุรกิจของตนไว้ว่า

> *"ผมเป็นคนที่ชอบขวนขวายและชอบแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาต่อยอดธุรกิจของตนเองอยู่แล้ว ไม่ว่าจะอบรมอะไร... ผมเข้าอบรมหมด อีกทั้งผมเองชอบอ่านหนังสือประเภทบุคคลที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำข้อคิดในหนังสือมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและนำมาพัฒนาธุรกิจของตัวเอง..."*
> *(คุณบัญชา (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 7 มิถุนายน 2560)*

สะท้อนให้เห็นว่า ในการจัดการความรู้เพื่อความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นสิ่งหนึ่งที่คนพิการผู้ประสบความสำเร็จใช้และให้ความสำคัญไม่น้อย สามารถพิจารณาโดยเทียบเคียง บทสัมภาษณ์ต่าง ๆ ที่ยกมาสะท้อนให้เห็นว่า คนพิการที่ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ต่างมีแนวความคิดและพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกับหลักการจัดการความรู้ คือ มีแรงจูงใจที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะความคิดที่ต้องการให้ผู้อื่นแบ่งปันความรู้นั้น ๆ ในยามที่ตนต้องการการช่วยเหลือด้วยก็เป็นได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนพิการส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีความพยายามและต้องการเข้าถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ตน ทั้งยังใส่ใจหรือขวนขวายที่จะเรียนรู้เพื่อนำไปปรับประยุกต์ใช้ตามอาชีพที่ตนประกอบอยู่



ภาพที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ (KM Motives)

ที่มา: ปรับปรุงจาก จิรประภา อัครบวร และ ภูมิพร ธรรมสถิตย์ (2552) สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ของคนพิการเพื่อเทียบเคียงแนวคิดกับสิ่งที่คนพิการปฏิบัติอยู่โดยสะท้อนผ่านบทสัมภาษณ์จากการวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ในบทความนี้

สรุปผลการศึกษา

จากบทสัมภาษณ์ที่ปรากฏในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ” และข้อสรุปที่ค้นพบ สามารถสรุปนิยามความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการโดยคนพิการเองที่ให้ความสำคัญกับแกนหลักของความหมายว่า *“ความสามารถที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ ทั้งนี้ อาชีพอิสระนั้นจะต้องมีความต่อเนื่องและสามารถพัฒนาต่อยอด ก่อให้เกิดผลกำไรและสร้างความมั่งคงในชีวิตได้”* (เจนจิรา เจนจิตรวาณิช, 2560) แต่ถึงกระนั้นหาใช่คนพิการทุกคนหรือรวมไปถึงคนอื่น ๆ ที่มิได้มีความพิการ จะสามารถดำเนินชีวิตประกอบสัมมาชีพได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จได้อย่างง่ายดายเสมอไป อย่างไรก็ตาม สำหรับคนพิการที่ประกอบอาชีพอิสระและประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะประจำตัว เช่น มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในอาชีพ เป็นคนขยัน อดทน ไม่ย่อท้อ มีความซื่อสัตย์ มุ่งมั่น ใฝ่รู้ คิดบวก มีความรับผิดชอบ

และมักเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น และเมื่อประมวลจากบทสัมภาษณ์ที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ในบทความนี้ ปรากฏถ้อยคำสำคัญที่สะท้อนความสำเร็จตอนหนึ่งว่า

> *"...ผมก็ได้จากการศึกษาทดลองปฏิบัติจริงนี่แหละ ผมก็จะคอยสังเกตและเรียนรู้ไปเรื่อย...ค่อย ๆ เรียนรู้ และศึกษาไปเรื่อย ๆ จนเชี่ยวชาญ และไม่หยุดที่จะเรียนรู้..."*
> *(คุณศิลป์ (นามสมมติ),* ***สัมภาษณ์****, 8 มิถุนายน 2560)*

สะท้อนให้เห็นได้ว่า ความรู้เป็นคุณลักษณะหรือปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญยิ่งในการนำพาชีวิตให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเอง รู้และเข้าใจในคุณลักษณะ ตลอดจนความสามารถของตน ไม่มองความพิการเป็นข้อจำกัดหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ผู้พิการนั้นอาจมีแนวโน้มการประกอบอาชีพที่ประสบความสำเร็จได้ แต่ถึงกระนั้นคนพิการที่เลือกประกอบอาชีพอิสระอาจต้องสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้ของตน เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า คนพิการที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระนั้น เมื่อนำมาเทียบเคียงกับหลักการหรือแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการจัดการความรู้เพื่อการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ โดยพิจารณาจากถ้อยคำสัมภาษณ์ที่ปรากฏในการวิจัยนั้น อาจกล่าวได้ว่า คนพิการที่ประสบความสำเร็จมักสร้างแรงจูงใจ ในการจัดการความรู้สอดคล้องกับแนวคิดที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ แม้จะไม่สามารถระบุ หรือชี้ได้ชัดว่าคนพิการนั้น ๆ จะปฏิบัติหรือประพฤติตนอย่างเป็นระบบขั้นตอนโดยสมบูรณ์ กล่าวคือ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน อันได้แก่ 1) แรงจูงใจให้เกิดการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 2) แรงจูงใจในการเข้าถึงความรู้ 3) แรงจูงใจในการเรียนรู้ และ 4) แรงจูงใจในการนำความรู้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ บทความนี้จึงเป็นเพียงข้อสังเกตที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยภาคสนามเพื่อขยายความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการให้กว้างขวาง หลากหลาย และนำไปสู่การศึกษาอย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนบทความมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นในการศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนการนำข้อมูลบางประการไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับประเด็นแรงจูงใจในการจัดการความรู้เพื่อความสำเร็จในชีวิตของคนพิการทั้งที่ประกอบอาชีพอิสระและอาชีพอื่น ๆ โดยมิได้จำกัดเฉพาะความพิการทางการเคลื่อนไหว เปรียบเทียบและหาตัวแบบการจัดการความรู้ที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพต่าง ๆ ของคนพิการประสบความสำเร็จได้ สำหรับข้อสังเกตบางประการที่ปรากฏในบทความนี้ นักวิชาการ นักบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ สามารถนำข้อมูลหรือบทสัมภาษณ์ที่รวบรวมมาจากความคิดเห็นของคนพิการ ดังปรากฏแล้วในบทความ ไปใช้เป็นแนวทางในการประกอบการพิจารณา เพื่อประยุกต์ใช้ในงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนงานที่ปฏิบัติและผลกระทบที่อาจจะเกิดแก่คนพิการในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

กิติ ตยัคคานนท์. (2531). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : เชษฐสตูดิโอ.

จิรประภา อัครบวรและภูมิพร ธรรมสถิตย์. (2552). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

จิตรวี. (2537). สร้างความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองให้กับพนักงาน. **How To in Business,** 2(19), 96-99.

เจนจิรา เจนจิตรวาณิช. (2560). **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระของคนพิการ**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เนตรนภา อนุประเสริฐ. (2554). **คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว**. สืบค้นจาก http://www.rs.mahidol.ac.th/thai/academic-support-services/rehabilitation-counseling/file/paper_3.doc.

บดินทร์ วิจารณ์. (2547). **การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์, วิมล เหมือนคิดและชัญญา ลี้ศัตรูพ่าย. (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. **วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์**, 3(1), 9-16.

ปิยะฉัตร มีหนุน. (2556). **ความพิการ ความหมาย และประเภท เพื่อการขอรับสิทธิประโยชน์จากรัฐ**. สืบค้นจาก http://www.pt.mahidol.ac.th/knowledge/

พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ฉบับปรับปรุง. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124. (ตอนที่ 61 ก). 8-24.

ภาณิน กมลสุนทร. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วิริยะ นามศิริพงศ์พันธ์. (2539). **กฎหมายและนโยบายของรัฐเกี่ยวกับคนพิการ**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

ศันสนีย์ เหรียญแก้ว. (2548). **ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์**. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : พัฒนศึกษา.

สมชาย นำประเสริฐ. (2558). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุพรรณี เกลื่อนกลาด และ สุภรธรรม มงคลสวัสดิ์. (2560). **ขบวนการทางสังคมของคนพิการไทย**. สืบค้นจาก http://www.rs.mahidol.ac.th/ncpd-2017/2017/Full-Paper/ 010.pdf.

สุวีรา โลหิตหาญ. (2549). **ความสำเร็จในอาชีพกับความผูกพันต่องค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในบริษัท ซี แอนด์ เอ โปรดักส์ จำกัด.** (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

Judge, T. A. & Bretz, R. D. (1994). Political Influence Behavior and Career Success. **Journal of Management**, (20), 43-65.

Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L., & Feldman, D.C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. **Personnel Psychology**, *58*(2), 367–408

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill Book.

Tannenbaum, S. I. & Aliger, G. M. (2000). **Knowledge Management : Clarifying the Key Issues**. USA : The International Association for Human Resource Information Management.

Translated Thai References

Badhin Wijarn. (2004). **Knowledge Management for Intelligence practice**. Bangkok : Expertnet. [in Thai].

Empowerment of Persons with Disabilities Act, B.E. 2550 (2007). Revised edition. [in Thai].

Janejira Janejitvanich. **Factors Related to Career Success of Persons with Disabilities who are Self-employed**. Nakhon Pathom : Mahidol University. [in Thai].

Jiraprapha Akkarabhorn et al. (2009). **Knowledge Management**. Bangkok : The Cabinet Office and the Government Gazette. [in Thai].

Jitvee, Alias. (1994). Create a good feeling for staff by themselves. **How To In Business**, 2(19), 96-99. [in Thai].

Kitti Yakakanont. (1988). **Leadership Techniques**. Bangkok : Chedi Studio. [in Thai].

Netnapa Anuprasert. (2010). **Persons with physical disability or movements**. Retrieved from http://www.rs.mahidol.ac.th/thai/academic-support-services/ rehabilitation-counseling/file/paper_3.doc. [in Thai].

Nuanchavee Prasertsuk. (1999***).*** **Factors affecting woman managers' career success in Thai commercial banks**. (Unpublished doctoral dissertation). Srinakharinwirot University, Bankok. [in Thai].

Panin Kamonsoontorn (2010). **Relationship between big five personality types, perception of organizational support and perceived professional achievement**. (Thesis of Master's Degree). Thammasat University, Bangkok. [in Thai].

Pinkanok Wongpinpech, Wimol Muankid, Chanya Leesattrupai. (2010). Factors Relaed to Volunteer Sprit of Undergraduate Students at King Mongkut's University of Technology North Bangkok. **Journal of Applied Arts**. 3(1), 9-16. [in Thai].

Piyachart Meenun. (2011). **Disability, Meaning and Types for Obtaining State Benefits**. Retrieved from http://www.pt.mahidol.ac.th/knowledge/. [in Thai].

Pong Horadarn. (1997). **Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. Bangkok : Kasetsart University Press. [in Thai].

Sansanee Rienkeaw.(2005). **Emotional Intelligence and Career Success of Commercial Bank Officers**. (Thesis of Master's Degree). Kasetsart University, Bangkok. [in Thai].

Siriwan Saereerat. (1998). **Strategic Management**. Bangkok : Phattanasuksa. [in Thai].

Somchai Namprasert. (2015). **Knowledge Management**. Bangkok : SE-EDUCATION. [in Thai].

Supannee Kluanklad and Suporntum Mongkolsawadi. (2017). **Thai Disability Social Movement**. Retrieved from http://www.rs.mahidol.ac.th/ncpd-2017/2017/ Full-Paper/010.pdf. [in Thai].

Suweera Lohitharn. (2006). **Career Success and Organizational Commitment of Employees: A Case for Employees of C&A Product Company Limited**. (Thesis of Master's Degree). King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok, Bangkok. [in Thai].

Wiriya Namsiripongpun. (1996). **Laws and government policies about person with disabilities**. Bangkok : Vinyuchon. [in Thai].

ผู้ให้สัมภาษณ์

คุณเกษตร (นามสมมติ). 9 มิถุนายน 2560. สัมภาษณ์.
คุณจักรกฤษ (นามสมมติ). 5 พฤษภาคม 2560. สัมภาษณ์.
คุณจิตร (นามสมมติ). 25 พฤษภาคม 2560. สัมภาษณ์.
คุณใจดี (นามสมมติ). 4 เมษายน 2560. สัมภาษณ์.
คุณบัญชา (นามสมมติ). 7 มิถุนายน 2560. สัมภาษณ์.
คุณประวิทย์ (นามสมมติ). 24 พฤษภาคม 2560. สัมภาษณ์.
คุณพิชิต (นามสมมติ). 22 พฤษภาคม 2560. สัมภาษณ์.
คุณศิลป์ (นามสมมติ). 8 มิถุนายน 2560. สัมภาษณ์.