

หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*
THREE STUDIES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT.



ปาริชาติ เปรมวิชัย

Parichat Premwichai

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: parichat324@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้การนำเสนอแนวคิดในการบูรณาการหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาประยุกต์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักของศาสตร์ทางตะวันตก ศาสนาเป็นหนึ่งในพลังที่มีอำนาจให้ความรู้ลึกซึ้ง และมีอิทธิพลต่อชีวิตครอบครัว ชุมชน เศรษฐกิจ และการเมือง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้พุทธธรรมมาช่วยยกระดับจริยธรรมนั้นเป็นประโยชน์ที่สำคัญพุทธธรรมมิใช่เป็นกฎธรรมชาติที่จะบอกมนุษย์เรื่องความดีความชั่วเท่านั้น พุทธธรรมยังเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ไปสู่ชีวิตที่ดีอีกด้วย ดังนั้นการประยุกต์พุทธธรรมทั้งในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและในฐานะทรัพยากรขององค์กรและประเทศชาติ ทำให้คนเป็นมนุษย์ที่มีทั้งความเก่ง ความดี และความสุภาพ หลักไตรสิกขาสามารถเสริมสร้างการพัฒนาการบริหารบุคลากรให้เป็นคนมีความประพฤติดี มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพสูง อันจะนำไปให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นองค์กรที่มั่นคง ยั่งยืน สืบต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทรัพยากรมนุษย์; ไตรสิกขา

Abstract

This article presents the idea of integrating the principles of Buddhism, which is the Threefold Trainings (Sikkhāttaya)—comprising of morality (Sīla), concentration (Samādhi), and wisdom (Paññā)—for the Western principle of human resource development application. Religion is one of the forces with power of deep knowledge and has influence on family life, the community, the economy, and politics. Human resource development with Dhamma to uplift ethical levels is

*Received June 8, 2022; Revised July 25, 2022; Accepted July 27, 2022

very important. Dhamma, a natural law, not only tells humans which is good, and which is evil, but also provides a guideline to wellbeing. Therefore, Dhamma application both at the mundane (Lokiya) level and at the transcendental (Lokuttara) level in human resource development should be useful to a person as an individual and as the organizational and national resource as well. A person, hence, will be smart, good, and happy. Finally, is Puññā-sikkha, Puñña-sikkha makes hotel staff have knowledge, understand working, solve problems that occur in the work place. Coordinate with others. Management development: make the staff is a good behavior with morality. Then, might be sustainable organization successor forever.

Keywords: Development; Human Resource; Three Studies

บทนำ

องค์กรเป็นระบบทางสังคมที่มีการรวมตัวของมนุษย์จัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการสารสนเทศ และบุคลากร โดยในทรัพยากรเหล่านี้ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรนั้น สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2550)

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนแขน ขา ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร ทรัพยากรบุคลากรที่มีสมรรถภาพและศักยภาพย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นาน (นพ ศรีบุญนาค, 2542)

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเหมือนหน่วยงานที่คอยเสริมความเข้มแข็งและเพิ่มพูนคุณภาพให้กับคนในองค์กร ดังนั้นภารกิจขององค์กรจึงไม่ใช่เพียงแต่การสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จเท่านั้น หากแต่ต้องมีการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงค่าให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย (พระครูสุนทรวิชัยกิจ (บุญธรรม ธมมิโก), 2556) ในทุกวันนี้ สังคมไทยต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพการ

พัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งอุบัติขึ้น หากได้ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

สรุปได้ว่าปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป หลักธรรมจึงเป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจเพื่อนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้นนั้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ผักผ่อนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านความรู้ความคิด ที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัญญา ในด้านพฤติกรรมอันเป็นการกระทำของแต่ละคน ทั้งที่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมที่มองเห็น และเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถแสดงออกให้เห็นได้ ซึ่งพฤติกรรมของการแสดงออกของแต่ละคนนั้น ทางพุทธศาสนาประกอบไปด้วย กายกรรม วาจกรรม และมโนกรรม เป็นหลักที่มีประโยชน์ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน โดยทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะนี้ก็จะต้องถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ และมีศิลปะในการควบคุมพฤติกรรมทักษะของบุคลากร อันเป็น 1 ใน 3 ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองตะวันตก โดยการนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาด้านทักษะ ด้านพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการแสดงออก มีการเคารพการอยู่ร่วมกันในสังคมและองค์กร มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย การมีทัศนคติที่เหมาะสมกับปทัสถานของสังคม และขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ในด้านจิตใจ อันเป็นการพัฒนาจิตใจ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ ในมิติต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งมีค่า สามารถสร้างผลตอบแทนได้ องค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ มีหน่วยงานจัดให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2535) อย่างเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังงาน ทักษะ พรสวรรค์ และความรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Harbison, 1978) ด้วยแรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญ ความสามารถเฉพาะด้านของมนุษย์ (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2534) โดยทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ ควบคุมคุณภาพ การตลาด การบริหาร การเงิน การกำหนดยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์สำหรับองค์กรได้ (Milkovich & John, 1991)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคลากร มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงานและองค์กร ตามหลักที่ว่า (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2548) มนุษย์ทุกคนนั้นมีศักยภาพ ที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

เมื่อมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร และเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร (ชูชัย สมิทธิโกร, 2538) ประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลดความผิดพลาดได้โดยไม่จำเป็น หลักที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคลากร เพื่อช่วยให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ความเป็นมืออาชีพศักยภาพของบุคลากร โดยการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคมเศรษฐกิจมหภาค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาคนโดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์ มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศรภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคลากร (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2548) มีการพัฒนาบุคลากร มีหลักการดำเนินการที่สำคัญ และมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องดำเนินการตามหลักการต่างๆอย่างสอดคล้อง ต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กัน อย่างครบวงจร (Heneman et al., 1983)

การศึกษาหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อที่จะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การศึกษาคูณงาน การสอนงาน เป็นต้นความเป็นไปได้ของโครงการ ซึ่งอาจจะศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงทดลอง การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้การปฏิบัติตามโครงการ จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะแนวทางและให้การฝึกอบรมการประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

ในเมื่อเล็งเห็นแล้วว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จึงมีขั้นตอนดำเนินการ (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2535) ดังนี้

การหาความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Needs) เป็นการหาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน เพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน การคัดเลือก ออกแบบและ ดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ว่า จะพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. เลือกวิธีการ (Method) ที่เหมาะสม ว่าควรจะดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีใด โดยพิจารณาว่าวิธีใดจะได้ผลรวดเร็วและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหา และวิธีการแก้ไข จำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

3. การกำหนดโครงการ เป็นการจัดทำรายละเอียดของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องว่าจะดำเนินการอย่างไร

4. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนดหรือจัดทำขึ้น

5. การประเมินผลและติดตามผล เป็นการพิจารณาว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา อุปสรรคหรือข้อขัดข้องประการใด รวมทั้งการติดตามดูว่าหน่วยงานและบุคลากรนั้นได้รับประโยชน์จากโครงการที่ดำเนินการไปแล้วเพียงใด คุ้มค่าหรือไม่

ซึ่งพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร สามารถกำหนดขั้นตอนดำเนินการ ได้คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ว่า จะพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเลือกวิธีการ (Method) ที่เหมาะสม ว่าควรจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีใด โดยพิจารณาว่าวิธีใดจะได้ผลรวดเร็วและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหา และวิธีการแก้ไข จำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง การกำหนดโครงการ เป็นการจัดทำรายละเอียดของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องว่าจะดำเนินการอย่างไร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนดหรือจัดทำขึ้น และการประเมินผลและติดตามผล เป็นการพิจารณาว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการ

หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

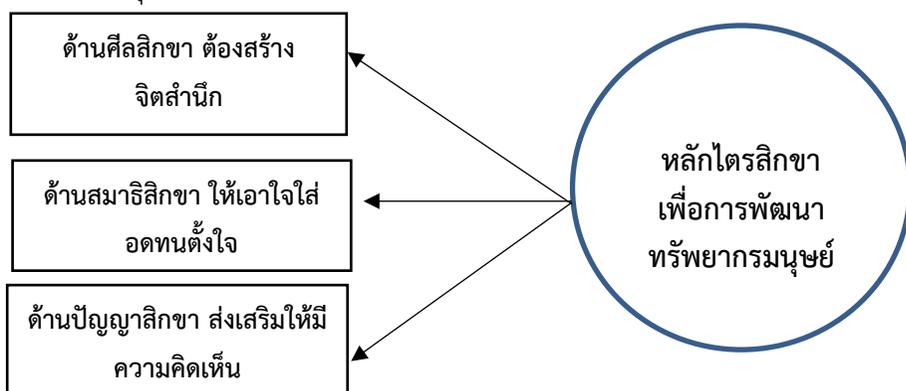
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาเป็นความพยายามในการผสมผสานเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ก่อให้เกิดการบูรณาการใช้หลักไตรสิกขาหรือ ศีลสมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จนหล่อหลอมให้เกิดเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการอันเนื่องมาจาก หลักพุทธธรรมคำสอนความรู้สมัยใหม่ ๆ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551) ศีล ในไตรสิกขา ครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ ส่วนความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีพฤติกรรมดีงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ โดยตั้งอยู่ในวินัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีอาชีพสุจริต ไม่ใช้กายวาจาและอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายดำเนินชีวิตที่เรียกว่าไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ศีล ในไตรสิกขา ครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม หลักไตรสิกขาในการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่พึงประสงค์ 3 ด้าน เพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข

1) ด้านศีลสิกขา ต้องสร้างจิตสำนึกค่านิยมเคารพกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ความประพฤติสุจริตทางกายวาจาใจส่งเสริมปลูกฝังสนับสนุนค่านิยมการนำหลักศีลธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2) ด้านสมาธิสิกขา ให้เอาใจใส่อดทนตั้งใจมีความเพียรทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีความพยายามอดทน มุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ มีความกล้าหาญกตัญญูรู้คุณ มีจิตใจเมตตา กรุณาโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3) ด้านปัญญาสิกขา ส่งเสริมให้มีความคิดเห็น ความเชื่อถือ ทัศนคติ ค่านิยมต่าง ๆ ที่ดีงาม มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงานของตนเอง มีความไตร่ตรองพิจารณาอย่างรอบคอบ มีความเสียสละหวังดีมีเมตตา สร้างทักษะความรู้และอุปนิสัยในการเรียนรู้ที่ดี ใฝ่รู้ ใฝ่คิด มีความสนใจค้นคว้าหาความรู้ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). 2553)

สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุป

พุทธธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของทรัพยากรมนุษย์ ทั้งยังช่วยให้บุคลากรเองและผู้อยู่รอบข้างทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ศีล เป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม การสังคมสงเคราะห์ การศึกษา อาชีพ การดำเนินชีวิตแบบพอเพียง การจัดกิจกรรมสุขภาวะแบบองค์รวม การถือศีลปฏิบัติธรรม ในโอกาสต่าง ๆ ร่วมกัน พบว่า สมาธิ เป็นการพัฒนาจิต ให้เป็นจิตใจที่ตั้งงาม เข้มแข็ง มีความสุข มีเจตจำนงที่เป็นกุศล การจัดดอกไม้ การถักไหมพรม การอ่านหนังสือ การเย็บปักถักร้อย การทำขนมไทย การร้อยพวงมาลัย การซ่อมแซมเสื้อผ้า และพบว่า ปัญญาเป็นการพัฒนาในขั้นสูงสุด นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน วิทยากรมาจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพกาย และจิตใจ จัดตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพ การจัดกิจกรรมศูนย์สามวัยใจเกินร้อย ให้ผู้สูงอายุ พึ่งพาตนเองจนเป็นที่พึ่งของคนอื่น ซึ่งการบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงถึงกันอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้มีความสุขได้อย่างแท้จริง

ดังนั้นเมื่อฝึกอบรมไตรสิกขาทั้ง 3 แล้วองค์กรเพื่อทรัพยากรมนุษย์ควรบริหารบุคลากรต่อด้วยการทดสอบ การประเมินผลว่าก่อนและหลังอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงกับบุคลากรในสิ่งที่ดีขึ้นและการสร้างนวัตกรรมการบริหารงานด้วยการนำหลักพุทธธรรมไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ทำให้มีความเจริญก้าวหน้า จะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติในด้านความประพฤติการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและหน้าที่งานของบุคลากรบุคลากรมีศักยภาพสูงในการทำงานอย่างรวดเร็ว อันจะนำพาให้องค์กรเจริญเติบโตบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความมั่นคงยั่งยืนและถาวรสืบต่อไปอันจะทำให้เศรษฐกิจสังคมของประเทศชาติเติบโตยั่งยืนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-2*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จิระ หงส์ลดารมณ. (2535). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-6*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเครื่องหมาย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2538). *การพัฒนาบุคลากรโดยกลุ่มสร้างสรรค์ความว่างามทั้งจิตใจ*. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์สยาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2535). *การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2535-2539*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- นพ ศรีบุญนาท. (2546). *ศาสตร์การจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุทรไพศาล.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2534). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูจันเกษมและวิทยาลัยครูพระนคร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2548). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก). (2556). *กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *การบริหารจัดการแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Harbison. F. H. (1978). *Human Resources as the Wealth of Nations*. New York: Oxford University Press.
- Milkovich, G. T. & John W. (1991). *Boudreau, Human Resource Development*. 6th Edition. Boston: Homewood.
- Heneman, et al. (1983). *Personnel/ Human Resource Management*. Illinois: Irwin.