



การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
APPLICATION OF THE TRISIKKHA PRINCIPLES TO PROMOTE HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT OF SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN SAI YOK DISTRICT KANCHANABURI PROVINCE

พระกำพล กิตติโก (คนหลัก)^{1*}

Phra Kamphon Kittiko (Konlak)^{1*}

*Corresponding Author E-mail: 6427501003@mcu.ac.th

Received August 19, 2026; Revised September 14, 2026; Accepted September 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3. นำเสนอการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 194 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.925 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สมาธิ ตามลำดับ 2. หลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับมาก และด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และ 3. การประยุกต์หลักไตรสิกขา พบว่า การฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ สมาธิส่งเสริมสติและความตั้งใจ และปัญญาช่วยในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ด้านการศึกษา

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีไพบูลย์

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Kanchanaburi Sripaibool Buddhist College



ช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการเรียนรู้ ส่วนด้านการพัฒนาช่วยเสริมสร้างสมรรถนะ ความก้าวหน้า
ในอาชีพ และประสิทธิภาพขององค์กร

คำสำคัญ: หลักไตรสิกขา; พัฒนาทรัพยากรมนุษย์; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To investigate the level of human resource development at Sub-district Administrative Organizations at Sai Yok District, Kanchanaburi Province; 2. To examine the relationship between Tisikkha and human resource development; 3. To propose an approach for applying Tisikkha to human resource development, conducted by the mixed-methods research. The quantitative research, data were collected from 194 samples using a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.925. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. For the qualitative component, data were collected through in-depth interviewing nine key informants and analyzed using descriptive content interpretation.

Findings were as follows: 1. The overall level of opinions regarding Tisikkha) and human resource development was at a moderate level. When considered by individual dimensions, Paññā, wisdom, had the highest mean score, followed by Samādhi, concentration, respectively; 2. Tisikkha had a statistically significant positive relationship with human resource development at the 0.01 level of significance. In particular, training had a moderate-level relationship with Tisikkha, education had a high-level relationship, and development had a moderate-level relationship. 3. Regarding Tisikkha application, the findings indicated that training enhanced work efficiency. Sila promoted discipline and responsibility. Samādhi enhanced mindfulness and attentiveness, and Paññā supported analytical thinking and problem-solving. In the educational dimension, Tisikkha application contributed to the development of thinking and learning skills. In the development dimension, it contributed to enhancing competencies, career advancement, and organizational effectiveness.

Keywords: Tisikkha; Human Resource Development; Sub-District Administrative Organization



บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2569) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรมุ่งส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ตลอดจนการฝึกอบรม และการเรียนรู้ รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และบริบทการบริหารภาครัฐ (ธนิต สีนุสสุสว่าง, 2566)

อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญด้านเศรษฐกิจ สังคม การเกษตร และการท่องเที่ยว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่จึงมีภารกิจในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษาและสาธารณสุข ส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่ยังเผชิญปัญหาและความท้าทายหลายประการ (สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี, 2567) เช่น การขาดแคลนน้ำและภัยแล้ง ปัญหาขยะมูลฝอย การเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ตลอดจนปัญหาทางสังคมและการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรดำเนินควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา (อง.ตท. 20/91/319) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งเป็นหลักการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม กล่าวคือ ศีล เป็นการพัฒนาด้านพฤติกรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ วินัย สมาธิ เป็นการพัฒนาด้านจิตใจให้มีสติ ความมั่นคง ความเพียร ความรับผิดชอบ และปัญญาเป็นการพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจึงสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีจิตใจที่ดี มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้ความเข้าใจ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน และคุณภาพการให้บริการประชาชน (รัฐธยา วัฒนกุล, 2568)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การประยุกต์หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยมุ่งศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา



ผลการศึกษจะเป็นแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 375 คน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกาญจนบุรี, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จากการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1967) คำนวณได้ 194 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 รูปหรือคน โดยแบบเป็นกลุ่มจำนวน 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่ม 1 ผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่ม 2 ผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่ม 3 ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน และกลุ่ม 4 ประชาชน จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้าง การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำ

ร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติต่อไป

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยวิธีการตามขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และแนวคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีโพธิ์บุลย์ ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบและรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

4.2 การวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์กาญจนบุรี ศรีโพธิ์บุลย์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ จากนั้นประสานงานเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนด โดยครอบคลุมประเด็นที่กำหนดไว้ พร้อมขออนุญาตจดบันทึก บันทึกเสียง และถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดิบที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม ตรวจสอบ และจัดระบบข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้



1. สถิติพรรณนา ใช้สำหรับวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงระดับการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, J. W., 1977)

2. สถิติอนุมาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อวัดระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 หากค่าเข้าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนค่าที่เข้าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาโดยจัดหมวดหมู่ค่า ข้อความ และประเด็นสำคัญจากข้อมูลที่ได้ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์มีความเป็นระบบและสอดคล้องกัน จากนั้นพิจารณาบริบทและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล โดยเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สามารถตีความ อธิบาย และสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างครอบคลุมและนำไปสู่การนำเสนอผลการวิจัยอย่างเหมาะสม

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	3.07	0.42	ปานกลาง
2. ด้านการศึกษา	3.08	0.52	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนา	3.22	0.52	ปานกลาง
ภาพรวม	3.12	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมา ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปรตาม				
ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค โดยภาพรวม	1. ด้านการฝึกอบรม	2. ด้านการศึกษา
หลักไตรสิกขา		.871**	.754**	.892**
1. ศีล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ		.915**	.606**	.838**
2. สมาธิ ตั้งใจปฏิบัติงาน		.917**	.675**	.788**
3. ปัญญา ไตร่ตรองการทำงานภายใต้เหตุผล		.923**	.777**	.833**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในเชิงบวกอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

3. การประยุกต์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านศีล ปฏิบัติตามกฎระเบียบ คือ ช่วยเสริมสร้างวินัย



ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ด้านสมาธิ ตั้งใจปฏิบัติงาน คือ ช่วยพัฒนาการมีสติ และความตั้งใจในการทำงาน ด้านปัญญา ไตร่ตรองการทำงานภายใต้เหตุผล คือ ช่วยให้สามารถนำความรู้ไปแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างยั่งยืน ด้านการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาอย่างเหมาะสมช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ด้านการศึกษา คือ การศึกษาหลักไตรสิกขา และเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติงานช่วยพัฒนาทักษะการคิดและการทำงานของบุคลากรด้านศิลปเสริมสร้างวินัย จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ ด้านสมาธิช่วยในการวางแผน ควบคุมอารมณ์ และบริหารจัดการงานอย่างมีสติด้านปัญญาช่วยให้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ด้านการพัฒนา คือ องค์กรที่พัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบ ช่วยเสริมสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพด้านศิลปปลูกฝังวินัย คุณธรรม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ในการทำงาน ด้านสมาธิช่วยเสริมความตั้งใจ ความอดทน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความรอบคอบ ด้านปัญญาช่วยให้คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายได้ว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของกรุยา เผือกพูลผล (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยและคุณธรรม มีสติและสมาธิในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีปัญญาในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และพัฒนางานอย่างมีเหตุผล ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทักษะ และทัศนคติในการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายได้ว่า หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์หลง อิทธิญาโณ (เคอคำ) (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยด้านการฝึกอบรม เน้นการนำศีลมาใช้ในการส่งเสริมวินัย และคุณธรรม สมาธิในการพัฒนาสัมมาวาจา สัมมาสติ สัมมาสมาธิ และปัญญาในการนำความรู้

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา เน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต และการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ส่วนด้านการพัฒนา เน้นการส่งเสริมระเบียบวินัยและการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม การฝึกสติและสมาธิ ตลอดจนการเพิ่มพูนประสบการณ์และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. การประยุกต์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายได้ว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา และ 3. ด้านการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของชญา นุช สามัญ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม มุ่งพัฒนาวิชาชีพ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมระเบียบวินัย และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 2. ด้านการศึกษา มุ่งส่งเสริมความรู้และการศึกษาต่อในสาขาที่สอดคล้องกับการงาน โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ และ 3. ด้านการพัฒนา มุ่งพัฒนาทัศนคติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร รวมถึงทักษะและศิลปะในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นแนวทางที่สามารถเชื่อมโยงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งความประพฤติที่ดี มีจิตใจที่มั่นคง และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ



2. หลักไตรสิกขาเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านการฝึกอบรม การฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาช่วยพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นองค์รวม โดย ศีล เสริมวินัย คุณธรรม และความรับผิดชอบ สมาธิ เสริมสติ ความตั้งใจ และการจดจ่อในการทำงาน ปัญญา เสริมทักษะการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ดังนั้น การฝึกอบรมไม่ได้มุ่งเพียงเพิ่มความรู้ในการทำงาน แต่ยังพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และความสามารถในการคิดของบุคลากรควบคู่กันไป



2) ด้านการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาและเรียนรู้หลักไตรสิกขา รวมทั้งนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยศีลช่วยส่งเสริมจรรยาบรรณ สมาธิช่วยให้มีความตั้งใจและสามารถบริหารงานได้ดี ส่วนปัญญาช่วยให้สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล และ 3) ด้านการพัฒนา เป็นการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยศีลช่วยสร้างวินัยและความรับผิดชอบ สมาธิช่วยสร้างความมุ่งมั่น อดทน และตั้งใจทำงาน ส่วนปัญญาช่วยให้บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์ วางแผน วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นองค์รวม โดยเชื่อมโยง ศีล สมาธิ และปัญญา เข้ากับการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา กล่าวคือ ศีล ช่วยเสริมสร้างวินัย คุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ สมาธิ ช่วยเสริมสร้างสติ ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัญญาช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ดังนั้น การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้จึงช่วยให้บุคลากรมีทั้งพฤติกรรมที่ดี จิตใจที่มั่นคง และความสามารถในการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรประสิทธิภาพขององค์กร และคุณภาพการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดนโยบายการใช้หลักไตรสิกขาในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำหนดแนวทางชัดเจนให้ทุกหน่วยงานนำไปใช้ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านวินัย สมาธิ และการคิดวิเคราะห์ จัดทำแผนงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างครอบคลุมทุกหน่วยงาน

2. ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและจริยธรรมกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความโปร่งใสในการทำงานติดตามผลการปฏิบัติและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางเดียวกันในการทำงาน

3. ควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านการพัฒนาอย่างเพียงพอสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนดการใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับภาระงานและความต้องการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ



1. ควรบูรณาการหลักไตรสิกขาในกิจกรรมการทำงานประจำกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เน้นความถูกต้อง รอบคอบ และการคิดก่อนตัดสินใจส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงานและลดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงาน

2. ควรจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามหลักไตรสิกขาจัดกิจกรรมฝึกสติในการทำงาน ฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ และปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงานติดตามผลหลังการอบรมและให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้จริงในงานประจำ

3. ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงภายในองค์กร และมอบหมายบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้ดูแลและแนะนำการทำงานแก่บุคลากรใหม่ติดตามผลการเรียนรู้และประเมินพัฒนาการของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลลัพธ์เชิงปริมาณของการประยุกต์หลักไตรสิกขาในองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้จริงในด้านประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่มีความชัดเจน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทแตกต่างกัน

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ปัจจัยด้านผู้นำบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณุช สามัญ. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองลำตาเสา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนิต สิ้นสุสว่าง. (2566). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 1(2), 25–32.
- พระสมุห์หลง อิทธิญาโณ (เคอคำ). (2565). *การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู อำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูริยา เผือกพูลผล. (2568). *การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัฐชญา วัฒนกุล. (2568). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 8(4), 242–254.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกาญจนบุรี. (2567). *ข้อมูลสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกาญจนบุรี*. สืบค้น 12 เมษายน 2569, จาก https://www.ect.go.th/kanchanaburi?utm_source=chatgpt.com
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2569). *คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569*. สืบค้น 12 เมษายน 2569, จาก <https://opdc.prd.go.th/th/file/get/file/2026012203b798dbfca24a746974f44e0bfe3560111910.pdf>
- สำนักงานจังหวัดกาญจนบุรี. (2567). *แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับทบทวนใหม่ รอบปี พ.ศ. 2567*. สืบค้น 12 เมษายน 2569, จาก https://ww2.kanchanaburi.go.th/files/com_news_devpro/2023-04_26381547557640a.pdf
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.