



การบูรณาการตามหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน
พื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี*

INTEGRATION OF THE TRISIKKHA PRINCIPLES FOR HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT OF THE OFFICE OF EDUCATIONAL
SERVICE AREAS, RATCHABURI PROVINCE



วินัส ธรรมสารโรธต์

Venus Thamsarorat

สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

Office of the Farmers Rehabilitation and Development Fund

Corresponding Author E-mail: venusthamsarorat@gmail.com

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลเปรียบดังขุมทรัพย์ที่มีค่า ที่องค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยดีพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทมากต่อการดำเนินชีวิต การนำหลักธรรมมาบูรณาการตามหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีตามหลักไตรสิกขา เพราะสิกขาเป็นตัวยุติหรือการพัฒนาคนในในด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อฝึกได้ผลจนสิ่งที่ฝึกนั้นกลายเป็นวิถีชีวิตมีจิตใจที่ใสสะอาดตั้งมั่นในหน้าที่ใช้ปัญญาแก้ไขปัญหาก็ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักไตรสิกขา; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human resources are valuable treasures that the organization should have to maintain. Therefore, it is imperative to focus on and realize effective human resource management. For human resource management at present, it is the efficient use of resources as well as encouraging personnel in the organization to

* Received March 13, 2022; Revised April 13, 2022; Accepted May 27, 2022



have knowledge. As a result, the ability of the organization to develop and succeed as well. Thus, Buddhism plays a very important role in the life of the Dharma. Integration according to the Ti-Sikkha principles for human resource development of the Ratchaburi Provincial Educational Service Area Office according to the Ti-Sikkha principles because the Sikkha is the training or human development in both physical and mental aspects. When the practice is effective until what is practiced becomes a way of life, one has a clear mind and is committed to using wisdom to solve problems to achieve goals effectively.

Keywords: Importance; Ti-Sikkha Principles; Human Resource Development

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ห้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ทรัพยากรบุคคลก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังขุมทรัพย์ที่มีค่าที่องค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันไม่ได้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะ เรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรเท่านั้น หากมองในด้านความเติบโตอย่างประมัตติภาพและยั่งยืนขององค์กร (ลักขณา สรีวิวัฒน์, 2556)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือ กรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น (ศิริพร เชาวลิต, 2559) อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง การออกไปดูงานนอกองค์กร ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ ซึ่งจะต้องใช้ทรัพยากรภายในจากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และ หลักการบริหาร (Management) หรือเรียกกันว่า 6M's ซึ่งหลักการบริหาร (Management) นี้คือ กระบวนการของหน้าที่ที่จะกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายให้



เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) นี้เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) นั้นหมายถึง การตัดสินใจใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และสามารถปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไป (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

การนำธรรมอย่างหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และให้มนุษย์เป็นองค์รวมและพัฒนาอย่างมีศักยภาพเพราะสิกขาเป็นทางการฝึกหรือการพัฒนาคนในด้านการร่างกายและจิตใจ เมื่อฝึกได้ผลจนสิ่งที่ฝึกนั้นกลายเป็นวิถีชีวิตของเขามันก็กลายเป็นมรรคไป พอมรรคเกิดขึ้นแล้วก็พาเข้าถึงจุดหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรให้เป็นที่พึงประสงค์ของการบริหารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิद्याณเวศกวัน, 2564)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545) ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์กรได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคตการศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่



แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา (Nadler & Wiggs, 1988)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการ สลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและยังมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ดังนี้

1. ต้องการให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่ออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น
3. เพื่อให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ให้ทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
4. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพนักงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร
5. เพื่อใช้วางแผนงาน วางแผนธุรกิจ ตลอดจนวางทิศทางขององค์กรในอนาคตได้
6. เพื่อให้พนักงานมีความรักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้ต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย
7. เพื่อให้ทุกคนตั้งแต่พนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ฝ่ายบริหาร ตลอดจนองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Note, 2565)



สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้เห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน โดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพองค์กร ขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงาน หลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน สร้างโปรแกรม บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็นหรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในพระพุทธศาสนา คำสอนที่ให้พุทธศาสนิกชนนำไปฝึกฝนพัฒนาตนเองในการดำเนิน ชีวิตที่ติงาม การฝึกฝนและพัฒนาตนนั้นทางพุทธศาสนาจัดวางเป็นหลักเรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา (อง.เอกาทศก. (ไทย) 20/91/319) ซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาที่พัฒนาคน พัฒนาตน พัฒนาจิตใจอย่างแท้จริงอย่างมีคุณภาพทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

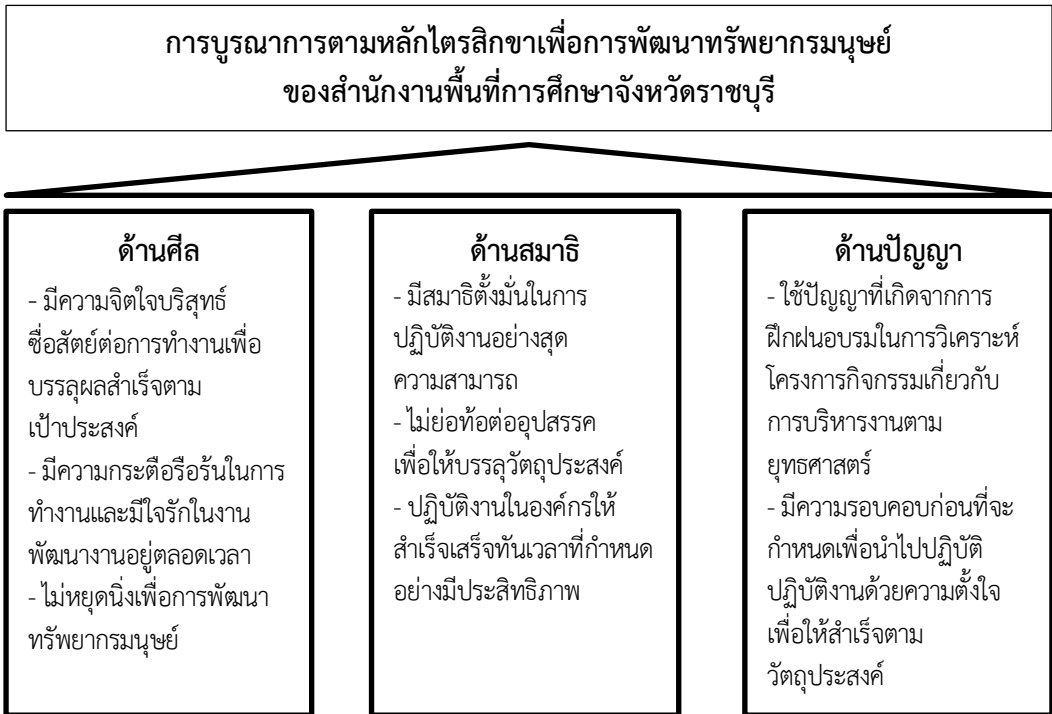
1. ด้านศีล คือ การยึดมั่นให้บุคลากรให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร การ ยึดมั่นในหลักของศีลก็จะเป็นการสำรวมกายวาจาใจไม่ให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และการทำงานตรงต่อเวลาไม่ทุจริตเวลาการทำงาน
2. ด้านสมาธิ คือ การให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่น เพื่อที่จะได้มีสมาธิในการทำงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในเวลาทำงานและช่วยให้ลด ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีสติในการคิดพูดอ่านเขียน
3. ด้านปัญญา คือ การให้บุคลากรพัฒนางาน ในการหาความรู้แล้วนำมาพัฒนาในงานที่ ได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นการนำเอา องค์กรความรู้ มาช่วยเติมเต็มเพื่อให้งานประสบความสำเร็จให้รู้จักคิดเห็นด้วยปัญญา เมื่อต้องพบกับ ปัญหาต่าง ๆ เป็นการฝึกขัดเกลากิเลสอย่างละเอียดและช่วยให้มีความรวดเร็วคล่องแคล่ว แก่ปัญหาที่มีไหวพริบในการปฏิบัติงาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

สรุปได้ว่า มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่ง ได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็น ความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีโดยการบูรณา การตามหลักไตรสิกขาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสำเร็จผลอย่าง เป็นงานเป็นการในชีวิตจริงเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เข้าถึงเจตนารมณ์ แห่งการปฏิบัติงาน และรวมทั้งจะเป็นช่องทางในการพัฒนาชีวิตเป็นการสร้างความเข้มแข็ง

ในทางจิตใจและสติปัญญา (พระมนตรี กิจจสโร และคณะ, 2561) มีทิศทางตั้งอยู่บนพื้นฐาน ประกอบกับความเข้าใจและความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขมีรูปแบบการบูรณา การหลักไตรสิกขาในยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัด ราชบุรีมีความสอดคล้องตามหลักไตรสิกขา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบูรณาการตามหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปได้ว่าการบูรณาการตามหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรีก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงานคือความสำเร็จและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และบริหารเสร็จทันตามยุทธศาสตร์และมีการคิดค้นหาวิธีการป้องกันปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้น

สรุป

การพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะ ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม



การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจังการใช้ทรัพยากรเพื่อความเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถตลอดจนการอุทิศตัวในการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ให้เกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรการตัดสินใจใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องและสามารถปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลพระพุทธานุชาวจีนมีบทบาทมากต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงเป็นพุทธมามกะ และประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยอมรับนับถือพระพุทธานุชาวจีนด้วยเหตุนี้ พระพุทธานุชาวจีนเป็นรากฐานสำคัญทางวัฒนธรรมของไทยทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ ดังนั้นการนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธานุชาวจีนมาใช้ในการบูรณาการตามหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานพื้นที่การศึกษาจังหวัดราชบุรี เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในประสิทธิผลอย่างดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมนตรี กิจจสโร และคณะ. (2561). การปรับใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน โรงเรียนศรีวิไลวิทยา อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์*, 2(2), 168-184.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2556). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วัดญาณเวศกวัน. (2564). *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร?*. สืบค้น 5 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/1toYD>
- ศิริพร เชาวลิขิต. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 4(1), 85-100.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ. พรินติ้ง.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, (20), 1, 67-77.
- Nadler, L. & Wiggs. (1988). *Managing humanresources development*. SanFrancisco, California: Jossey-Bass.



HR Note. (2565). *Human Resource Development*. Retrieved March 5, 2022, from <https://th.hrnote.asia/>

