



การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี*

TISIKKHA APPLICATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF PRIVATE COMPANY IN PATHUM THANI PROVINCE

ภุริยา เพือกพูลผล, ธิติวดี หมั่นมี, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า

Phuriya Phueakpoonpon, Thitiwut Munmee, Apinyar Chatchorfa

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: phuriya.p@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และ 3. นำเสนอการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.937 กับกลุ่มประชากรจากบุคลากรที่ทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคม จำนวนทั้งหมด 462,208 คน คัดเลือกโดยการสุ่มได้จากสูตรของทาร์ ยามาเน่ ใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์และด้านพุทธศาสนา ผู้บริหารบริษัทเอกชน บุคลากรระดับปฏิบัติงานบริษัทเอกชน รวม 9 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบทเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านทักษะต่ำสุด 2. หลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับค่อนข้างสูง ($R=.618^{**}$) และ 3. แนวทางการประยุกต์



ครอบคลุมศีล สมาธิ ปัญญา ควบคู่กับองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ไตรสิกขา; การพัฒนาองค์กร; ทรัพยากรมนุษย์; บริษัทเอกชน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. to study the level of human resource development of private companies in Pathum Thani Province, 2. to study the relationship between the Trisikkha principle and the human resource development of private companies in Pathum Thani Province, and 3. to propose guidelines for the application of the Trisikkha principle for human resource development of private companies in Pathum Thani Province. This study employed a mixed-methods research methodology. The quantitative research utilized a questionnaire with a reliability of 0.937. The target population was 462,208 employees of private companies in Pathum Thani Province, insured under Section 33 of the Social Security Office. From this population, a sample of 400 participants was determined using Taro Yamane's formula with a 0.05 margin of error. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 9 key informants from four groups: academics or practitioners in Public Administration and Buddhism, private company executives, and operational-level staff. The qualitative research instrument was a structured in-depth-interview script, and contextual content descriptive interpretation was used to support the quantitative findings.

The research findings revealed that Human resource development was at a high level. The knowledge aspect scored the highest, while the skills aspect scored the lowest. The Trisikkha principle had a positive correlation with human resource development at a relatively high level ($r=.618^{**}$). The application guidelines encompass Sila (Morality), Samadhi (Concentration), and Panya (Wisdom), integrated with the components of knowledge, understanding, skills, and attitude, to foster sustainable



human resource development for private companies in Pathum Thani Province.

Keywords: Quality of Life; Trisikkha; Organization Development; Human Resources; Private Company

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจเอกชนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กรในพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ปรีดาพร คณทา และดรรารัตน์ อินทร์คุ้ม, 2559) ท่ามกลางความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวอยู่เสมอ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี สังคม มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วและมีแรงงานภาคเอกชนหนาแน่นกว่า 460,000 คน จากสถานประกอบการกว่า 19,000 แห่ง (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2567) ซึ่งหัวใจสำคัญของการปรับตัว คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม องค์กรหลายแห่งยังคงมุ่งเน้นการลงทุนในด้านเทคโนโลยีมากกว่าการพัฒนาคนทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นเรื่องรอง ทั้งที่แท้จริงแล้วมนุษย์เป็นต้นทุนเชิงกลยุทธ์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร (สกล บุญสิน, 2560)

ในทางปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักประสบกับปัญหาข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดแผนงานที่ต่อเนื่อง การไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนในหมู่บุคลากร และการเน้นเฉพาะทักษะเฉพาะทางโดยละเลยคุณธรรม จิตสำนึก และความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ยิ่งไปกว่านั้น องค์กรเอกชนในจังหวัดปทุมธานีซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ก็ยังขาดกรอบแนวคิดเชิงองค์รวมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งมิติทางโลกและทางธรรม

ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดความจำเป็นในการแสวงหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน โดยนำหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม วินัยภายใน ความสงบทางใจ และการรู้เท่าทันปัญหาอย่างมีเหตุผล (พระมหากำพล คุณงกโร, 2559) หลักไตรสิกขา (ที.ปา. (ไทย) 11/47/272) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา ถือเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ศีลช่วยเสริมสร้างวินัย ความรับผิดชอบ และจริยธรรม สมาธิช่วยให้เกิดความตั้งมั่น ความใส่ใจในงาน และความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่วนปัญญาช่วยส่งเสริม



การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานของไตรสิกขาจึงไม่เพียงเป็นการฝึกฝนทักษะและความสามารถเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาคนทั้งคนในมิติพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) จึงเกิดแนวคิดในการประยุกต์หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะไตรสิกขาซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสมดุลทั้งความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงาน และทัศนคติ (เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักรอินทจักร, 2544) เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งทางโลกและทางธรรม อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรได้ในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี และเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคม จำนวนทั้งหมด 462,208 คน (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2567)

2.2 การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ทำงานในบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากประชากรทั้งหมด 462,208 คน ด้วยสูตรของทาคิยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งตามขนาดของบริษัท ได้แก่ ขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ แล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มด้วยวิธีสุ่มแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก (Accidental/ Convenience Sampling) โดยจัดสรรสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรในแต่ละ



ประเภทของบริษัท ดังนี้ บริษัทขนาดเล็ก 125 คน ขนาดกลาง 86 คน และขนาดใหญ่ 189 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน

2.3 ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 9 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 2 รูป ผู้บริหารบริษัทเอกชน 3 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน 2 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจเอกชนจังหวัดปทุมธานี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดเรื่องการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ศึกษาทฤษฎีขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้ และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ และ 4. คำถามปลายเปิดเพื่อเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดำเนินการโดยการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.937 แสดงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.858 อยู่ในระดับสูง แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อถือได้และเหมาะสมสำหรับใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจริง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ การศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการประยุกต์หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการผ่านการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสถาบันต้นสังกัดเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในพื้นที่จริง ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งครบถ้วน 100%



จากนั้นจึงนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี 2. การจัดทำแบบสัมภาษณ์และขออนุญาตเข้าพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และ 3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียงเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ในส่วนของสถิติพรรณนา ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้าน โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมกำหนดเกณฑ์การแปลผลตามช่วงค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงมากที่สุด สำหรับสถิติอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแปลผลทั้งในด้านขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์

5.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ตามประเด็นความคิดเห็น นำเสนอควบคู่กับการแจกแจงความถี่ในรูปแบบตาราง และสังเคราะห์เป็นข้อความความเรียงเพื่อสะท้อนมุมมองของกลุ่มตัวอย่างครบถ้วน

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

ข้อที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความรู้	4.44	0.40	มาก
2.	ด้านความเข้าใจ	4.37	0.38	มาก
3.	ด้านทักษะการทำงาน	4.35	0.37	มาก
4.	ด้านทัศนคติ	4.38	0.36	มาก
รวม		4.39	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ใน



ระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.36) ถัดมาคือ ด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.38) และสุดท้าย ด้านทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.37)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี เป็นกระบวนการที่บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ได้อย่างเป็นระบบ ในมิติของ หลักศีล ถูกนำมาใช้เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการเคารพกฎระเบียบ ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการสร้าง ทัศนคติ ที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่และข้อบังคับต่าง ๆ ขณะที่ หลักสมาธิ ถูกประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเน้นการฝึกสติและความแน่วแน่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมองว่าเป็นกลไกที่นำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ทักษะ การทำงานให้เกิดความชำนาญและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สำหรับ หลักปัญญา เป็นส่วนที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล และการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนา ความรู้ ที่ลึกซึ้งในสายงานและต่อยอดสู่ ทักษะ การทำงานในระดับที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.618^{**}$) ด้านความรู้ (Knowledge) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.527^{**}$) ด้านความเข้าใจ (Understand) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.501^{**}$) หลักไตรสิกขา ด้านทักษะการทำงาน (Skills) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.508^{**}$) ด้านทัศนคติ (Attitude) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.557^{**}$) ศีล การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.499^{**}$) สมาธิ การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการตัดสินใจกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.535^{**}$) ปัญญา การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.573^{**}$)



3. การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านศีล การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางสังคม 1. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความเพียรพยายาม มีความขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ สุจริต 2. ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณธรรมจริยธรรม 3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง 4. ส่งเสริมความประพฤติที่ดีมีวินัย 5. สร้างนโยบาย/แนวปฏิบัติ/กิจกรรมประยุกต์ 6. หลักศีลในกระบวนการ HR ด้านสมาธิ การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ประกอบด้วย ฝึกฝน การเจริญสติ มีสมาธิ ระลึกถึงความสำคัญในงานซึ่งเป็นธุรกิจของบริษัท มีจิตสำนึกหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ดีต่อสังคม ส่งเสริมสมาธิและสติในการทำงาน พัฒนาจิตใจและคุณภาพชีวิตบุคลากรจัดอบรม ฝึกสมาธิ ฝึกสติ ด้านปัญญา การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย พัฒนาให้บุคลากรมีกระบวนการแก้ปัญหา ให้อิสระกับบุคลากรในการนำความรู้ แนวความคิดใหม่ ๆ ใช้ความรู้ความสามารถในการวางแผนการทำงาน พัฒนากระบวนการทำงาน คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ แก้ไขปัญหา มีเหตุผล เพิ่มความรู้ในสายงาน ผลักดันให้บุคลากรมีการวางแผนตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.32$) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์หลง อธิธิญาโณ และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งเน้นทั้งความรู้ และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.40$) แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชยานุช สามัญ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ส่วนด้านทัศนคติ ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.36$) และด้านความเข้าใจ ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.38$) อยู่ในระดับมากเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงการปลูกฝังวิธีคิด ทัศนคติเชิงบวก และการทำความเข้าใจเป้าหมายองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ



ประจวบ สอนจันทร์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขลุ่ย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความเข้าใจในงานและทัศนคติเชิงสร้างสรรค์ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดี ในขณะที่ด้านทักษะการทำงาน แม้จะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $S.D.=0.37$) แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในบรรดาทุกด้านอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการในการฝึกฝนทักษะเฉพาะทางหรือการปฏิบัติงานจริงซึ่งควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติมผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติหรือระบบพี่เลี้ยงในองค์กร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของปณณภา ปรีเมธายัย และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะการทำงานต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดความชำนาญและความมั่นใจในการทำงาน

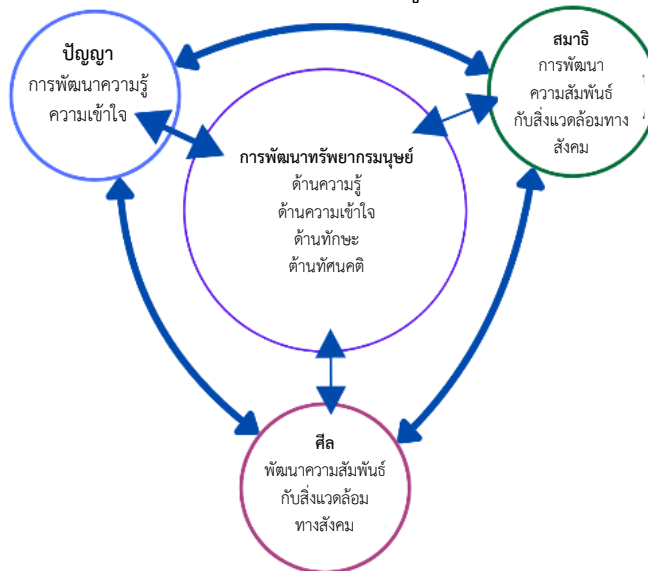
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R=0.618^{**}$) สะท้อนให้เห็นว่า การนำหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรสามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพัชร วัฒนรวิวงศ์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรรวมของบุคคลทั้งด้านความคิด พฤติกรรม และจิตสำนึกอย่างยั่งยืนเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยด้านทัศนคติมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ($R=0.557^{**}$) แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมหลักไตรสิกขา โดยเฉพาะด้านศีลและสมาธิมีส่วนช่วยเหลือหลอมทัศนคติของบุคลากรให้มีวินัย มีจิตสาธารณะ และมองเป้าหมายขององค์กรในทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานของสมพงษ์ สุนทรธรรม และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การฝึกสมาธิอย่างต่อเนื่องสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกัน ด้านความรู้ ($R=0.527^{**}$) ความเข้าใจ ($R=0.501^{**}$) และทักษะการทำงาน ($R=0.508^{**}$) ต่างมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับหลักไตรสิกขา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านปัญญาส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของพระสมนึก ธีรปัญโญ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญญาเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ เพิ่มพูนทักษะ

3. การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชน ระดับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.37$) สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม การพัฒนาจิตใจ และการส่งเสริมปัญญาของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีการนำหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มาบูรณาการในนโยบายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านศีล การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.37$) แสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม และการเคารพกฎระเบียบซึ่งเป็นรากฐานของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระสมณีก ธีรปัญญา และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ การพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์การที่ปลูกฝังจริยธรรมและความรับผิดชอบ ส่งผลให้บุคลากรมีความร่วมมือและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น รองลงมา คือ ด้านสมาธิ ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.45$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การส่งเสริมให้บุคลากรฝึกฝนสมาธิ มีจิตสำนึกในงาน และพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การฝึกสมาธิอย่างต่อเนื่องมีผลต่อคุณภาพของการทำงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการพิจารณาอย่างรอบด้าน สุดท้ายด้านปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่ม ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.44$) แม้อยู่ในระดับมาก แต่ก็ชี้ให้เห็นถึงช่องว่างในการส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การวางแผน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์การจึงควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาศักยภาพทางปัญญา เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ การจัดอบรมพัฒนาความคิดเชิงวิพากษ์ และการสนับสนุนการศึกษาต่อ สอดคล้องกับงานของศศิพัชร วัฒนรวีวงศ์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การพัฒนาปัญญาควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเอื้อต่อการเติบโตทั้งในเชิงอาชีพและจิตวิญญาณ ด้วยเหตุนี้บริษัทเอกชนควรส่งเสริมการประยุกต์หลักไตรสิกขาในทุกระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในมิติของปัญญา ควบคู่กับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมและสติปัญญา



องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี

จากภาพที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีสามารถขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมมติ และปัญญา ซึ่งทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบภายใต้ศูนย์กลาง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 4 มิติ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ โดย ศีล ทำหน้าที่วางรากฐานพฤติกรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีในองค์กร สมมติ ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงของจิตใจ การมีสมมติส่งผลต่อการตัดสินใจที่แม่นยำ มีวุฒิภาวะ และลดความผิดพลาดในการทำงาน ขณะที่ ปัญญา ช่วยยกระดับการคิดอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความสัมพันธ์ระหว่างสามองค์ประกอบนี้สะท้อนลักษณะของวงจรเกื้อหนุนต่อเนื่อง กล่าวคือ ศีลเป็นรากฐานของสมมติ สมมติเป็นสะพานไปสู่ปัญญา และปัญญาจะย้อนกลับมาเสริมให้ศีลและสมมติมั่นคงยิ่งขึ้น จึงเป็นวงจรการพัฒนาที่ไม่มีที่สิ้นสุด โมเดลนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ไตรสิกขาไม่เพียงเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบูรณาการไตรสิกขาจะช่วยเสริมสร้างบุคลากรที่มี



พฤติกรรมดี (ศีล) จิตใจมั่นคง (สมาธิ) และมีปัญญา (คิวิเคราะห) ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรที่ยั่งยืนในระยะยาว

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจโดยอาศัยหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแนวทางหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารจัดการอย่างมีเป้าหมาย โดยจากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องพิจารณาทั้งมิติภายในและภายนอกของบุคลากรอย่างเป็นองค์รวม โดยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ

ในกระบวนการดังกล่าว หลักไตรสิกขาถูกใช้เป็นกลไกหลักในการวางรากฐานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและองค์กร เริ่มต้นจากศีลที่ทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรม กำกับจริยธรรม และวางระบบความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน สมาธิเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถจดจ่อกับงานที่รับผิดชอบ ลดความผิดพลาด และส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีวุฒิภาวะ ขณะที่ปัญญาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้เกิดความสามารถในการคิดอย่างมีระบบ รู้จักวิเคราะห์ แยกแยะ และประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

การทำงานของไตรสิกขาทั้งสามประการนี้ไม่ได้แยกจากกัน หากแต่ส่งเสริมซึ่งกันและกันในลักษณะของวงจรการพัฒนาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวคือ ศีลเป็นรากฐานของสมาธิ สมาธิเป็นสะพานไปสู่ปัญญา และปัญญาก็ก้อนกลับมาเสริมให้ศีลและสมาธิมั่นคงยิ่งขึ้น เมื่อสามารถออกแบบให้หลักธรรมทั้งสามประการนี้ทำงานอย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรก็จะมีแนวโน้มพัฒนาไปในทิศทางที่มั่นคงและยั่งยืน

อย่างไรก็ดี การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารของการพัฒนาองค์กรนั้นจำเป็นต้องสำรวจระวังในหลายด้าน ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักธรรมอย่างถูกต้องและเหมาะสม ต้องไม่ตีความแบบผิวเผินหรือเลือกใช้เฉพาะบางส่วนที่สะดวกต่อการบริหาร อีกทั้งต้องออกแบบกระบวนการพัฒนาให้เป็นระบบต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงกิจกรรมที่ทำเป็นครั้งคราว โดยขาดเป้าหมายระยะยาว การวัดผลลัพธ์ก็ต้องอิงจากตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งพฤติกรรม จิตใจ และความคิด ไม่ควรประเมินเฉพาะผลทางวัตถุหรือผลงานภายนอกเท่านั้น

นอกจากนี้ การสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันในองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการนำผู้นำองค์กรมาเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงคุณค่าของแนวทางนี้อย่างแท้จริง การบูรณาการไตรสิกขาจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มหลักธรรมเข้าไปในกิจกรรมบริหาร แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอก



กล่าวโดยสรุป การวิจัยชี้ให้เห็นว่า โมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขานั้น เป็นแนวทางการพัฒนาเชิงองค์รวมที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความท้าทายขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และจริยธรรม ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยเสริมสร้างองค์กรให้แข็งแกร่งอย่างแท้จริง และดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาคน ปัญญา อย่างชัดเจน โดยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการพัฒนาวิธีคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจและการวางแผนของบุคลากร
2. บริษัทควรมีนโยบายพัฒนา ทักษะการทำงาน ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยจัดให้มีระบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และลดข้อผิดพลาด
3. บริษัทควรกำหนดนโยบายด้าน ความเข้าใจในงาน ที่เน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และสร้างระบบสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจร่วมในเป้าหมาย ทิศทาง และกระบวนการทำงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทควรจัดโครงการส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมระยะสั้น-ระยะยาว เช่น ทุนเรียนต่อ การจัดอบรมเฉพาะทาง การสนับสนุนเข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของบริษัทและตัวบุคลากร
2. บริษัทควรจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติจริง (On-the-job Training) เพื่อให้บุคลากรสามารถฝึกทักษะและลงมือปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และลดโอกาสการเกิดข้อผิดพลาด
3. บริษัทควรจัดกรณีศึกษาที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจในสถานการณ์จริง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ไขปัญหา และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในมิติต่าง ๆ ของการประยุกต์หลักไตรสิกขา
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น
3. ควรศึกษาประสิทธิผลของการประยุกต์หลักไตรสิกขาในภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบ



เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. (2544). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บุกแบงก์.
- ชยานุช สามัญ. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอลำตาหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประจวบ สอนจันทร์. (2561). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหลวง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 3(2), 1-9.
- ปรีดาพร คณทา และดารารัตน์ อินทร์คุ้ม. (2559). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่*. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 1(1), 62-70.
- ปยุตตภณ ปริเมธายี และคณะ. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม*. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(1), 56-71.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากำพล คุณงกร. (2559). *การบริหารจัดการองค์กรเพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้บนฐานแห่งพุทธิปัญญา*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 205-220.
- พระสมนึก อธิปญโญ และคณะ. (2565). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(3), 139-152.
- พระสมุห์หลง อธิปัญญาโน และคณะ. (2566). *การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(5), 1-13.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิพัชร วัฒนวิวงศ์ และคณะ. (2564). *พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(4), 154-167.



- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพงษ์ สุนทรธรรม และคณะ. (2566). การพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรเทศบาลใน
จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(4), 339-350.
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2567). *สถิติงานประกันสังคมประจำปี 2565*.
สืบค้น 4 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.sso.go.th/>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York:
Harper and Row.