



การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน*

TISIKKHA APPLICATION FOR HUMAN RESOUE DEVELOPMENT OF
PANGMU SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, AT MUANG
DISTRICT, IN MAE HONG SON PROVINCE

พระสมุห์หลง อธิธิธำณ, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง,
พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ

Phrasamuha Long Iddhiyano, Pongpat Chittananurak, Suriya Raksamuang,
Phramaha Supat Nantapaño

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: khurkhamlangkhur@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู 3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจำนวน 124 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน เชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอรรถาธิบายและพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.559$) 3. แนวทางประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู คือ การกำหนดความต้องการขององค์กร รวมไปถึง การอบรมระเบียบวินัย ฝึกอบรมเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

คำสำคัญ: หลักไตรสิกขา; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study level of human resource development of Pangmu Sub-District Administrative Organization, 2. To study the relationship between Tisikkha and human resource development of Pangmu Sub-District Administrative Organization and 3. To study the methods of Tisikkha application for human resource development of Pangmu Sub-District Administrative Organization, conducted with the mixed methods: The quantitative research, populations were 124 people who were personnel of Pangmu Sub-District Administrative Organization. Sample sized by Taro Yamane's formula, totaling 95 samples. and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation.

The qualitative research collected data from 3 groups, totaling 9 key informants and analyzed data by descriptive interpretation. Findings were that 1. The level of applying Tisikkha to develop human resource of Pangmu Sub-District Administrative Organization, by overall, was at high level, Human resource development, by overall, was at High level 2. Relationship between Tisikkha and human resource development of Pangmu Sub-District Administrative Organization. by overall, had relationship at the middle level 3. The method of Tisikkha application for human resource development of Pangmu Sub-District Administrative Organization were to analyze the needs of the organization including training rules and discipline, training the present works to develop self-capability.

Keywords: Tisikkha; Human Development Management

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้อง กับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจกำหนด แผนการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุม และการประเมินผลของการนำแผน ไปปฏิบัติ โดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบ ความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อย่างจริงจังเพราะเป็น



กระบวนการที่จะทำให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์เพียงพอสามารถดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551) องค์การเหล่านี้พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคล ที่มีแนวคิดว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการ มาสู่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เพราะเป็น กระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความ เจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้าง ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหาร นับตั้งแต่สรรหา บุคลากรเข้ามา ปฏิบัติงานการดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณรพีพิศาล, 2550)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาการทำงาน การพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคนหรือยึดคน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยเชื่อว่าหากคนได้รับการศึกษาที่ดี คนจะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ ในการพัฒนาทุกด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของ งานขึ้นอยู่กับคน ถึงแม้จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมายก็ตาม ถ้าคนไม่สามารถใช้สิ่ง เหล่านั้นได้ก็ไม่เกิดประโยชน์การจัดการที่ดีนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญคือ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลปางหมูมีหมู่บ้านที่อยู่ในความดูแล 13 หมู่บ้านด้วยกันซึ่งในแต่ละหมู่บ้านมีพื้นที่ห่างไกลกันพอสมควร อีกทั้งยังล้อมรอบเขตเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ทำให้ทราบถึงปัญหาอยู่หลายประการด้วยกันประเด็นแรกเป็นเรื่องงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการในองค์กร พอไม่มีงบประมาณก็เลยไปกำหนดอัตรากำลังเพิ่มไม่ได้ ประเด็นที่สอง เรื่องของโครงสร้างทำให้โครงสร้างองค์กรไม่สามารถขยายตัวได้เพราะว่า 1) ติดเรื่องงบประมาณ 2) ติดการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน ถ้าว่าขยายบุคลากรก็ต้องจ้างในอัตราที่สูงซึ่งงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจ่ายให้กับบุคลากรเหล่านั้น จึงทำให้โครงสร้างเหล่านี้ เช่น สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง แทนที่จะมีฝ่ายละ 10 มันจะกลายเป็นอย่างละ 3 พอมีฝ่ายละ 3 ทำให้ติดเรื่องในการขยายโครงสร้าง ประเด็นที่สาม เรื่องของงานที่ได้รับผลกระทบ บุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งก็แต่ละคนต้องแบกรับหลาย ๆ งานด้วยกัน จึงทำให้ไปลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเขา ถ้าเขารับตำแหน่ง



โดยตรงประสิทธิภาพมันจะสูง ซึ่งในขณะเดียวกันต้องไปปรับผิชอบงานอื่น ๆ อีก เพราะว่าบุคลากรไม่เพียงพอต่องานที่มี การบริการต่าง ๆ ก็เลยลดประสิทธิภาพลงไปพอสมควร ประเด็นที่สี่ เป็นเรื่องของอาคารสำนักงานไม่เพียงพอที่จะรองรับการขยาย การที่ขยายโครงสร้างนั้นต้องแยกเป็นสัดส่วนกองนี้ต้องไปอยู่อาคารนี้ กองนี้ต้องไปอยู่อาคารนั้น ซึ่งทุกวันนี้อาคารไม่เพียงพอ ไม่เอื้อต่อการขยายโครงสร้างทำให้กระบวนการต่าง ๆ เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรทำให้ 1. ประสิทธิภาพการทำงานลดลง 2. คนที่มีอยู่เดิม ในองค์กรนี้ไม่ใฝ่ที่จะเรียนรู้ ไม่มุ่งมั่นที่ตนเองได้รับผิชอบจริง ๆ เพราะทุกวันนี้การทำงานเหนื่อยล้าจนไม่ไหวจะให้มาพัฒนาอีก อบรมอีกคงจะไม่ไหว งานก็ล้นมือกันทุกคนสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูควรได้รับการพัฒนาอย่างไรรั้น อันเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรนั้นย่อมต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองก่อน การส่งเสริมบุคลากรที่มีผลงานหรือมีคุณความดี สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ พุเมเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัยเพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู คือสถานที่บริการชุมชนที่ทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนต่างก็ทำหน้าที่ของตนเองเพื่อที่จะก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การนำมาใช้จริงค่อนข้างจำกัดเนื่องจากสภาพรวม ความเป็นอยู่ การแทรกแซงจากผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อนร่วมงานสามารถให้เกิดความไขว่เขวกับเพื่อนได้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติผู้เกี่ยวข้องไม่ได้นำหลักไตรสิกขามาใช้อย่างจริงจัง เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่ลึกซึ้ง ไกลตัว จึงไม่ได้นำเอาหลักไตรสิกขามาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและในการงานหน้าที่ของตนเอง ผู้วิจัยจึงได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อที่จะนำมาประยุกต์กับหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ 3 ด้าน คือ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา (รัตนะ หว่าละ, 2564)

การใช้หลักไตรสิกขา มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์หรือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู สามารถช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานทุก ๆ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งโดยตรงและโดยอ้อม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในหมู่เพื่อนผู้ร่วม



ปฏิบัติงาน และความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าประสงค์สร้างความประทับใจ ความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ และความมั่นคงในตำแหน่งงานยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจำนวน 124 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จำนวน 95 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) เก็บข้อมูลโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการศาสนา และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จำนวน 9 รูปหรือคนคัดเลือกโดยวิธีการแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์แบบบรรยายอธิบายและพรรณนา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด จาก 6 เขต ประกอบด้วย เขตวังทองหลาง เขตบางคอแหลม เขตบางซื่อ เขตบางกะปิ เขตตลิ่งชัน และเขตภาษีเจริญ



การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป ส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D. = 0.43) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.51)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.559$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศีล มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.408$) ด้านสมาธิ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.599$) ด้านปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.528$)

3. แนวทางประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ด้านการฝึกอบรม โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ ศีล การกำหนดความต้องการขององค์กร รวมไปถึง การอบรมเรื่องของวินัย เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีลก็คือวินัยต่างๆเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษา และมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากรอยู่เสมอ สมาธิ ควรมีขั้นตอนการฝึกอบรมบุคลากรให้เกิด สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที ด้านการศึกษา โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ ศีล ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามความสนใจของตนเอง เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สมาธิ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพูดคุย การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นอกจากนี้อาจมีการเชิญวิทยากรจากภายในและภายนอก หน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอา



ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ ศิลส่งเสริมการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับในสังคม สมาน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิต ความมีสติสมาธิและมีความสุขความอึดเอิบร่าเริงเบิกบานใจ ปัญญา ประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านศีล 2) ด้านสมาธิ 3) ด้านปัญญา โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนา 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านการศึกษา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคา) (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน เช่นเดียวกัน โดยหลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้เนื่องจากการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ความรู้ที่ใช้เป็นแนวทางในการอบรม สั่งสอนให้คนทุกคนหมั่นเพียรทำความดี มีความอดทนอดกลั้น มีความเมตตา กรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ เพื่อนร่วมงาน โดยการ บูรณาการพุทธญาณวิทยากับการบริหารตามหลักสากล ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และผลักดันนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในทุก ๆ มิติ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระศรายุทธ วชิรปัญโญ และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อสร้างสังคมเข้มแข็งอุดมปัญญา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เป็นการเน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักของศีล สมาธิ และปัญญา ผู้เขียนขอเสนอแนะว่า ควรเริ่มพัฒนามนุษย์ในทุกช่วงชั้นทุกวัย ตั้งแต่เด็กเล็ก เยาวชน และผู้ใหญ่



2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง หลักไตรสิกขา โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย และหลักไตรสิกขา โดยภาพรวม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีความสัมพันธ์กัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยพระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อคควณโณ) และศราวุธ ปลอดภัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักไตรสิกขา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักไตรสิกขา แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามหลักไตรสิกขา โดยใช้มนุษย์เป็นองค์ประกอบ เพราะมนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจจัยตัวกระทำมีความสำคัญที่สุดในฐานะเป็นมนุษย์ ควรมุ่งให้การศึกษาและจัดสรรปัจจัยเกื้อหนุนอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง สอดคล้องกับงานวิจัยของชวัญญา เอกจิตต์ และอุทัย สติมัน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักไตรสิกขากับการพัฒนาคน ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็น การศึกษา 3 ด้าน ที่พัฒนาชีวิตไปพร้อมกันทั้งระบบแต่ถ้ามองหยาบ ๆ เป็นภาพใหญ่ ก็มองเห็นเป็นการฝึก ศึกษาที่ดำเนินไปใน 3 ด้าน ตามลำดับ คือ 1) ศีล เป็นเหมือนการจัด ปรับพื้นที่และบริเวณ แวดล้อม ให้สะอาดหมดจดเรียบร้อยราบรื่นแน่นหนามั่นคง มีสภาพ ที่พร้อมจะทำงานได้คล่อง สะดวก 2) สมาธิ เป็นเหมือนการเตรียมตัวของผู้ ทำงานให้มี เรี่ยวแรงกำลังความถนัดชัดเจน ที่พร้อมจะลงมือทำงาน และ 3) ปัญญา เป็นเหมือน อุปกรณ์ที่จะใช้ทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ เช่นบ้านเรือนที่อยู่ ที่ทำงาน หากฝาผนังชำรุด หลังคารั่ว รอบอาคารถนนหนทางรกรุงรังทั้งเป็น ถิ่นไม่ปลอดภัย (ขาดศีล) การจัดแต่งตั้ง วาง สิ่งของเครื่องใช้ในที่ทำงานไม่มีระเบียบ ไม่พร้อม ไม่สบาย อึดอัดขัดใจ (ขาดสมาธิ) การเป็นอยู่ และการทำงานคิดการทั้งหลายไม่อาจดำเนินไปได้ด้วยดี (ขาดปัญญา) ชีวิตและ งานไม่สัมฤทธิ์ จุดหมาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมานพ ศิวารัตน์ (2560) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินชีวิต ด้วยไตรสิกขาทั้งสามด้านนี้ต้องอิงอาศัยซึ่งกันและกันและส่งผลต่อกัน เป็นความสัมพันธ์เชิง ปัจจัยของชีวิตทั้งสามด้านในกระบวนการเรียนรู้ เช่น เราจะทำอะไรเราจะต้องมีแรงจูงใจ หรือความตั้งใจ ส่วนจะทำได้มากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับปัญญา

3. แนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน สำหรับ



แนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบไปด้วยการบูรณาการกัน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ 1) ศีล การกำหนดความต้องการขององค์กร รวมไปถึง การอบรมเรื่องของวินัย เครื่องมือที่ใช้ในการฝึก ศีลก็คือวินัยต่าง ๆ เป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษา และมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากรอยู่เสมอ 2) สมาธิ ควรมีขั้นตอนการฝึกอบรมบุคลากรให้เกิด สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ 3) ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติตนได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องให้ความสำคัญทางด้านพัฒนา นโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสแก่บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาเรียนรู้ในกระบวนการบริหารจัดการ สวัสดิการ คณาจารย์เจ้าหน้าที่ให้มีชีวิตที่ดีควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ต่อไปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาสามารถพัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมีศีลธรรมในดำเนินชีวิตเมื่อมีสิ่งเหล่านี้อยู่ในตัวเองแล้วก็สามารถยืนยันได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้อง และมีความยั่งยืน

จากข้างต้น การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา คือ ศีลสมาธิ ปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนา 3 ด้านคือศีลเป็นหลักการพัฒนาระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม สมาธิเป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำการใด ๆ ปัญญาเป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจรู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่เป็น และสามารถมองหลักไตรสิกขาที่นำมาพัฒนาเป็นการสอนให้เรียนรู้หลักปฏิบัติ แล้วนำมาฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเอง เริ่มต้นจากการรักษาศีลเพื่อขัดเกลาพฤติกรรมของตนเองให้เป็นคนมีระเบียบวินัย รวมถึงฝึกหัดการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น กระบวนการสำคัญในการศึกษาอยู่ที่การเรียนรู้ปรากฏการณ์ในใจตนเองอย่างมีจิตตั้งมั่นไม่หวั่นไหว จนเกิดปัญญาเข้าใจธรรมชาติแห่งชีวิตนำไปสู่การวางใจต่อชีวิตและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยความสัมพันธ์กันทั้ง 3 อย่าง คือ ทางร่างกาย ทางคำพูด และทางจิตใจ



องค์ความรู้จากการวิจัย

ด้านการฝึกอบรม	ด้านการพัฒนา	ด้านการศึกษา
1. ศิล การกำหนดความต้องการขององค์กร รวมไปถึงการอบรมของวินัย เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกก็คือวินัยต่าง ๆ เป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษา	1. ศิล ส่งเสริมการจัดเตรียมชีวิตให้เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม	1. ศิล ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ได้ตามใจตนเอง
2. สมาธิ ควรมีขั้นตอนการฝึกอบรมบุคลากรให้เกิดสมาธิสมาธิ สัมมาสมาธิ	2. สมาธิ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพ	2. สมาธิ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ประสบการณ์ การพูดคุย
3.ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน ทำให้ผู้อบรมสามารถนำไปใช้ได้	3. ปัญญา สร้างประสบการณ์แก่บุคลากร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมในสิ่งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น	3. ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน



การประยุกต์หลักไตรสิกขา
เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบไปด้วยการบูรณาการกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมาย คือ การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา และ 3. ด้านการพัฒนา

หลักไตรสิกขา ได้แก่ 1. ด้านศีล 2. ด้านสมาธิ และ 3. ด้านปัญญา

ด้านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ 1) ศิล การกำหนดความต้องการขององค์กร รวมไปถึง การอบรมเรื่องของวินัย เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกก็คือวินัยต่างๆเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการศึกษา และมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากรอยู่เสมอ 2) สมาธิ ควรมีขั้นตอนการฝึกอบรมบุคลากรให้เกิด สมาธิสมาธิ สัมมาสมาธิ และสัมมาสมาธิ 3) ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้



เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติตนได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ

ด้านที่ 2 ด้านการศึกษา โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ 1) ศีล ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามความสนใจของตนเอง เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง 2) สมาธิ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพูดคุย การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ นอกจากนี้อาจมีการเชิญวิทยากรจากภายในและภายนอก หน่วยงานมาอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากร 3) ปัญญา ฝึกอบรมการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือมีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ รวมไปถึงมีการส่งเสริมทุนการศึกษาให้กับบุคลากร ตามลำดับ

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนา โดยการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์ 1) ศีล ส่งเสริมการจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกับในสังคม 2) สมาธิ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาศักยภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับชีวิต ความมีสติสมาธิและมีความสุขความอึดเฝ้าระวังเบิกบานใจ 3) ปัญญา ประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ควรมีนโยบายให้บุคลากรมีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมเข้ามาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ควรมีนโยบายสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับผิดชอบแต่ละด้าน ที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ในองค์กร
3. องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ฝึกอบรมบุคลากรหรือส่งไปอบรมในที่อื่นๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรให้มีการฝึกอบรมโดยใช้หลักธรรมเข้ามาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน
2. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดให้บุคลากรใช้หลักไตรสิกขาหรือหลักธรรมอื่นๆ เช่น อิทธิบาท 4 เข้ามาประยุกต์ในการทำงานเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ความสามารถรู้จักรับมือกับงานแต่ละด้านในองค์กร



3. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดให้มีฝึกอบรมบุคลากรหรือส่งไปอบรมในที่อื่น ๆ ก่อนเข้าทำงานหรือขณะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยนำหลักธรรมในด้านอื่น ๆ เช่น อริยสัจ 4 เพื่อนำมาบูรณาการร่วมกันกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานต่างๆ ในด้านสหวิทยาการ เนื่องจากบุคลากรมีความจำเป็นต้ององค์กรอย่างมาก ทำอย่างไรให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ในองค์กรได้ยาวนานต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการติดตามและประเมินผลของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

ขวัญษา เอกจิตต์ และอุทัย สติมัน. (2559). หลักไตรสิกขากับการพัฒนาตน. *วารสารครูศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(2), 170-179.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระศรายุทธ วชิรปัญญา และคณะ. (2564). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 5. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 2(1), 243-250

พระครูพิสัยปริยัติกิจ (แก่น อคฺควณโณ) และศราวุธ ปลอดภัย. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตามหลักไตรสิกขา. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 3(2), 62-75.

พระครูวิธานสุนทร (จรินทร์ อาบคา). (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญจันทร์ แก้วบุญยงค์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลัก ไตรสิกขา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- รัตน์ะ หว่าละ. (2564, 5 กุมภาพันธ์). ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน [บทสัมภาษณ์].
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพร สายทอง. (2556). ความเป็นมนุษย์ด้วยหลักไตรสิกขา. *วารสาร วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 2(1), 1-7.
- สุมานพ ศิวรัตน์. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยไตรสิกขา. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 8(1), 36-48.
- Nadler Leonard. (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*. United State of America: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harpen and Row.