



พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

ในการตอบสนองต่อวิกฤตพลังงานและค่าครองชีพ

BUDDHIST METHODS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT UNDER THE 13TH NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT PLAN IN RESPONSE TO THE ENERGY AND COST-OF-LIVING CRISES

สุเทพ สุตเอี่ยม^{1*}

Suthep Sudiam^{1*}

*Corresponding Author E-mail: suthepsudeim@gmail.com

Received April 19, 2026; Revised June 20, 2026; Accepted July 6, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ประพันธ์ขึ้นเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายความว่า 12 และ 13 ในขอบเขตเนื้อหาการใช้กรอบมัชฌิมาปฏิปทาและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อตอบสนองต่อวิกฤตพลังงานและค่าครองชีพที่กระทบต่อความมั่นคงฐานราก ในช่วงระยะเวลาปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่บีบให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ แม้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้แต่ยังพบช่องว่างในการเชื่อมโยงมิติจิตปัญญาเข้ากับวิถีดิจิทัล ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ติดกับดักความเปราะบางจากบริโภคนิยมและขาดโยนิโสมนสิการในการคัดกรองความจำเป็นพื้นฐาน พุทธวิธีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันผ่าน "สมรรถนะแห่งความพอเพียง" โดยได้รวบรวมข้อมูลจาก ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนาจากเอกสารวิชาการและแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 บูรณาการหลักมัชฌิมาปฏิปทาเป็นเครื่องมือยกระดับสมรรถนะทุนมนุษย์ นำเสนอผ่าน 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การสร้างชุมชนเรียนรู้ด้วยหลักมัชฌิมาปฏิปทา 2) การขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นพึ่งตนเองเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และ 3) การปฏิบัติสู่ความยั่งยืนเพื่อสร้างนวัตกรรมพอเพียงที่มี

¹ วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹ Surat Thani Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University



ความเก่งเชิงเทคนิคควบคู่ความฉลาดทางพุทธธรรม ศึกษาแล้วพบว่าการยกระดับทุนมนุษย์ท่ามกลางวิกฤตปัจจุบัน จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการฝึกทักษะเชิงเทคนิคไปสู่การสร้างพลวัตทางปัญญาที่ยั่งยืน ใช้สติในการจำแนกความจำเป็นออกจากความต้องการ การใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาสร้างสมดุลระหว่าง ศีล สมาธิ และปัญญา ช่วยให้ตัดสินใจท่ามกลางความผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณค่าทางวิชาการระบุว่าคุณธรรมคือต้นทุนทางสังคม เพิ่มประสิทธิผลนโยบายสาธารณะยามวิกฤต ข้อเสนอเชิงนโยบายเน้นย้ำให้ภาครัฐเร่งสร้างวินัยทางปัญญาเป็นแกนกลางพัฒนาคน เพื่อยับยั้งวงจรหนี้สินและบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล อันจะนำไปสู่สังคมก้าวหน้าที่ยั่งยืนและเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: พุทธวิธี; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

Abstract

This academic article aimed to analyze and propose integrated human resource development (HRD) pathways aligned with the 13th National Economic and Social Development Plan, specifically focusing on Milestones 12 and 13. The scope of this study investigated the application of the Middle Way (*Majjhima-patipada*) framework and the Philosophy of Sufficiency Economy to respond to the current energy and cost-of-living crises impacting grassroots security. Amidst contemporary globalization pressures, organizations must adapt to cultivate a high-performance workforce and enhance public sector efficiency. However, despite technological advancements, a critical gap remains in integrating spiritual-intellectual dimensions with digital lifestyles, leaving human resources vulnerable to consumerism and a lack of *Yoniso-manasikara* (analytical reflection) in distinguishing basic necessities from superficial desires. Consequently, the Buddhist approach to HRD served as a vital strategy for building resilience through "Sufficiency Competencies." Utilizing a descriptive analysis that synthesizes qualitative data from academic literature and the 13th National Plan, this study employed the Middle Way as a tool for elevating human capital. The content was structured into three primary sections: 1) building learning communities through the Middle Way principles, 2) driving self-reliant local innovations to mitigate expenditures, and 3) practicing for sustainability to cultivate sufficiency innovators



who possess both technical proficiency and Buddhist wisdom. The findings indicated that upgrading human capital amidst current crises required a paradigm shift from purely technical training to establishing sustainable intellectual dynamics. By applying mindfulness to differentiate needs from wants and utilizing the Middle Way to balance morality, concentration, and wisdom (*Sila, Samadhi, Panna*), individuals can effectively execute decisions under volatility. The scholarly value of this research lied in identifying virtue as "Social Capital" that enhanced public policy effectiveness during crises. Policy recommendations emphasized that the public sector must urgently prioritize "Intellectual Discipline" as the core of human development to curb debt cycles and seamlessly integrate Buddhist principles with digital technology, ultimately leading to a progressive, secure, and sustainable society.

Keywords: Buddhist Method; Human Resource Development; 13th National Plan

บทนำ

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่บีบให้องค์กรต้องเร่งปรับตัวและพัฒนาในวัตรกรรมรูปแบบการบริหารเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยเฉพาะในหมวดหมู่ที่ 12 และ 13 ได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงและการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้เท่าทันต่อพลวัตโลก ดังนั้น ในมิติทางรัฐประศาสนศาสตร์ การพัฒนา "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ให้ความแข็งแกร่งจึงเป็นกลไกและฟันเฟืองชิ้นสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อขับเคลื่อนสังคมใหม่ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ดี สถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันกลับพบช่องว่างและอุปสรรคสำคัญ กล่าวคือ แม้จะมีการตื่นตัวและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างกว้างขวาง แต่ยังคงขาดแคลนการเชื่อมโยงมิติจิตปัญญาเข้ากับวิถีเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างเป็นระบบ (ชยพล อัสวเศรษฐกร, 2568) ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยังคงติดกับดักความเปราะบางจากกระแสบริโภคนิยม ขาดโยนิโสมนสิการในการคัดกรองความจำเป็นพื้นฐานยิ่งไปกว่านั้น องค์ความรู้และการจัดการส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นเพียงนโยบายระยะสั้นและเน้นการ



ฝึกอบรมทักษะเชิงเทคนิคแบบดั้งเดิม ดังนั้นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ควรพัฒนาทักษะการทำงาน ความคิดเชิงบูรณาการ การรับรู้ตนเอง วินัยในตน และบุคลิกภาพ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์ (วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์, 2562; พัชรินทร์ จันทร์กล้า และพระสุทธิสารเมธี, 2566)

ข้อจำกัดในการพัฒนาคนข้างต้น ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเมื่อสังคมไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตพลังงานและค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงและรุนแรงต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจฐานราก ตลอดจนลดทอนขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชนและกำลังคนในองค์กร ความผันผวนทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างคลุ้มเครือนี้ ทำให้มนุษย์ที่ไม่ได้รับการพัฒนาวิสัยทางปัญญาเกิดความเปราะบาง ไม่สามารถบริหารจัดการต้นทุนชีวิต ทรัพยากร และพลังงานทางเลือกได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพชีวิตส่วนตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรท่ามกลางวิกฤตการณ์โลก

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธวิธี โดยเฉพาะ หลักมัชฌิมาปฏิปทา หรือทางสายกลาง ร่วมกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นยุทธศาสตร์เชิงประจักษ์ในการสร้างภูมิคุ้มกันที่ยั่งยืน ผ่านการเปลี่ยนผ่านกระบวนการทัศน์ไปสู่การสร้าง "สมรรถนะแห่งความพอเพียง" ที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ขับเคลื่อนด้วย "ไตรยางศ์สมรรถนะแห่งความพอเพียง" อันประกอบด้วย ศิล (วินัยการเงิน) สมาน (ภูมิคุ้มกันสติ) และปัญญา (การจัดการทรัพยากรที่ชาญฉลาด) เพื่อยกระดับศักยภาพตนเองและสร้างนวัตกรรมพอเพียงที่มีความเก่งเชิงเทคนิคควบคู่ความฉลาดทางพุทธธรรม นำไปสู่กลไกการพัฒนาคน 3 มิติ คือ การพัฒนาคนให้มีศักยภาพ การพัฒนาคนให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน (พัชรินทร์ จันทร์กล้า, 2566)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ยังขาดการนำเสนอรูปแบบการบูรณาการทางสายกลางเข้ากับนวัตกรรมท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาย่างถาวร บทความวิชาการนี้จึงประพันธ์ขึ้นเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 โดยใช้กรอบแนวคิดมัชฌิมาปฏิปทาพร้อมกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการตอบสนองต่อวิกฤตพลังงานและค่าครองชีพ โดยเนื้อหาจะนำเสนอผ่าน 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้พอเพียงด้วยหลักไตรสิกขา 2) การขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นพึ่งตนเองเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน และ 3) การปฏิบัติสู่ความยั่งยืนเพื่อสร้างนวัตกรรมพอเพียง ซึ่งการนำเสนอรูปแบบดังกล่าวจะช่วยอุดช่องว่างขององค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ และ



เป็นข้อเสนอเชิงปฏิบัติในการเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่เปราะบางสู่สังคมที่มีความอยู่ดีมีสุขอย่างพอเพียงท่ามกลางวิกฤตการณ์โลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 กำหนดให้การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่เป็นหนึ่งในเป้าหมายหลัก (ในเป้าหมายที่ 2) โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ 1) พัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม คือการเน้นทั้งทักษะความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม 2) ความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน คือ ในแผนมีการกำหนดเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายและเทคโนโลยีแห่งอนาคต และ 3) ความมั่นคงในชีวิต คือการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

2) หมายเหตุที่เกี่ยวข้องโดยตรง

ประเด็นการพัฒนาคนถูกบรรจุไว้ใน หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งถือเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญในการพลิกโฉมประเทศ นอกจากนี้ยังปรากฏในหมายเหตุอื่น ๆ เช่น หมายเหตุที่ 9 เน้นการลดความยากจนข้ามรุ่นและความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ หมายเหตุที่ 13 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะดิจิทัลและทันสมัย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

3) ตัวชี้วัดสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ (ภายในปี 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จของการพัฒนาคนไว้ว่า 1) ดัชนีความก้าวหน้าของคน เป้าหมายอยู่ที่ 0.7209 (ระดับสูง) จากปัจจุบันที่ 0.6501 2) แรงงานทักษะสูง ในอุตสาหกรรมดิจิทัล ตั้งเป้าให้มีผู้เชี่ยวชาญทางดิจิทัล (ระดับ 4) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของประชากร 3) ทักษะเฉพาะทาง เช่น มีบุคลากรด้าน "ผู้บูรณาการระบบอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ" จำนวน 400,000 ราย และแรงงานด้านยานยนต์ไฟฟ้าไม่น้อยกว่า 30,000 คน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)



พุทธวิธีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 การตอบสนองต่อวิกฤตพลังงานและค่าครองชีพด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1) บริบทโลกวิกฤตและกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์พลังงานและค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรุนแรง สถานการณ์นี้บีบบังคับให้ประเทศต้องเร่งปรับตัวตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 โดยเฉพาะหมวดหมู่ที่ 12 ที่มุ่งเน้นการสร้างกำลังคนสมรรถนะสูงให้พร้อมรับความผันผวนของโลกยุคใหม่ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ควบคู่ไปกับหมวดหมู่ที่ 13 ที่เน้นการพัฒนาภาครัฐให้มีความทันสมัยและคล่องตัวเพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่ตอบโจทย์วิกฤตการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนิยามความหมายของการพัฒนามี "คน" เป็นศูนย์กลางและการพัฒนาศักยภาพภายใน (พัชรินทร์ จันทรกล้า และพระสุทธิสารเมธี, 2566)

วิกฤตเศรษฐกิจโลกที่ผันผวนอย่างรุนแรงส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างทุนมนุษย์ของไทยซึ่งยังคงติดกับดักภาวะค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้น ความสัมพันธ์นี้สะท้อนผ่านภาวะหนี้ครัวเรือนที่อยู่ในระดับวิกฤตอันเป็นผลจากการที่รายได้ที่แท้จริงไม่สอดคล้องกับราคาพลังงานและสินค้าอุปโภคบริโภคในตลาดโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) เนื่องจากต้นทุนการดำรงชีวิตที่สูงขึ้นได้ดึงทรัพยากรที่ควรใช้ในการพัฒนาทักษะ ไปใช้เพื่อการบริโภคพื้นฐานจนหมด จึงต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามหลักความมีเหตุผลและภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อลดการพึ่งพาปัจจัยภายนอกที่ไม่แน่นอน (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2569) หากทุนมนุษย์ไทยยังไม่สามารถยกระดับสู่การเป็นกำลังคนสมรรถนะสูงก็ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ต้องก้าวข้ามการฝึกอบรมทักษะเชิงเทคนิคแบบดั้งเดิมไปสู่การบูรณาการความฉลาดทางอารมณ์และพลวัตทางปัญญาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งต่อวิกฤตการณ์โลก โดยมุ่งเน้นการสร้าง "คนเก่งที่มีธรรม" ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่คนเป็นศูนย์กลางตามหลักพุทธวิธีและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) กระบวนการนี้ต้องเสริมสร้างทักษะทางพฤติกรรม ควบคู่กับการใช้สติปัญญา ในการคัดกรองข้อมูลและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาปัจจัยภายนอก การพัฒนาจำนวน



13 หมายความว่าเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน มีเป้าหมายและทิศทางที่ช่วยในการสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ที่ครอบคลุม 4 มิติการพัฒนา (สรรพสิทธิ์ ชมภูษ และคณะ, 2564) การสร้างสมดุลระหว่างความรู้สมัยใหม่กับคุณธรรมพื้นฐาน

2) ไตรยางค์แห่งความพอเพียงกับการจัดการวิกฤตเศรษฐกิจและพลังงาน

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตค่าครองชีพ คือการใช้เครื่องมือเชิงพฤติกรรมตามหลักพุทธธรรม โดยความพอประมาณสะท้อนถึง มัชฌิมาปฏิปทา เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการใช้จ่ายและการออมท่ามกลางวิกฤตพลังงานส่วนความมีเหตุผลอาศัยกระบวนการคิดแบบ โยนิโสมนสิการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีคือการปฏิบัติบนหลักอภิปมาธรรม (ความไม่ประมาท) เพื่อเตรียมพร้อมรับความผันผวนทางเศรษฐกิจ (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2569) การบูรณาการพุทธวิธีเข้ากับระบบคิดเชิงเศรษฐกิจเช่นนี้ จะสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นในการสร้างสังคมที่ก้าวหน้าและมีความมั่นคง

วิกฤตค่าครองชีพถูกซ้ำเติมด้วยพฤติกรรมบริโภคนิยมที่ขาด โยนิโสมนสิการ ในการจำแนกความจำเป็น ออกจากความต้องการ การมุ่งตอบสนองอุปาทานมากกว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การมองข้ามบริโภคตามแนวทางสายกลางเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาสังคมบริโภคนิยมและวัตถุนิยม และคำนึงถึงคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งต่าง ๆ (สุชาติ บุษย์ชยานนท์, 2563) เมื่อบุคคลยึดติดในภาพลักษณ์และสิ่งปรนเปรอความปรารถนาอันไม่สิ้นสุด ย่อมส่งผลให้สมดุลทางเศรษฐกิจในระดับครัวเรือนพังทลายลงเนื่องจากรายจ่ายพุ่งสูงเกินความจำเป็นพื้นฐาน การจัดการวิกฤตเศรษฐกิจในยุคแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยใช้หลักสันโดษและมัชฌิมาปฏิปทาเป็นตัวกำกับพฤติกรรม (ศิโรช แท่นรัตนกุล และกุสุมา สีด่าเพ็ง, 2566)

3) พุทธวิธีในการสร้างพลวัตทางปัญญาเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลัก ไตรสิกขา (มัชฌิมาปฏิปทา) เป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลวัตและความเข้มแข็งตามเป้าหมายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 โดยใช้ สมานี สร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจต่อวิกฤตค่าครองชีพ และใช้ ปัญญา เป็นฐานรากในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพึ่งพาตนเอง กระบวนการนี้ช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมจากความเฉื่อยชาสู่การเป็นมนุษย์ที่ตื่นรู้ (โยนิโสมนสิการ) สามารถรักษาสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและเสถียรภาพทางจิตใจได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความผันผวนของโลก



การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามเงื่อนไขหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มิใช่เพียงเรื่องนามธรรมในทางศีลธรรม แต่เป็นต้นทุนทางสังคม ที่สำคัญในการลดต้นทุนธุรกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพนโยบายสาธารณะยามวิกฤต โดยความซื่อสัตย์สุจริตและความเกื้อกูลกัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ขณะเดียวกัน จิตสาธารณะยัง ช่วยให้การแบ่งปันทรัพยากรพลังงานและอาหารในระดับชุมชนเป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2569)

การประยุกต์ใช้หลักภูมิปัญญาปฏิบัติทางหรือทางสายกลางที่ไม่สุดโต่ง ถือเป็นยุทธศาสตร์ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมในบริบทการบริหารจัดการยุคปัจจุบัน (พระพรหมคุณา ภรณ์, 2561) โดยประยุกต์หลักภูมิปัญญาปฏิบัติทางร่วมกับการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบควอนตัม โดย เน้นความพอดี ความยืดหยุ่น การสร้างนวัตกรรมฐานสติ และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ รับมือกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างและทรัพยากรอย่างสมดุลและยั่งยืน (ฉันทน์ จันทร์ทรงพล และคณะ, 2562; พระกัมพล กมฺพโล และคณะ, 2563) สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือเชิง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองและอุดช่องว่างทางมิติจิตปัญญาให้แก่ทุนมนุษย์ โดยสอดคล้องเป็นเนื้อ เดียวกับกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งเน้นความสมดุลและการพร้อมรับต่อ ความเปลี่ยนแปลง (ณัฐสรณ์ เกตุประภากร, 2564) ซึ่งในมิติทางรัฐประศาสนศาสตร์ การ ขับเคลื่อนกำลังคนสมรรถนะสูงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมวด หมายที่ 12 และ 13 จำเป็นต้องอาศัยวินัยทางปัญญาภายใต้ เงื่อนไขความรู้ และ เงื่อนไข คุณธรรม เพื่อพัฒนา "คนดี" ควบคู่กับ "คนเก่ง" และปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของคนในองค์กร จากการเป็นผู้บริโภคตามกระแสบริโภคนิยม ไปสู่การเป็น "ผู้จัดการทรัพยากรที่ชาญฉลาด" การ ประยุกต์ใช้แนวทางดังกล่าวสะท้อนผ่านการสร้าง "มัชฌิมากลยุทธ์ที่สมดุล" ในกลไกการผลิต การเงิน และการตลาด (กาญจนา สุระ, 2567) บนคุณลักษณะ 3 ห่วง คือ ความพอประมาณ ใน การบริหารภาระงานและทรัพยากรให้เหมาะสมกับศักยภาพ ความมีเหตุผล ในการตัดสินใจ พิจารณาจากผลกระทบอย่างรอบคอบ และ การมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการเสริมสร้างทักษะที่ หลากหลาย (Multi-skills) เพื่อคัดกรอง "คุณค่าแท้" ของปัจจัยสี่ออกจาก "คุณค่าเทียม" ของ ต้นหาท่ามกลางวิกฤตการณ์พลังงานและค่าครองชีพ (สุชาติ บุษย์ชยานนท์, 2563)



วิกฤตพลังงาน ค่าครองชีพ และข้อจำกัดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์พลังงานและค่าครองชีพที่พุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจฐานรากและขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง วิกฤตการณ์นี้ถูกซ้ำเติมด้วยภาวะหนี้ครัวเรือนอันเป็นผลจากราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่ไม่สอดคล้องกับรายได้ที่แท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ความผันผวนทางเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุนมนุษย์โดยพบช่องว่างสำคัญในการเชื่อมโยงมิติจิตปัญญาเข้ากับวิถีเศรษฐกิจดิจิทัล (ชยพล อัครเศรษฐกร, 2568) ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ยังติดกับดักความเปราะบางจากกระแสบริโภคนิยม และขาดโยนิโสมนสิการในการแยกแยะระหว่าง "คุณค่าแท้" (ความจำเป็นตามปัจจัยสี่) ออกจาก "คุณค่าเทียม" (ความต้องการจากตัณหาและอุปาทาน) ทำให้เกิดรายจ่ายเกินจำเป็นและระบบเศรษฐกิจในครัวเรือนพังทลาย (สุชาติ บุุษย์ชยานนท์, 2563)

ต้นทุนการดำรงชีวิตที่สูงขึ้นนี้ได้ตึงรั้งทรัพยากรที่ควรใช้ในการพัฒนาศักยภาพไปสู่การบริโภคพื้นฐานจนหมดสิ้น ขัดขวางการยกระดับกำลังคนสู่สมรรถนะสูงตามเป้าหมายของประเทศ การแก้ไขวิกฤตจึงมีอาจสำเร็จได้ด้วยการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคแบบดั้งเดิมหรือการจัดการเชิงนโยบายเพื่อบรรเทาผลกระทบระยะสั้นเพียงอย่างเดียว (ศิโรช แทนรัตนกุล และกุสุมา สีดาเพ็ง, 2566) แต่อยู่ที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดค่านิยมของผู้ปฏิบัติงาน โดยการประยุกต์ใช้เครื่องมือเชิงพฤติกรรมตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ การใช้ความพอประมาณ (มัชฌิมาปฏิปทา) เพื่อสร้างสมดุลการใช้จ่าย การใช้ความมีเหตุผล (โยนิโสมนสิการ) ในการคัดกรองความจำเป็น และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี (อัปปมาทธรรม) เพื่อเตรียมพร้อมรับความเสี่ยง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565; มูลินนิธิชัยพัฒนา, 2569) การเสริมสร้างทักษะทางพฤติกรรมและวินัยทางปัญญาดังกล่าว (สรรพสิทธิ์ ชมภูษ และคณะ, 2564)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทวิกฤตค่าครองชีพและพลังงานในปัจจุบัน ถือเป็นกลยุทธ์เชิงรุกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและยกระดับศักยภาพของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความผันผวน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ศักยภาพ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างนวัตกรรม (สากล พรหมสถิตย์ และคณะ, 2562) ซึ่งกระบวนการนี้มีความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคปัจจุบันคือการดึงดูดและรักษาคadre การบริหารกำลังคนอย่างคุ้มค่า การรองรับสังคมสูงวัย การปรับตัวต่อโลกาภิวัตน์ การยกระดับคุณภาพชีวิต



การทำงาน และการประยุกต์แนวคิดสากลให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นอย่างเหมาะสมที่ช่วยสร้างพลวัตทางปัญญาให้แก่นุชนัยเพื่อพร้อมรับมือกับยุคดิจิทัลและ Industry 4.0 (Vong, 2025; ปาริชาติ เปรมวิชัย, 2566) โดยการพัฒนาคนตามแนวคิดของ Nadler (1980) และ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) ต้องบูรณาการองค์ประกอบ 3 ด้านอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมและทักษะการดำรงชีวิต การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานปัจจุบัน และการพัฒนาองค์การหรือสายอาชีพเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งกลไกเหล่านี้จะต้องดำเนินไปอย่างครบวงจรผ่านระบบการวิเคราะห์ความจำเป็น การออกแบบ การดำเนินการ และการประเมินผล (ศิริโรช แท่นรัตนกุล และกุสุมา สีด่าเพ็ง, 2566)

บทสรุปพุทธวิธีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันรองรับวิกฤตเศรษฐกิจและพลังงาน

จำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านกระบวนการทัศน์จากการฝึกอบรมทักษะเชิงเทคนิคแบบเดิม ไปสู่การสร้าง "พลวัตทางปัญญาและสมรรถนะแห่งความพอเพียง" โดยมีพุทธวิธีและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแกนกลางหลัก กลไกสำคัญขับเคลื่อนผ่าน การบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อสร้างวินัยทางการเงิน ควบคุมกระแสบริโภคนิยม และใช้โยนิโสมนสิการในการจำแนกคุณค่าแท้ของปัจจัยสี่ออกจากคุณค่าเทียมของตัณหา การนำพุทธวิธีนี้มาปฏิบัติควบคู่กับเงื่อนไขความรู้และคุณธรรม จะช่วยเปลี่ยนผ่านประชาชนจากกลุ่มเปราะบางไปสู่การเป็น "ประชาชนพอเพียง" ที่สามารถประยุกต์ใช้วัตรกรรมพลังงานทางเลือกและระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนเพื่อลดต้นทุนชีวิตในระดับท้องถิ่นได้อย่างถาวร ส่งผลให้เกิดโครงสร้างการตัดสินใจที่สมดุลและยั่งยืนใน 4 ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการนี้จะแปรสภาพเป็นต้นทุนทางสังคม ที่ช่วยลดต้นทุนธุรกรรมและเพิ่มประสิทธิผลให้แก่การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะของภาครัฐในการสร้างความมั่นคงของชีวิตและนำพากำลังคนให้พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางวิกฤตการณ์โลกที่ผันผวน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ที่เรียกว่า "ไตรยางศ์สมรรถนะแห่งความพอเพียง" การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เข้ากับพุทธธรรมและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นระบบ เพื่อ

สร้าง "โมเดลไตรยางค์สมรรถนะ" ที่ตอบโจทย์วิกฤตค่าครองชีพได้อย่างเป็นรูปธรรมดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ "ไตรยางค์สมรรถนะแห่งความพอเพียง"

จากภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ที่เรียกว่า "ไตรยางค์สมรรถนะแห่งความพอเพียง" มีรายละเอียดดังนี้

1) **ชุมชนแห่งการเรียนรู้พอเพียง** คือการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ยึดหลัก "ไตรสิกขา" เป็นฐานในการพัฒนาคน หมายความว่า 12 ของแผนฯ 13 ที่ต้องการกำลังคนสมรรถนะสูงจะถูกขับเคลื่อนด้วย

1.1 การใช้ศีล การสร้างวินัยการเงินกติกาศุมนเพื่อลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นและอบายมุข ซึ่งเป็นต้นเหตุของหนี้สินและค่าครองชีพที่พุ่งสูง

1.2 การใช้สมาธิ การสร้างภูมิคุ้มกัน ผูกสติในการบริโภคพลังงานและทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า (อับปรมาธรรม) เพื่อสร้างเกราะป้องกันความผันผวนจากเศรษฐกิจภายนอก

1.3 การใช้ปัญญา การใช้โยนิโสมนสิการ วิเคราะห์เหตุปัจจัยของปัญหาค่าครองชีพในระดับครัวเรือน เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจาก "ผู้บริโภคที่ตามกระแส" สู่ "ผู้จัดการทรัพยากรที่ชาญฉลาด"

2) **นวัตกรรมท้องถิ่นพึ่งตนเอง** เป็นการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลตามหมายความว่า 13 โดยไม่ละทิ้งฐานรากทาง "มัชฌิมาปฏิปทา" (ทางสายกลาง) เพื่อลดค่าครองชีพอย่างยั่งยืน



2.1 นวัตกรรมพลังงานทางเลือก การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ใน ระดับท้องถิ่น เช่น พลังงานแสงอาทิตย์หรือก๊าซชีวภาพจากครัวเรือน เพื่อลดภาระค่าพลังงานที่ เป็นปัจจัยหลักของค่าครองชีพ

2.2 เศรษฐกิจหมุนเวียนในชุมชน ใช้หลักความพอประมาณและการมีเหตุผลในการ แปรรูปทรัพยากรท้องถิ่นให้เป็นปัจจัยสี่ ลดการนำเข้าสินค้าจากภายนอก

2.3 พลวัตทางปัญญา พัฒนาทักษะของคนในท้องถิ่นให้เป็น "นวัตกรรมพอเพียง" ที่ สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาจัดการต้นทุนการผลิตและค่าครองชีพได้อย่างเท่าทันโลก

3) การปฏิบัติสู่ความยั่งยืน การบูรณาการนี้จะสร้าง "สมรรถนะใหม่" ให้แก่ทรัพยากร มนุษย์ไทย คือการมีความเก่งเชิงเทคนิคควบคู่กับความฉลาดทางพุทธธรรม ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ที่ตอบสนองต่อวิกฤตพลังงานและค่าครองชีพ ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจที่สมดุล ระหว่างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของชีวิต ท่ามกลางวิกฤตการณ์โลก

องค์ความรู้ใหม่นำไปสู่การสังเคราะห์โมเดลบูรณาการ “ไตรยางศ์สมรรถนะแห่งความ พอเพียง” ซึ่งเป็นการผสมผสานเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงสรุปแนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และ พุทธวิธี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 และพุทธวิธี

องค์ประกอบหลัก (ไตรยางศ์ สมรรถนะ)	เป้าหมาย ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13	เครื่องมือและ แนวทางปฏิบัติตาม "พุทธวิธี"	ผลลัพธ์เชิง สมรรถนะใหม่ (ประชาพอเพียง)
1. ชุมชนแห่งการเรียนรู้พอเพียง	หมวดหมาย 12 พัฒนาคนสมรรถนะ สูง รับมือความผัน ผวนภายนอก	หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา	เป็น "ผู้จัดการ ทรัพยากรที่ชาญ ฉลาด" มีภูมิคุ้มกัน ทางการเงิน
2. นวัตกรรมท้องถิ่น พึ่งตนเอง	หมวดหมายที่ 13 การเปลี่ยนผ่านสู่ ดิจิทัล และ เทคโนโลยีสมัยใหม่	ใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสม ด้วยเหตุผล แปรรูปทรัพยากรเป็น ปัจจัย 4	พัฒนาคนให้เป็น "นวัตกรรมพอเพียง" ที่ เท่าทันเทคโนโลยี



องค์ประกอบหลัก (ไตรยางศ์ สมรรถนะ)	เป้าหมาย ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13	เครื่องมือและ แนวทางปฏิบัติตาม "พุทธวิธี"	ผลลัพธ์เชิง สมรรถนะใหม่ (ประชากรพอเพียง)
3. การปฏิบัติสู่ความ ยั่งยืน	การตอบสนองต่อ วิกฤตสร้างความ มั่นคงของชีวิตและ กำลังคนพึ่งพา ตนเองได้ในเวทีโลก	คุณธรรมและ จริยธรรมเชิงบูรณา การเปลี่ยนผ่าน แนวคิดแบบเดิม ไปสู่ การสร้างพลวัตทาง ปัญญาที่สมดุล	เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่ มี "ความเก่งเชิง เทคนิค ควบคู่ความ ฉลาดทางพุทธธรรม" สามารถตัดสินใจได้ อย่างสมดุล 4

สรุป

การยกระดับทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ท่ามกลางวิกฤตค่าครองชีพ จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการเน้นทักษะเทคนิคสู่การสร้าง "พลวัตทางปัญญา" โดยใช้พุทธวิธีและเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแกนกลาง การแก้ปัญหาต้องมุ่งสร้าง สติ และ โยนิโสมนสิการ เพื่อจำแนกความจำเป็นออกจากตณหา โดยมี มัชฌิมาปฏิปทา เป็นเครื่องมือสร้างสมดุลเชิงองค์รวม

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุระ. (2567). การประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทากับการจัดการธุรกิจเพื่อสร้าง ความยั่งยืน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(3), 328-342.
- ชยพล อัสวเศรษฐกร. (2568). พุทธบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร. วารสารภาคประชาสังคม นครราชสีมา, 2(2), 1-10.
- ณัฐสรณ์ เกตุประภากร. (2564). วัฒนธรรมองค์กรยั่งยืนกับเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ธันยนันท์ จันทร์ทรงพล และคณะ. (2562). แนวคิดมัชฌิมาปฏิปทาในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารทางการเมือง. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 6(10), 4873-4883.
- บุญญกสิณ รัชโด. (2569). แนวทางการประยุกต์ใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์แบบควอนตัมของโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 8(1), 371-386.



- ปาริชาติ เปรมวิชัย (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษใหม่. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(4), 196-204.
- พัชรินทร์ จันทร์กล่ำ และพระสุทธิสารเมธี. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 28(1), 79-95.
- พระกัมพล กมพล และคณะ. (2563). การศึกษาวิเคราะห์คุณค่าและความสำคัญของมัชฌิมาปฏิปทาในธัมมจักกัปปวัตตนสูตร. *Journal of Modern Learning Development*, 5(5), 248-259.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2560). พุทธวิธีบริหาร: ธรรมะกับการบริหารจัดการ. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2569). *เศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2569, จาก <http://www.chaipat.or.th>.
- วีริชัญญ์ ปิยนนทศิลป์. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. *พินเนศวร์สาร*, 15(2), 19-31.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิโรช แทนรัตนกุล และกุสุมา สีดาเพ็ง. (2566). การพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างเงินและรายได้อย่างยั่งยืน. *วารสารวิทยาการจัดการและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 2(1), 105-128.
- สรพสิทธิ์ ชมภูษ และคณะ. (2564). บริบทของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(3), 409-424.
- สากล พรหมสถิต และคณะ. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 3(1), 51-64.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.



- สุชาติ บุญยชญานนท์. (2563). การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจยุคบริโภคนิยม. *วารสารวณิฆองแหรภปริทรรศน์*, 7(2), 63-80.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1980). A Model for Diagnosing Organizational Behavior. *Organizational Dynamics*, 9(2), 35-51.
- Vong, K. C. (2025). Strategic Human Resource Development for Industry 4.0: Preparing Workforce for Digital Transformation. *Sustainability*, 17(15), 7-35.