

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด*

BUDDHA DHAMMA INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF THAILAND POST DISTRIBUTION COMPANY LIMITED

พีระ อุดมกิจสกุล, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Peera Udomkitsakul, Suraphon Suyaphrom, Kiettisak Sukluang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: peera.chill@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้สำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ได้ร้อยละ 27.3 และหลักภavana 4 ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ได้ร้อยละ 37.5 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย มีปัจจัยพื้นฐาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำมาบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana 4 ทำให้เกิดการบูรณาการ ได้แก่ ชื่อสัตย์ สุจริต จิตบริการก้าวหน้า พัฒนาองค์กร มุ่งเน้นความสำเร็จ และพร้อมเคล็ดลับการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์

*Received July 31, 2023; Revised August 15, 2023; Accepted August 17, 2023

Abstracts

This research article aimed to study human resource development, factors affecting human resource development and propose the integration of Buddhadharma principles for human resource development, conducted by the mixed research methods. The quantitative research used questionnaires. Data were collected from 303 samples. Data were analyzed by social science software packages using descriptive statistics, including averaging, standard deviation, and stepwise regression. The qualitative research collected data by in-depth interviewing 18 key informants and 9 participants in focus group discussion. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that 1. Human resource development of Thailand Post Distribution Co., Ltd. was at a high level. 2. Factors affecting human resource development of Thailand Post Distribution Co., Ltd. This affected the human resource development of Thailand Post by 27.3 percent and the principle of Bhavana 4 affected the human resource development of Thailand Post by 37.5 percent. 3. The model of integrating the principles of Buddha-dharma for human resource development of Thailand Post Company was found that the human resource development of Thailand Post Company had fundamental factors such as human resource management by integrating the principles of Buddhist Dhamma, namely the 4 principles of Bhavana, resulting in integration, namely honesty, service mind, advancement, organizational development, focusing on success, and with tips of secrete for change

Keywords: Buddha Dhamma; Human Resource; Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน โดยทรัพยากรบุคคลก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า (วิลารวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2549)

บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชัน จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเป็นผู้ให้บริการขนส่งและกระจายสินค้าแบบครบวงจร ตามนโยบายดิจิทัล อีโคโนมี เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ ทำให้ความต้องการในกลุ่มธุรกิจขนส่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งยกระดับความสามารถในการให้บริการเพื่อขยายสู่การขนส่งข้ามประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชัน จำกัด, 2565)

ปัจจุบันกิจการไปรษณีย์ไทยได้มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นและมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงการให้บริการในรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยไปแล้วในบางส่วน และในบางส่วนยังคงมีการให้บริการ ที่มีความไม่สอดคล้องกับยุคสมัยในปัจจุบันที่มีการพัฒนา จึงทำให้เกิดความล้าสมัย ไม่ทันต่อยุคสมัยที่มีการให้บริการด้านเทคโนโลยี และปัญหาในการให้บริการในรูปแบบไปรษณีย์ไทยที่มีความซ้ำซ้อน โดยใช้ชื่อแฟรนไชส์ที่แตกต่างกันออกไป (กระทรวงดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม, 2561)

ดังนั้นกิจการไปรษณีย์ไทย มีหลายองค์ประกอบที่ยังคงพบปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย และเข้าถึงแหล่งชุมชนเพิ่มมากยิ่งขึ้น รวมถึงปัญหาในส่วนของการเปิดธุรกิจแฟรนไชส์ไปรษณีย์ ซึ่งในปัจจุบันมีการขยายตัวเป็นอย่างมาก ให้บริการที่มีความไม่เป็นระเบียบ และมีความซ้ำซ้อน และยังไม่มีความชัดเจน ขอบเขตอำนาจ สิทธิ วัชัดเจนเป็นการเฉพาะ จึงทำให้ภาคเอกชน เข้ามาลงทุนในการจัดตั้งบริษัทในการบริการสาธารณะในรูปแบบการขนส่งด้านโลจิสติกส์ และผลที่ตามมาทำให้เกิดความซ้ำซ้อน ในการให้บริการ จึงนำมาสู่ความไม่เป็นระเบียบที่ชัดเจน (ชาติรพีเพิ่มพูน, 2562)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งในทุกกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการจัดการให้บุคคลากรในองค์กรนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลายหลักธรรม โดยเฉพาะ “หลักภavana 4” ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากในการดำเนินชีวิตของเรานั้น ต้องมีการดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ผ่านพ้นสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบการดำเนินชีวิต หน้าที่การงานได้ด้วยดีหรือการรู้จักแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้รู้จัก

ประพจน์ปฏิบัติ รู้จักการพูด รู้จักการคิด และมีความรู้มีปัญญาสามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง (จินกุล หลวงอภัย, 2561)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากจะเป็นการพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นกระบวนการหรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้การบริหารจัดการองค์กรนั้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น รวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด จำนวน 1,241 คน (บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด, 2565) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane เพื่อหาประชากรกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้รับบริการ

3. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภาวะนา 4 ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด และตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นได้ทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงสามารถใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา 4) เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 303 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด จำนวน 6 กลุ่มงาน โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 303 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน

บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และ
วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)
ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential
Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และ
การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
เชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการ
สัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็น
ประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group
Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไขของค์ความรู้
จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.40 ด้านการทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านการมีใจรักในการ
ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.14 และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริ
บิวชั่น จำกัด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดง
ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้ร้อยละ 27.3 และรายด้าน ได้แก่ ด้านการ
ฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ตามลำดับ

หลักถาวร 4 ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริ
บิวชั่น จำกัด มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักถาวร 4 สามารถ
ร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้

ร้อยละ 37.5 และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ และด้านศีลภาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม ตามลำดับ

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความซื่อสัตย์ 2. ด้านการมีใจรักในการให้บริการ 3. ด้านความรักองค์กร 4. ด้านการทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ 5. ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วนด้วยกัน คือ หลักภาวนา 4 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 หลักภาวนา 4 มีลักษณะดังนี้ 1. กายภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มีการอบรมให้ใช้เทคโนโลยี สื่อสังคม เป็นไปเพื่อการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2. ศีลภาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้ความร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ ให้ความเคารพในสิทธิ เสรีภาพ ให้ความสำคัญแก่เพื่อนสมาชิกทุกคน 3. จิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ มีจิตแน่วแน่ มีความอดทน ตั้งใจใฝ่ความสำเร็จผลในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ รอบรู้ และมีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน ตั้งจิตปรารถนาดีต่อเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาด้านปัญญา มีการจัดโครงการด้านการจัดการความรู้ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงาน จัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ

3.2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะ ดังนี้ 1. การฝึกอบรม ได้แก่ มีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง มีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน 2. การศึกษา ได้แก่ มีการส่งเสริมให้ท่านได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร นำความรู้ใหม่ ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 3. การพัฒนา ได้แก่ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ จัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง

โดยปัจจัยทั้ง 2 ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมให้เห็นถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้มีการ

พัฒนาที่ดียิ่งขึ้น ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรม ทำตามสัญญา รักษาคำพูดที่ให้ไว้กับผู้อื่น ไม่หาประโยชน์ในทางที่ชอบ 2. การมีใจรักในการให้บริการ ได้แก่ นำเสนอวิธีการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด นำข้อบกพร่องต่าง ๆ ไปพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้น สร้างสรรค์การให้บริการ เพื่อให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ 3. ความรักองค์กร ได้แก่ เพื่อนสมาชิกควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรควบคู่กับผลประโยชน์ของตน ไม่เข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ พร้อมทั้งจะยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่มีในองค์กรได้อย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว 4. การทำงานโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ ได้แก่ ผลสำเร็จของงานมาจากความมุ่งมั่นพากเพียร ผลสำเร็จของงานเกิดจากการมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหา ผลสำเร็จของงานมาจากการที่ท่านได้นำเอาความรู้ความสามารถ 5. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เตรียมความพร้อมต่อความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมต่อความเสี่ยงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับที่เกิดขึ้นใหม่ เตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือเพื่อการวางแผนในการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดยมีการยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

อันดับ 1 ได้แก่ กายภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย แสดงให้เห็นว่า มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มีการอบรมให้ใช้เทคโนโลยี สื่อสังคม เป็นไปเพื่อการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศมาวดี ฉากภาพ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าการสร้างเสริมสุขภาพ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม อันได้แก่ ภาวนา 4 ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่สมบูรณ์แบบองค์รวม ดังนี้ 1. กายภาวนา ประกอบด้วย จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟู เพิ่มพูนองค์ความรู้ มุ่งสู่กิจกรรม นำมาปฏิบัติ 2. สีสภาวนา ประกอบด้วย รู้คุณค่าของคน ประพฤติตนตามหลักศีล ร่วมกลุ่มจิตอาสา นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง 3. จิตภาวนา ประกอบด้วย อบรมพัฒนาจิต มุ่งเน้นกิจกรรม แนะนำเกร็ดความรู้ และ 4. ปัญญาภาวนา ประกอบด้วย เสริมสร้างปัญญา พัฒนาองค์ความรู้ มุ่งสู่นวัตกรรม

อันดับ 2 ได้แก่ สีสถาวนา การพัฒนาด้านพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่า ให้ความสำคัญร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ ให้ความสำคัญในสิทธิเสรีภาพ ให้ความสำคัญแก่เพื่อนสมาชิกทุกคนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีรวิชัย คมกริปปโย (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม พบว่า การพัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนา2. องค์ประกอบพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาล คือ หลักถาวนา 4 (สีสถาวนา) หลักศีล 5 หลักอริยสัจ 4 หลักหิริ โอตตปปะ ใช้พัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านสีสถาวนา ส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมโนธรรม มีหิริ โอตตปปะ รักษาศีล 5 ประพฤติตามระเบียบ คำสั่ง จรรยาบรรณของข้าราชการมีเกณฑ์ชี้วัดด้านจริยธรรมพัฒนาความรู้ทางพระพุทธศาสนาด้วยการส่งเสริมให้เข้าวัด ฝึกอบรมปฏิบัติกรรมฐาน ฟังธรรมบรรยาย

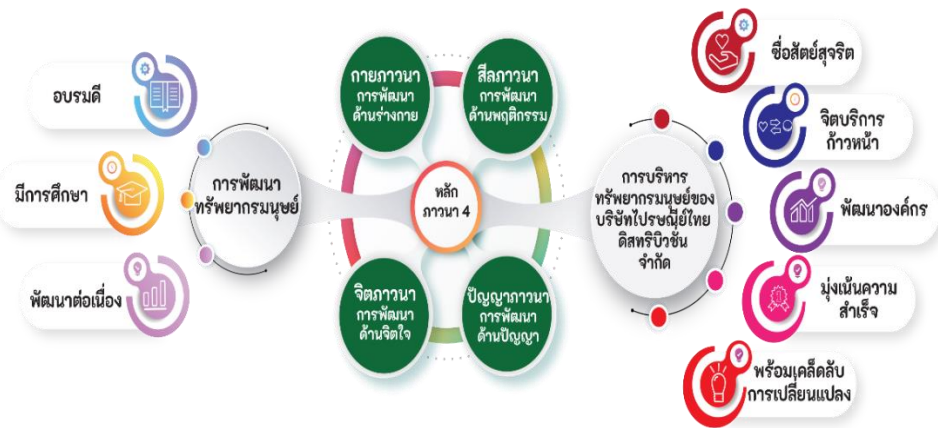
อันดับ 3 ได้แก่ จิตถาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ แสดงให้เห็นว่า มีจิตแน่วแน่ มีความอดทน ตั้งใจใฝ่ความสำเร็จผลในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ รอบรู้ และมีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน ตั้งจิตปรารถนาดีต่อเพื่อนสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมมสุโข (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาพละพลังของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมถาวนา 4 ได้เสนอกระบวนการพัฒนาพละพลังของผู้สูงอายุด้วยการใช้ชุดกิจกรรมถาวนา 4 เป็น Module ได้เป็น PMEWA- Module ประกอบด้วย 1. กายถาวนา คือ การพัฒนาทางด้านร่างกาย หรือการฝึกอบรมทางกาย เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพกับผู้คน สิ่งของ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวการดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก 2. สีสถาวนา คือ การพัฒนาทางร่างกายให้มีระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนตนเองและก่อความเดือดร้อนให้ผู้อื่นให้รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยน้ำใจที่ดีงาม 3. จิตถาวนา การพัฒนาทางด้านจิตใจ หรือ การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงต่ออารมณ์ที่มากระทบ นับเป็นการฝึกฝนทำจิตให้เข้มแข็งอย่างมีความสุข ไม่ว่าเหวหรือวิตกกังวลมากเกินไป และ 4. ปัญญาถาวนา คือ การพัฒนาทางด้านปัญญา หรือการฝึกอบรมปัญญาให้รู้และเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันโลกตามหลักไตรลักษณ์ เข้าใจชีวิตตามหลักขันธ์ 5 และพัฒนาเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักไตรสิกขา ย่อมนำพาให้ชีวิตพ้นจากความทุกข์ ประสบความสุขที่เกิดจากปัญหายังรู้ตามความเป็นจริง

อันดับ 4 ได้แก่ ปัญญาถาวนา การพัฒนาด้านปัญญา แสดงให้เห็นว่า มีการจัดโครงการด้านการจัดการความรู้ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้การปฏิบัติงาน จัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการ

พัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทรกิตติคุณ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาด้านปัญญา ซึ่งการดำเนินชีวิตเป็นองค์รวมทั้ง 3 ด้านนั้น ต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกันอย่างต่อเนื่องและแนวคิดหลักไตรสิกขา สามารถนำมาพัฒนา 4 ด้าน คือ กาวานา 4 ประกอบด้วย กายกาวานา คือ การดูแลตนเองด้วยกายภาพ ศิลกาวานา คือ การดูแลตนเองด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น จิตตกาวานา คือ การดูแลสภาวะจิตใจตนเอง และปัญญากาวานา คือ การคิดพิจารณาทุกสิ่งอย่างรอบคอบ บุคคลที่ปฏิบัติตามหลักกาวานา 4 ย่อมส่งผลให้มีความสุขดีตามมา เพราะเป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมอย่างแท้จริง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรชณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรชณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” สามารถอธิบายได้ว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรชณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์ + พุทธบูรณาการหลักกาวานา 4 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไพรชณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ดังต่อไปนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษา
3. การพัฒนา

พุทธบูรณาการหลักภาวะ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นการพัฒนาและเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อยทั้ง 4 ประการ ช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประกอบด้วย 1. ภาวะภาวนา การพัฒนาด้านร่างกาย 2. สีสภาวนา การพัฒนาด้าน
พฤติกรรม 3. จิตภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาด้านปัญญา

นำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดความรู้ ความ
ชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง
และเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้ง
เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
ไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด ได้แก่ ชื่อสัตย์สุจริต จิตบริการก้าวหน้า พัฒนาองค์กร
มุ่งเน้นความสำเร็จ และพร้อมเคล็ดลับการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการวางนโยบายและวิธีการในการให้บริการเพื่อให้
ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด
2. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับกรอบหรือรูปแบบเพื่อให้
พนักงานหรือบุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างมี
ประสิทธิภาพ
3. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร
เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ ความ
ชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งเพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์
ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
2. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่
สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร
3. บริษัทไปรษณีย์ไทย ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้เกิดเรียนรู้การปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือบุคลากรภายในองค์กร ไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร การบริหาร ตามหลัก 7S และการบริหารตามหลักการ PDCA หรือหลักพุทธธรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มเติม
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางในการ สร้างองค์ความรู้ในการนำไปพัฒนาหน่วยงานไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เพื่อให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *ไปรษณีย์นิเทศ พ.ศ. 2561*. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://www.mdes.go.th/law/detail/4862>
- จินกุล หลวงอภัย. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ มจร วิทยา เขตนครสวรรค์*, 1(2), 75-92.
- ชาติรี เพิ่มพูน. (2562). การบังคับใช้พระราชบัญญัติไปรษณีย์ไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาใน กลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 5(2), 47-60.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด. (2565). *ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน THPD*. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://www.thpd.co.th/index.php/th/about-us/about-organization>
- บริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริบิวชั่น จำกัด. (2565). *โครงสร้างบริษัท ไปรษณีย์ไทยดิสทริ บิวชั่น จำกัด*. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.thpd.co.th/index.php/th/about-us/about-organization>
- พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท. (2562). กระบวนการพัฒนาพลพลังของผู้สูงอายุด้วย การใช้ชุดกิจกรรมภาวนา 4. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 6(10), 513-525.

- พระณธีรวิชญ์ คมภิรปญโญ. (2559). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ในยุค
โลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม (พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุนทรกิตติคุณ. (2560). หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ.
วารสารมหาจุฬาราชการ, 3(1), 11-25.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัต
กร.