



นโยบายเร่งด่วนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม*

URGENT POLICIES THAT WITH HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ACCORDING TO BUDDHADHAMMA

ตากเพชร เลขาวิจิตร

Takpech Lakhavijit

ช่อง 7HD / บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

Ch7HD / PTT Public Company Limited

Corresponding Author E-mail: T.Lekavijit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายเร่งด่วนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม เนื่องจากรัฐบาลได้ประกาศนโยบายเร่งด่วน 5 ประการเพื่อเร่งแก้ไข ปัญหาของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติ จึงควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สนองต่อนโยบายเร่งด่วน โดยใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการกับหลักไตรสิกขา ดังนี้ 1. นโยบายเติมเงิน 10,000 บาท ควรฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้รู้และเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินดิจิทัล มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำประชาชน 2. นโยบายแก้ปัญหาหนี้สิน ควรฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้รู้และเข้าใจในระบบหนี้ การให้คำแนะนำและให้ความรู้กับประชาชน 3. นโยบายลดภาระค่าใช้จ่าย ควรฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับการใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน ส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนเพื่อลดค่าใช้จ่าย 4. นโยบายผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว ควรฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างรายได้และการส่งเสริมอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมระเบียบแบบแผนจารีตภูมิปัญญาท้องถิ่น 5. นโยบายแก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างในรัฐธรรมนูญ ควรฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง มุ่งมั่น ส่งเสริมกล่อมเกล่าประชาชนให้มีความเห็นที่สอดคล้องกัน

คำสำคัญ: นโยบายเร่งด่วน; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; หลักพุทธธรรม

Abstract

The objective of this academic article was to study urgent policies that with human resource development of local administrative organization according to Buddhaddhamma. The government has announced 5 urgent policies to urgently solve people's problems. Local administrative organizations, as agencies that implement policies, should develop the potential of personnel to respond to urgent policies. The principles of integrated human resource development with the Tri-sikkha principles are as follows: 1. Policy of top up 10,000 baht, should train, provide knowledge and develop personnel to know and understand the

*Received August 8, 2024; Revised November 7, 2024; Accepted November 18, 2024





regulations related to digital money, be committed to working, and help and advice to the public. 2. Policy of debt resolution, should train, provide knowledge and develop personnel to know and understand the debt system, provide advice and provide knowledge to the public. 3. Policy of reducing the burden of expenses, should train, educate and develop personnel to know and understand about the use of clean energy and renewable energy, and encourage people to use clean energy and renewable energy to reduce expenses. 4. Policy of promoting income generation from tourism should provide training, knowledge and development of personnel to have knowledge and understanding in generating income and promoting careers related to tourism, preserving arts, culture, traditions and local wisdom. 5. The policy of resolving differences of opinion in the constitution should train, educate and develop personnel to have knowledge and understanding of the constitution, related provisions, and aim to promote and cultivate people to have consistent opinions.

Keywords: Urgent Policies; Human Resource Development; Local Administrative Organizations; Buddhaddhamma

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจกรรมในการดูแลสุขภาพโรคของประชาชนในท้องถิ่นในภูมิภาคต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่เป็นสาธารณสุขของรัฐได้ตามสิทธิ โดยภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักเน้นไปที่ผลประโยชน์ของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามมา โดยมีเป้าหมาย คือประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากมนุษย์มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยการจัดการองค์การการจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ การประสานงาน และการควบคุมงาน ในขั้นตอนดังกล่าวการจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การจัดการ เกี่ยวกับมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันเป็นหัวใจของการบริหารงานทุกชนิด (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2559)

จากความข้างต้นจะเห็นได้ว่า ด้วยความหลากหลายของภารกิจดูแลสุขภาพโรคเพื่อประชาชน บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีความสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมที่จะบริการประชาชนตามนโยบายของภาครัฐ โดยนโยบายภาครัฐของรัฐบาลตามคำแถลงนโยบาย ของ คณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 11 กันยายน 2566 มีเนื้อความของนโยบายเร่งด่วนว่า เป้าหมายของรัฐบาลนี้ที่จะต้องแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน สร้างความพร้อม และวางรากฐานเพื่อสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้กับคนไทยทุกคนทั้งในปัจจุบันและในอนาคต กรอบระยะสั้น รัฐบาลมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นการใช้จ่าย จุดประกายให้เครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจกลับมาเติบโตอีกครั้ง ประกอบกับการเร่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของประชาชนอย่างเร่งด่วนและรวดเร็ว (รัฐบาลไทย, 2566)

จากถ้อยคำแถลงนโยบายข้างต้นจะเห็นได้ว่ารัฐบาลมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการพัฒนาประเทศอย่างเร่งด่วน โดยกำหนดเป็นกรอบระยะสั้นที่จะเร่งดำเนินการในการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งทำหน้าที่เป็นองคาพยพของรัฐบาล จะต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากร





มนุษย์ของตนเองให้พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการให้บริการประชาชนตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เร่งด่วนเพื่อสอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

ในทางพระพุทธศาสนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสามารถใช้หลักพุทธธรรมได้อย่างหลากหลาย แต่ในบริบทนี้หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จะรองรับหรือปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนคือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบ วินัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สมาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และปัญญา การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในด้าน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นระบบการปกครองที่ยอมรับกันว่าเป็นรากแก้วของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้เรื่องการปกครองระดับท้องถิ่น โดยการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งจะอำนวยให้เกิดความชำนาญและมีประสบการณ์ที่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติ ในโอกาสต่อไปได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยที่จะต้องสนับสนุนให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น โดยถือว่าเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับชาติ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาลและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การควบคุมของรัฐ เมื่อใดที่การปกครองท้องถิ่นมั่นคง และมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ประเทศชาติและประชาชนได้มากที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม, 2550)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของรัฐในการกระจายอำนาจการปกครองบางส่วนออกให้ท้องถิ่นดำเนินกิจการบางอย่างได้ เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นเองการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมิใช่การปกครองโดยอิสระอย่างสิ้นเชิง หรือมิใช่การปกครองที่เกิดจากสิทธิของชุมชนของท้องถิ่น แต่เป็นผลเกิดจากรัฐ คือ รัฐเป็นผู้ให้กำเนิดการปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐย่อมสามารถควบคุมการปกครองท้องถิ่นได้

องค์การปกครองท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป จะมี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล
2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ จะมี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานครและอีกรูปแบบหนึ่งคือเมืองพัทยา

นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีสภาท้องถิ่นและมีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นมาเป็นคณะผู้บริหาร โดยให้อำนาจของประชาชนเป็นใหญ่ นั้นหมายความว่าผู้บริหารต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง สำหรับวาระในการบริหารได้กำหนดไว้คราวละ 4 ปี ซึ่งผู้ที่สมัครเข้ารับการเลือกตั้งจะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อมีการยุบสภาท้องถิ่นอันเนื่องมาจากกรณีใดก็ตาม จะต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารใหม่ชั่วคราว (สำนักประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540)

ภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีด้วยกัน 7 ด้านดังนี้





- 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นงานดูแลเรื่องสาธารณูปโภคต่าง ๆ
- 2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นการทํากิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน
- 3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้จะต้องอาศัยอำนาจหน้าที่ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
- 4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน รวมทั้งพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว จะต้องมีการวางแผนส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมของประชาชนในพื้นที่ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดเก็บภาษีด้วย
- 5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในด้านนี้จะดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- 6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในด้านนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ภาคประชาชน และศาสนา
- 7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการอื่น ๆ ในส่วนนี้จะเป็นการส่งเสริมสนับสนุน และทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ, 2567)

จะเห็นได้ว่า กรอบภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทโดยภาพรวมแล้วจะมีลักษณะคล้ายๆ กันคือ เป็นการบริการสาธารณะที่มุ่งเน้นในการให้บริการประชาชนเป็นหลัก การจัดหาจัดให้มีซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตวางแผนจัดระเบียบสังคม ความปลอดภัยและความเรียบร้อย ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์และท่องเที่ยว จัดการสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา (Leonard, 1982) การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีความชำนาญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการองค์กรหรือหน่วยงาน (Beach, 1980) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (Edwin, 1971) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลแต่ละคนรับผิดชอบ (Megginson, 1969) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่น ๆ โดยการพัฒนาดังกล่าวทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) (Smith, 1991)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มทักษะความสามารถประสบการณ์ให้กับบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถตามท้องที่องค์กรต้องการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ นโยบายจึงมีส่วนสำคัญอย่างหนึ่งกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายก็เปรียบเสมือนเครื่องมือที่สำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งนโยบายที่กำหนดก็เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง และจะต้องทำอย่างไร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540)





การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสองลักษณะคือการพัฒนาโดยการหวังผลระยะยาวและการพัฒนาโดยการหวังผลระยะสั้น ซึ่งหากใช้จุดเน้นที่ผลการพัฒนา (Result) ที่หวังผลระยะสั้นจะเป็นการพัฒนาในระดับบุคคล และการบริหารผลงาน หรือหากหวังผลระยะยาว เน้นที่การพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์กร (Gilley et al., 2002) และกระบวนการในการพัฒนามักจะใช้หลักการดังนี้คือ (Leonard, 1980)

1. การฝึกอบรม คือการทำกิจกรรมที่เป็นการฝึกฝนระยะสั้นให้มีความรู้ ส่วนมากจะเป็นการดำเนินการกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันหรือเป็นการฝึกปฏิบัติความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ที่องค์กรต้องการให้บุคลากรรู้ในเรื่องนั้น ๆ

2. การศึกษา เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรด้วยวิธีการจัดการเรียนการสอนในเรื่องนั้น ๆ เป็นการเฉพาะ หรือแม้แต่การส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งกระบวนการจัดการศึกษานี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ให้บุคลากรสามารถต่อยอดความรู้ได้นั้นได้

3. การพัฒนา เป็นกระบวนการหลังจากการฝึกอบรมหรือการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติหรือลงมือทำ ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมไปถึงการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประกอบกับองค์ความรู้ที่ได้ฝึกอบรมหรือเรียนมาก่อนหน้านั้น ซึ่งทำให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการอยู่ 3 อย่างคือ การฝึกอบรม ใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะสั้น ให้ได้ผล เชิงปริมาณ ประการต่อมาคือการศึกษา ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยหวังผลระยะยาว ให้บุคลากรได้รับการศึกษาและพัฒนาความรู้ ประการสุดท้ายคือกระบวนการพัฒนา เป็นการส่งเสริมการใช้ทักษะ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือ พัฒนาศักยภาพ เรียนรู้จากงานภายในองค์กรและนอกองค์กร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาในลักษณะผสมผสานเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพตามต้องการ

การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา

หลักไตรสิกขา เป็นหลักที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานและให้รู้จักใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา

หลักไตรสิกขามี 3 ประการประกอบด้วย

1. อธิศีลสิกขา หรือ การศึกษาเรื่องศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้มีกายวาจาที่เรียบร้อย ดึงาม ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม 2 ประเภทคือ

1. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์รวมทั้งสัตว์อื่น
2. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย 4 และข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมไปถึงเทคโนโลยีและสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ (พุทธทาสภิกขุ, 2529)

2. อธิจิตตสิกขา หรือ การศึกษาเรื่องสมาธิ หมายถึง การฝึกฝนอบรมพัฒนาจิตใจให้ผ่องใส เพื่อปรับแนวคิดทัศนคติ ซึ่งเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ศึกษาและพัฒนาจิตใจให้ผ่องใส เข้มแข็งอดทนต่อความทุกข์ยากลำบากทางกายและทางใจ ฝึกอบรมพัฒนาจิตใจให้แน่วแน่ไม่ให้เกิดความกระวนกระวายฟุ้งซ่านไปในอารมณ์ต่าง ๆ ซึ่งจิตที่ฝึกดีแล้วจะเป็นฐานที่ก่อให้เกิดปัญญาต่อไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการฝึกจิตฝึกใจให้เป็นสมาธิ เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจึงเรียกว่าง่าย ๆ ว่า “สมาธิ”





3. อธิปัญญาศึกษา หรือ การศึกษาเรื่องปัญญา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ก่อให้เกิดปัญญา หรือที่เรียกว่าการหยั่งรู้อย่างมีเหตุผล เมื่อบุคคลเกิดปัญญาแล้ว พฤติกรรมที่แสดงออกก็จะแสดงออกในทางที่ดี เมื่อมีปัญญาก็หมายถึงการปลดปล่อยจิตใจให้เป็นอิสระมีทางออก (วิ.มหา. (ไทย) 1/1/33)

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยศีล พัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย สมาธิ พัฒนาบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีจิตใจเป็นสมาธิ ส่วนปัญญา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านกระบวนการฝึกอบรม กระบวนการศึกษา และพัฒนาต่อยอดความรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำเอาหลักการดังกล่าวนี้ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

นโยบายเร่งด่วนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นโยบายเร่งด่วน คือ นโยบายสาธารณะ ที่คณะรัฐมนตรีเมื่อจัดตั้งรัฐบาลเสร็จสิ้นแล้วได้แถลงต่อรัฐสภา โดยเป็นนโยบายที่รัฐบาล มุ่งที่จะ ดำเนินการเป็นประการแรก เพื่อบรรเทา ปัญหา ของประชาชน หรือเป็นนโยบายที่ควรจะต้องดำเนินการก่อนเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ นโยบายเร่งด่วน ในแต่ละยุคสมัย จะไม่เท่ากัน โดยคณะรัฐมนตรีจะพิจารณาจากสภาพปัญหา และสภาพของสังคมที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนา ก่อนละ เช่น รัฐบาลของนายเศรษฐา ทวีสิน ได้ประกาศนโยบายเร่งด่วนไว้ 5 ประการประกอบด้วย

1. เติมเงิน 10,000 บาท ผ่านดิจิทัลวอลเล็ต จะเป็นตัวจุดชนวนกระตุ้นเศรษฐกิจประเทศให้ตื่นหมุนเวียนในฐานราก เกิดการจับจ่ายใช้สอย
2. แก้ปัญหาหนี้สิน พักหนี้สินเกษตรกร ช่วยประคองภาระหนี้สินและต้นทุนทางการเงินให้ SMEs ที่ได้รับผลกระทบจากโควิด แก้ปัญหาให้กลุ่มอื่นๆ โดยไม่ทำให้เกิดภาวะภัยทางจริยธรรม (Moral Hazard)
3. ลดภาระค่าใช้จ่าย และปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านพลังงาน ลดค่าไฟฟ้า ค่าก๊าซหุงต้ม ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิงสนับสนุนการจัดหาแหล่งพลังงานใหม่ๆ ส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน เร่งเจรจากับประเทศข้างเคียงที่อ้างสิทธิพื้นที่พลังงาน
4. ผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว เปิดประตูรับนักท่องเที่ยวฟรีวีซ่าให้กลุ่มนักท่องเที่ยวประเทศเป้าหมาย ทำ Fast Track VISA สำหรับผู้เข้าร่วมเจ้าภาพจัดงานแสดงสินค้าและเทศกาลระดับโลก ปรับปรุงสนามบินและเพิ่มเที่ยวบินที่มาไทย
5. แก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างในรัฐธรรมนูญ ให้คนไทยมีรัฐธรรมนูญที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้นไม่แก้ไขในหมวดพระมหากษัตริย์จะหาหรือแนวทางในการทำประชามติที่ให้ความสำคัญกับประชาชนทุกภาคส่วน (รัฐบาลไทย, 2566)

จะเห็นได้ว่าทั้ง นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลนายเศรษฐา ทวีสิน ก็พบว่า นโยบายเร่งด่วน ที่คณะรัฐมนตรี ได้ตัดสินใจดำเนินการนั้นมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือ เติมเงิน 10,000 บาท ในส่วนนี้ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ และความรู้ในด้านเงินดิจิทัล เพื่อให้สามารถไปค้าปลีกกับประชาชนในเขตพื้นที่ของตน การผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว ในส่วนนี้อาจจะมองว่าเกี่ยวข้องกับ การท่องเที่ยวและกีฬาโดยตรง แต่ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องเข้าไปบริหารจัดการ ในส่วนของแหล่งท่องเที่ยวในภูมิภาค และภูมิภาคต่างๆ ที่อยู่ในการดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะต้องพัฒนา





ทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการขยายตัวของการท่องเที่ยวตามที่รัฐบาลได้วางไว้ และการแก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างกันในรัฐธรรมนูญ ในส่วนนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อม ในฐานะที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และจะเป็นกระบอกเสียงสำหรับรัฐบาลในการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ รัฐธรรมนูญในระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง เพื่อปรับแนวคิดทัศนคติความเห็นต่างของประชาชนในพื้นที่ให้มีความเห็นไหน ลักษณะเดียวกัน ยอมรับในความเห็นที่แตกต่างกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลปัจจุบัน ทั้ง 5 นโยบาย เมื่อมองในมิติของศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องเตรียมศักยภาพบุคลากรให้พร้อม สำหรับนโยบายเร่งด่วน ทั้ง 5 นโยบาย คือ นโยบายเติมเงิน 10,000 บาท นโยบายแก้ปัญหาน้ำท่วม นโยบายลดภาระค่าใช้จ่าย นโยบายผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว และนโยบายแก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างกันในรัฐธรรมนูญ ซึ่งการเตรียมพร้อมบุคลากรจำเป็นต้องให้ทั้งหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักพุทธธรรม จึงจะทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม

จากนโยบายเร่งด่วน 5 ประการข้างต้น ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางในการประยุกต์หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพที่จะสามารถรองรับภารกิจที่จะเกิดขึ้นจากการนำนโยบายเร่งด่วนของรัฐไปปฏิบัติ เฉพาะในส่วนที่มีผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหลักการประยุกต์มีดังนี้

1. นโยบายเติมเงิน 10,000 บาท เป้าหมายที่สำคัญคือ การที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเงินดิจิทัล การสำรวจประชาชนผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินดิจิทัล และสามารถให้คำแนะนำกับประชาชนและแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นให้กับประชาชนได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้หลักการฝึกอบรมบุคลากรในระยะสั้นเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ด้านเงินดิจิทัล รวมถึงการสำรวจข้อมูลประชาชนตามสิทธิ์ ทั้งนี้ควรใช้หลักพุทธธรรมคือหลักของศีล ฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ด้านกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ใช้หลักของสมาธิฝึกอบรมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน และใช้หลักปัญญาคือการส่งเสริมความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากร

2. แก้ปัญหาน้ำท่วม เป้าหมายคือบุคลากรมีความรู้ด้านน้ำท่วม มีศักยภาพในการให้การช่วยเหลือประชาชนในเบื้องต้น สามารถทำการสำเร็จเกษตรกรและผู้ประกอบการรายย่อยในพื้นที่ที่มีภาระหนี้สิน และพร้อมเข้าไปให้คำแนะนำและการช่วยเหลือ รวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้หลักของการฝึกอบรม ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหนี้ในเบื้องต้น ใช้กระบวนการศึกษาส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องศึกษาเพิ่มเติม ใช้กระบวนการพัฒนาเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรด้านแก้ไขปัญหาหนี้สิน

3. ลดภาระค่าใช้จ่าย เป้าหมายคือบุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน ในส่วนนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับพลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน ส่งเสริมให้บุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ให้มีทักษะและประสบการณ์ด้านพลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน จากนั้นถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับประชาชนในพื้นที่ โดยด้วยประยุกต์หลักปัญญาศึกษา คือการส่งเสริมและพัฒนาความรู้

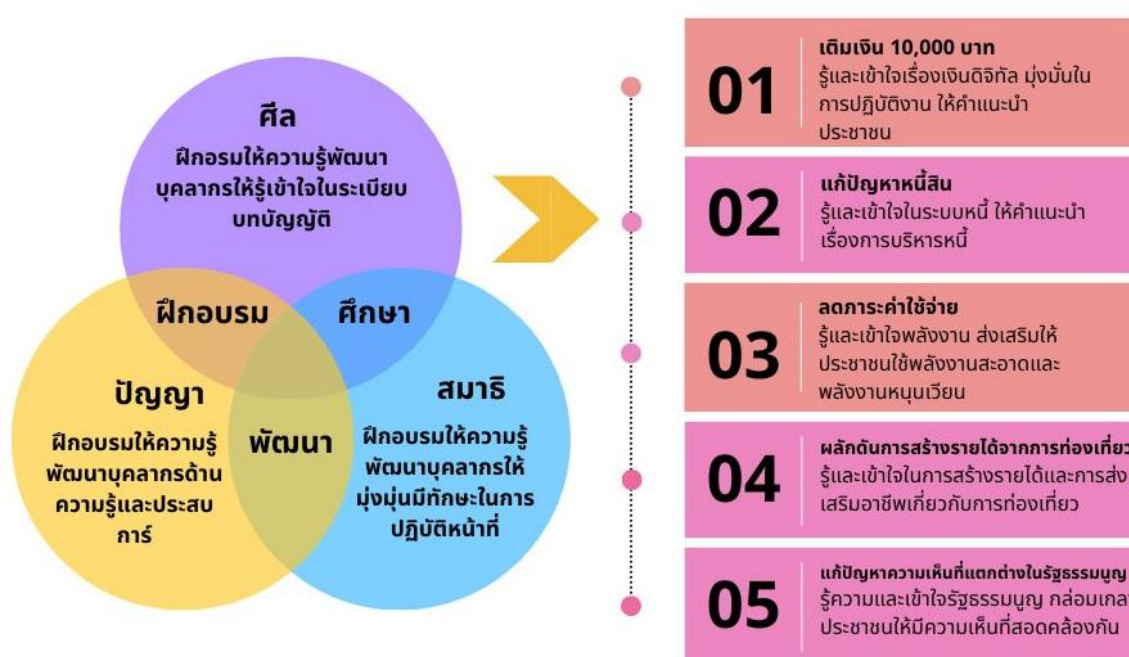




4. ผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว เป้าหมายคือบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว เช่นการส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยวภายในพื้นที่ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาบุคลากรโดยในเบื้องต้นทำการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ การสร้างรายได้ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาชาวบ้านในพื้นที่ ในส่วนนี้ควรประยุกต์กับหลักของศีล สมาธิ และปัญญา คือส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนจารีตทางสังคม ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานหน้าที่และความรู้ด้านการท่องเที่ยวและการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นต้น

5. แก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างในรัฐธรรมนูญ เป้าหมายคือบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในรัฐธรรมนูญ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประชาชนให้มีความเห็นที่สอดคล้องกับ ปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้หลักการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ในเบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาในระดับสูง ๆ ขึ้นไป และพัฒนาประสบการณ์ต่อยอดความรู้ โดยประยุกต์หลักศีลคือ ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติ หลักการและเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญ จากนั้นถ่ายทอดไปยังประชาชน จัดกิจกรรมหล่อหลอมกลมเกลียวทำความเข้าใจให้ประชาชนมีความเห็นที่สอดคล้องกันในรัฐธรรมนูญ

การพัฒนาศักยภาพคนตามหลักพุทธธรรม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

นโยบายเร่งด่วน มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพคนของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนที่จะต้องดูแลสารทุกข์สุกดิบของประชาชน อำนวยสุข จัดการเรื่องของสาธารณูปโภค เพื่อประชาชน ก็จะต้อง





เตรียมพร้อมบุคลากร ให้สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาลจะดำเนินการ โดยนโยบายเร่งด่วนเป็นเรื่องที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะดำเนินการ เป็นประกันตน เมื่อได้จัดตั้งรัฐบาลแล้ว ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นที่จะเลือกแนวทางและวิธีการในการพัฒนา ศักยภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ของตน ให้เหมาะสม โดยอาจจะใช้การฝึกอบรมในระยะสั้นเพื่อเตรียมความพร้อม และพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของตนในระยะสั้นให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากนโยบาย เร่งด่วนของภาครัฐ หรืออาจจะใช้แนวทางและวิธีการในระยะยาว โดยการให้การศึกษานับสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ซึ่งจะใช้เวลายาวนาน ก็จะมีผล ต่อเนื่องไปยิ่ง การพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ภายในองค์กร เพื่อสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้มแข็งจากภายใน รวมทั้งการประยุกต์หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยนำมาเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรมีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ในการทำงาน และพัฒนาทักษะทางปัญญาในการบริหาร ปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหา

แนวทางที่สำคัญในการประยุกต์ใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักไตรสิกขาคือ นโยบายเติมเงิน 10,000 บาท แนวทางคือ ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้รู้และเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินดิจิทัล มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำประชาชน นโยบายแก้ปัญหาหนี้สิน แนวทางคือ ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้รู้และเข้าใจในระบบหนี้ การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การให้คำแนะนำและให้ความรู้กับประชาชนเรื่องการบริหารหนี้ นโยบายลดภาระค่าใช้จ่าย แนวทางคือ ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้รู้และเข้าใจในระบบหนี้ การแก้ไขปัญหาหนี้สิน การให้คำแนะนำประชาชนเรื่องหนี้ นโยบายผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว แนวทางคือ ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างรายได้และการส่งเสริมอาชีพเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ระเบียบแบบแผนจารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่น นโยบายแก้ปัญหาความเห็นที่แตกต่างในรัฐธรรมนูญ แนวทางคือ ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และถ่ายทอดความรู้ให้กับประชาชน มุ่งมั่น ส่งเสริมกล่อมเกล่าประชาชนให้มีความเห็นที่สอดคล้องกัน

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละพื้นที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น ที่จะเลือกใช้แนวทางและวิธีการใด ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนเพื่อให้พร้อม ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะตอบสนองต่อนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พุทธทาสภิกขุ. (2529). *เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม*. กรุงเทพฯ : จักรานุกูลการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัฐบาลไทย. (2566). *คำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา*. วันจันทร์ที่ 11 กันยายน 2566. สืบค้น 10 เมษายน 2567, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/72078>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ. (2567). *ภารกิจ อำนาจหน้าที่*. สืบค้น 10 เมษายน 2567, จาก <https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER29/DRAWER037/GENERAL/DATA0000/00000002.PDF>.





- สำนักประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2559). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: เทพรัตน์เพรส.
- Beach, D.S. (1980). *The Management of People at Work*. New York: The Macmillan Publishing Co.
- Edwin, F.B. (1971). *Management: A Behavioral Approach*. Boston: Allyn & bacon. United States: Allyn and Bacon Inc.
- Gilley, J.W. et al., (2002). *Principle of human resource development* (2nd Ed.). Cambridge, MA: Persues Books
- Meggison, L.C. (1969). *A Behavioral Approach to Administration*. Omewood: Richard D Lrwin.
- Leonard, N. (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Too*. United State: McGraw-Hill.
- _____. (1982). *Designing training program: The critical events model*. New York: Taylor & Fracis group.
- Pace. RW. Smith. (1991). *Human Resource Development*. New Jersey: Prentlice Hall.

