

ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

TRISIKKHA FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

ธนิต สินสุภสว่ง, ตากเพชร เลขาวิจิตร, กนกนุช ตันเจริญ

Thanit Sinsuphasawang, Takpech Lakhavijit, Kanoknuch Tonjaroen

บริษัท เอสที.ดีเวลอปเม้นท์ พลัส จำกัด

St.Development Plus Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: sinsuphswangthnit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งยกระดับศักยภาพบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ทั้งนี้การลงทุนในมนุษย์ถือเป็นการลงทุนระดับชาติที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าให้แก่องค์กรและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนจำเป็นต้องบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล การพัฒนาพฤติกรรมและวินัย สมาธิ การพัฒนาจิตใจให้มั่นคง และปัญญา การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีสุขภาวะทางจิตใจและมีปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคมได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรผสมผสานหลักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพครบทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะการทำงาน สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ไตรสิกขา; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This academic article aimed to study and propose guidelines for applying the principle of Tiisikha (Threefold Training) in the development of human resources in local administrative organizations, which were governmental bodies playing a vital role in providing services and improving the quality of life of the people. Human resource development is considered an essential mission intended to enhance the capacities of personnel in terms of knowledge, skills, and morality, in accordance with the human resource development process consisting of training, education, and development. Investment in human resources is regarded as a form of national investment that enhanced efficiency and progress for both organizations and the country. However, sustainable human resource development requires integration with Buddhist principles, particularly Tiisikkha, which comprised Sila, the development of behavior and discipline; Samadhi, the cultivation of mental stability; and Panna, the enhancement of knowledge, understanding, and analytical thinking. The application of Tiisikkha contributed to personnel developing appropriate behaviors, stable mental health, and wisdom to solve problems prudently, resulting in more effective and responsible work performance. The development of human resources in local administrative organizations should combine academic approaches to human resource development with the principle of Tiisikkha in a systematic manner, so that personnel would achieve complete potential in knowledge, morality, and professional competence, thereby enabling them to fulfill organizational missions and achieve local development goals effectively and sustainably.

Keywords: Tri-Sikkha; Human Resource Development; Local Government Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เพื่อประชาชน บริหารทรัพยากรของประเทศเพื่อประชาชน ได้ใช้ศักยภาพบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนและนโยบาย ทั้งนี้บุคลากรก็ต้องมีศักยภาพด้วยเช่นกัน แต่ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีศักยภาพมากเพียงใด แต่หากขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้วก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมาย

ขององค์กรได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลัก ๆ คือ การกำหนดมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในลักษณะของการให้บริการ ซึ่งเป็นบริการสาธารณะ อีกส่วนหนึ่ง คือ การดำเนินการพัฒนาองค์กรโดยเฉพาอย่างยิ่งพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยเหตุนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับจึงต้องมีภารกิจในส่วนของการพัฒนาบุคลากรคือจัดการฝึกอบรมหรือจัดการศึกษาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยกระบวนการในการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีการประยุกต์หลักการวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม จึงจะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้บรรลุเป้าหมายได้ ในบทความนี้ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประยุกต์หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา (วิมหา (ไทย) 1/1/33) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Nadler, 1980) โดยแนวทางดังกล่าวจะต้องบูรณาการระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขา ให้เกิดความเหมาะสมจึงจะเกิดการพัฒนายั่งยืน ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้นตามลำดับสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศเพื่อประโยชน์ของประชาชน การปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคลากรจะมีความสามารถมากเพียงใด หากปราศจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเป็นระบบ ก็ย่อมไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยเหตุนี้ จึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญาเข้ากับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler (1980) ที่มุ่งเน้นการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างทั้งคุณธรรม ความมั่นคงทางจิตใจ และความรู้ความสามารถแก่บุคลากร จนนำไปสู่การพัฒนาที่มีความยั่งยืน และส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสูงสุดในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ก่อนเข้าสู่เนื้อหาไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเบื้องต้นก่อน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญาที่สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารชนิดหนึ่งที่มีค่ามาก เพราะมนุษย์หรือคนนั้นสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือคนในองค์การและสังคมประเทศชาติเหล่านั้นเป็นผู้มีคุณภาพแล้วหรือยัง ส่วนคนที่มีคุณภาพแล้วก็สามารถเพิ่มคุณภาพได้อีก เพราะฉะนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนที่มีค่าและสามารถให้ผลตอบแทนได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์การมีความก้าวหน้าทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไปดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แก่องค์การ ซึ่งการลงทุนในมนุษย์นั้นสามารถทำได้ทั้งในส่วนของการพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข อาหารเครื่องอุปโภคบริโภค และระบบการจ้างงานให้กับคนในประเทศ อย่างนี้เป็นต้นตลอดจนเมื่อเข้ามาทำงานยังต้องมีการลงทุนกันต่อไป Marshall (1920) ได้กล่าวว่าการศึกษาคือการลงทุนระดับชาติ และมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนก็คือการลงทุนในมนุษย์นั่นเอง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่านพอประมวลได้ดังนี้

นักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติ ดังนี้ (ดนัย เทียนพุฒ, 2542)

1. ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้ใน 3 ระดับ คือ

1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การส่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็น ระบบหรือบูรณาการ การเสริมสร้างศักยภาพของตนให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน ทำงาน ร่วมกับผู้อื่นภายใต้เป้าหมายเดียวกัน พร้อมบูรณาการการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

2. การพัฒนาระดับมหภาค เมื่อองค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบแล้ว การพัฒนาจะขยายสู่ระดับที่กว้างขึ้น ดังนี้

2.1 การพัฒนาในระดับชุมชนหรือระดับประเทศ เน้นการสร้างองค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่มีรากฐานจากบริบทของตนเอง โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งถือเป็น ทรัพยากรทางปัญญาที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ

2.2 การพัฒนาในระดับภูมิภาค มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรม ที่หลากหลายและการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันใน เวทีภูมิภาค รวมถึงการพัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สามารถรับมือกับความท้าทาย ทางธุรกิจในระดับนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาในระดับนานาชาติ เป็นขั้นสูงสุดของการพัฒนา ที่รวมเอา การเรียนรู้และการพัฒนาให้เป็นกระบวนการเดียวกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างขีดความสามารถ ของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี ระบบการจัดการ และแหล่งทุน เพื่อยกระดับสู่ความสามารถในการแข่งขันระดับโลกในฐานะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา คือ การส่งเสริมให้บุคคล ได้รับการศึกษาอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้เนื้อหาการเรียนรู้เหมาะสม กับช่วงวัยและระดับความพร้อมของแต่ละคน ตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนหลักการนี้ คือ การเปรียบเทียบระดับความสามารถในการเรียนรู้ของคนกับบัวสี่เหล่า เพื่อแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของศักยภาพในการพัฒนา นอกจากนี้ พระพุทธเจ้ายังได้จำแนกบุคคลออก ตามลักษณะนิสัยหรือจิต 6 เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล แต่ละกลุ่ม อีกทั้ง ทรงเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เช่น แนวทาง ในการคัดเลือกผู้เข้าสู่เพศบรรพชิตซึ่งต้องผ่านกระบวนการพิจารณาโดยคณะสงฆ์อย่าง รอบคอบก่อนรับเข้าเป็นสมาชิกในหมู่สงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้ คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับ

การฝึกหัดอบรม และการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ 5 พรรษา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัตินโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกได้เป็นสองแนวทาง แนวทางแรกคือ การมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนของประเทศได้ ส่วนอีกแนวทางหนึ่ง คือ การมองมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีคุณค่าในตัวเอง การพัฒนาในมิตินี้จึงมุ่งเน้นที่การเติมเต็มชีวิตของมนุษย์ให้สมบูรณ์ มีความสุข เป็นอิสระ และเข้าถึงความดีงามของชีวิตตามเป้าหมายเฉพาะของแต่ละคน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ถูกวางแผนอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดกิจกรรมอบรม การถ่ายทอดความรู้ และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว (อานวย แสงสว่าง, 2540) นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังหมายถึงการบริหารจัดการบุคคลตั้งแต่ขั้นตอนการคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม ไปจนถึงการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่องในการทำงานภายในองค์กร เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2546) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกาย และจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้น จะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (อานาจ เจริญศิลป์, 2543) และเติมศักดิ์ ทองอินทร์ (2547) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรื่ององค์ประกอบของระบบ อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า เช่น บุคลากร งบประมาณ และผู้ฝึกสอน กระบวนการดำเนินงาน เช่น การจัดการเรียนรู้ การฝึกทักษะ และการเสริมสร้างศักยภาพ และผลลัพธ์หรือปัจจัยนำออก หรือก็คือ บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการพัฒนามนุษย์สะท้อนผ่านการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตใจ ความคิด ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งนำไปสู่

การสร้างแรงผลักดันให้เกิดแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ในองค์กรที่บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น ความคาดหวังในการปรับปรุงระบบต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน หรือสวัสดิการด้านสุขภาพย่อมเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในระดับชาติ เมื่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์พัฒนาขึ้น ความต้องการบริการจากรัฐที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนก็ยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น อันเป็นผลสะท้อนโดยตรงจากการพัฒนาคนอย่างแท้จริง

การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป้าหมายหลักคือการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเนื้อหาของการอบรมมักครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับงานได้ทันที

การศึกษา (Education) ถือเป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เนื่องจากกระบวนการให้การศึกษาช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพในการปรับตัวในทุกมิติของชีวิต สำหรับในบริบทขององค์กร การศึกษามักมุ่งไปที่การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับบทบาทหรือหน้าที่ในอนาคต โดยเน้นการวางรากฐานที่มั่นคงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการกิจขององค์กร หรือใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมความพร้อมของพนักงานสำหรับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นในสายงาน ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะยาว

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นความต้องการ ซึ่งการพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพบุคลากรและความก้าวหน้าขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงปัจจัยอื่น ๆ ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ การลงทุนในมนุษย์จึงเปรียบเสมือนการลงทุนระดับชาติที่สร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนโดยครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานปัจจุบัน การศึกษาเพื่อวางรากฐานความรู้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการพัฒนาเพื่อปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดำเนินการทั้งในระดับบุคคล ทีม องค์กร ตลอดจนสังคมและประเทศชาติ เพื่อสร้างศักยภาพและคุณธรรมควบคู่กัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคนที่สมบูรณ์ มีความรู้ คุณธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรของรัฐในระดับภูมิภาค 7,850 แห่ง แบ่งเป็น องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาลตำบล 2,469 องค์กรการบริหารส่วนตำบล 5,303 แห่ง และการปกครองในรูปแบบพิเศษอีก 2 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) เกิดจากแนวคิดของการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางลงสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเป็นใหญ่ในการบริหารอำนาจของตน ซึ่งอำนาจการบริหารส่วนหนึ่งมาจากรัฐบาลกลาง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการตัดสินใจบริหารจัดการกันเองในท้องถิ่นของตน (พิเชษฐ วังศ์เกียรติ์ชจร, 2552) องค์กรปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทท้องถิ่นทั่วไปที่แบ่งการบริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์กรการบริหารส่วนตำบล รวมเป็น 3 ระดับ ต่อมาเป็นองค์กรปกครองในรูปแบบพิเศษที่แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบเท่านั้น คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การบริหารจัดการได้ถูกกำหนดไว้ในหมวด 9 แห่งการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 285-288 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยสรุปคือ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่นและมีวาระการบริหารอยู่ 4 ปี ผู้บริหารและสมาชิกสภาจะมาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ข้าราชการประจำ พนักงาน หรือ ลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นองค์กรภาครัฐที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งอยู่ในสายบังคับบัญชาของส่วนราชการ ซึ่งผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและมีหัวหน้าส่วนราชการคอยกำกับดูแล มีอำนาจในการบริหารจัดการจัดเก็บรายได้เพื่อมาบำรุงท้องถิ่นของตนเอง องค์กรประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญกับการบริหารประเทศ คือ เป็นสถาบันขั้นต้นที่ปลูกฝังการปกครองแบบประชาธิปไตยให้กับประชาชน และการเรียนรู้การเมืองในระดับท้องถิ่นก่อนไปสู่ระดับชาติ สร้างความรู้และความเข้าใจในระบบการเมืองให้กับประชาชน เป็นเวทีแรกที่นักการเมืองจะได้พัฒนาศักยภาพทางการเมืองก่อนเข้าสู่การเมืองระดับประเทศ (โกวิทย์ พวงงาม, 2542)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนด โดยการดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนั่นหมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเอาไว้ (กฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559, 2559)

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดจากแนวคิดการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางลงสู่ท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ เป็นสถาบันการเมืองในขั้นต้นที่จะทำการหล่อหลอมประชาชนให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย และเป็นเวทีสำคัญในขั้นต้นสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการเมืองก่อนเข้าสู่การเมืองระดับชาติต่อไป โดยการบริหารจัดการใช้แนวทางและนโยบายจากรัฐบาลส่วนกลางในการบริหาร รวมทั้งใช้งบประมาณจากรัฐในฐานะที่เป็นหน่วยรับงบประมาณหนึ่งของรัฐบาล

หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า ไตรสิกขา หมายถึง การศึกษาและการฝึกฝนใน 3 ด้านหลัก ซึ่งคำว่า สิกขา แปลว่า การเรียนรู้ การฝึกอบรม หรือการพัฒนาตนเอง ทั้งทางกาย วาจา จิต และปัญญา เพื่อยกระดับตนเองไปสู่ความสมบูรณ์แห่งชีวิต และมุ่งสู่จุดหมายสูงสุดของการดำเนินชีวิตในทางพระพุทธศาสนา (พระพุทธมคณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2555) ไตรสิกขา ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ศีลสิกขา การฝึกฝนเพื่อควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้อยู่ในกรอบแห่งความดีงาม
2. จิตตสิกขา การฝึกจิตให้มั่นคงเป็นสมาธิ ไม่หวั่นไหวไปตามอารมณ์หรือสิ่งยั่วยุภายนอก
3. ปัญญาสิกขา การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในสัจธรรมของชีวิต เพื่อให้เกิดปัญญาในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ในการบริหารงานบุคคลนั้น มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องหลายหลักธรรม แต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้กับการบริหารคน เนื่องจากมีการคิดว่าการดำเนินชีวิตของคนควรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตหรือในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งรู้จักใช้สติในการพิจารณาสถานการณ์ มีความรอบคอบ และใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา หากสามารถตั้งต้นได้ด้วยหลักคิดเช่นนี้ ก็ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างไม่ยากเย็น และเมื่อพิจารณาหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ก็จะสามารถยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบที่สูงยิ่งขึ้น ในพระพุทธศาสนามีมิติมุมมองต่อการพัฒนาคนว่า คนเราจะเก่งหรือมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่ได้ สิ่งที่สำคัญคือ คนเราจะต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในคนคนนั้นด้วย กล่าวคือพระพุทธศาสนาจะเป็นหลักวิชาที่จะพัฒนาให้คนเป็นคนเก่ง จึงจะได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ แต่ทั้งนี้

ทั้งนี้พระพุทธศาสนาก็ไม่ได้ปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีแบบตะวันตกทีเดียว หากแต่หลักทางพระพุทธศาสนานี้กลับสอนให้นำเอาหลักทางวิชาการมาประยุกต์ร่วมกันเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เพียบพร้อมและสอดคล้องอย่างลงตัวตามหลักธรรมชาติ สำหรับหลักธรรมที่จะนำมาพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่จะมีทั้งวิชาและธรรมะนั้นก็จะต้องยกเอาหลักไตรสิกขามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อมทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา

1. การพัฒนาด้านศีล หรือการพัฒนาพฤติกรรม ในการฝึกหรือพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบนั้น ถ้าเริ่มจากไตรสิกขา ศีลจะเป็นเรื่องของการวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบเป็นวินัยขึ้นมา โดยมากจะใช้วินัยนี้เป็นฐานก่อน ทำให้คนที่ไม่มีความรับผิดชอบต้องมีความรับผิดชอบ โดยที่คนต้องทำตามกฎเกณฑ์กติกาที่กำหนดขึ้นนั้นในขณะนี้ เป็นต้น ถ้าความสำนึกในจิตใจของเขายังไม่มี การปฏิบัตินั้นก็แค่พฤติกรรมที่แสดงออกมาในขั้นศีลเท่านั้น ศีลอย่างนี้ยังไม่มั่นคง เพราะไม่ใช่เกิดจากจิตสำนึก ไม่มีการพัฒนาด้านจิตมาช่วยหนุน จึงต้องฝึกด้านจิตเข้ามาร่วมด้วย เช่น ให้มีบรรยากาศที่ดีงาม มีความสบายใจ มีความสุขในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ และถ้าจะให้ดีกว่านั้น ก็ต้องอาศัยปัญญาเข้ามาช่วยเสริม คือให้เห็นประโยชน์หรือคุณค่าในการที่ทำอย่างนั้น ซึ่งอาจจะต้องมีการชี้แจงอบรมทางด้านความรู้ให้เห็นเหตุผลในการที่จะต้องมีความรับผิดชอบ แต่ในเบื้องต้นของการฝึกจะเริ่มด้วยส่วนที่เป็นรูปธรรมที่เป็นของหยาบ มองเห็นง่าย ศีลจึงมาก่อน เพื่อสร้างพฤติกรรมเคยชินไว้ เมื่อพฤติกรรมมีความเคยชินแล้ว ก็ถือว่าสำเร็จไปแล้วขั้นหนึ่ง คือ ในขั้นของศีล ในเรื่องศีล มีหลักการอย่างหนึ่งว่า มนุษย์ต้องมีการเคลื่อนไหว และการเคลื่อนไหวนั้นต้องเป็นไปในรูปลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อเคลื่อนไหวในรูปลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นแล้ว พอจะมีการเคลื่อนไหวเช่นนั้นใหม่อีก มนุษย์มักจะดำเนินตามรูปลักษณะของการเคลื่อนไหวอย่างนั้นซ้ำอย่างเดิม และเมื่อทำอย่างนั้นต่อ ๆ ไป การเคลื่อนไหวในรูปลักษณะนั้นก็จะเป็นพฤติกรรมเคยชิน พอเป็นพฤติกรรมเคยชินแล้ว มักแก้ไขยาก ถ้าเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ดี ก็จะเป็นประโยชน์ต่อไปตลอด แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ไม่ดีก็เป็นการเสียหายแก่ชีวิตของบุคคลนั้น เช่น เสียบุคลิกภาพ น่ารังเกียจ เสียวความรู้สึกของผู้พบเห็น หรือสร้างความรู้สึกรับปฏิบัติ เป็นต้น ดังนั้น การวางระเบียบวินัยต่าง ๆ ในความหมายหนึ่ง คือ ระบบการสร้างพฤติกรรมเคยชินที่มุ่งให้เกิดพฤติกรรมเคยชินที่ดี และพฤติกรรมเคยชินที่ดี เรียกว่า ศีล ซึ่งแปลว่า พฤติกรรมดีงามที่เป็นปกติ เมื่อคนปฏิบัติตามวินัยแล้ว ความประพฤติอย่างนั้นก็จะกลายเป็นความเคยชินเป็นปกติ เช่น มารยาทในการขับรถ มารยาทของคนเดินถนน ฉะนั้น จุดสำคัญที่จะต้องตั้งเป็นเป้าหมายอันดับแรก คือ ทำอย่างไรจึงจะให้คนที่เข้ามาทำงานใหม่ได้เกิดพฤติกรรมเคยชินที่ดีติดตัวไป (อนุก หาญกำจร, 2558)

2. การพัฒนาด้านสมาธิ หรือการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาในด้านสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตใจ จากมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยกิเลสในจิตใจที่หยาบหนา แข็งกระด้างให้กลับ

กลายเป็นกลุ่มมนุษย์ที่มีความละเอียดอ่อน มีความอ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ มีความเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง โดยอาศัยการฝึกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสมถกัมมัฏฐาน หรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน มีเป้าหมายเพื่อให้จิตใจบริสุทธิ์ เปิดรับคุณธรรมและศีลธรรมที่ดีงาม ส่งเสริมคุณลักษณะทางจิตในหลายมิติ เช่น ด้านคุณธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา และการแบ่งปัน ด้านพลังใจ เช่น ความมุ่งมั่น ความเพียร และความรับผิดชอบ และด้านความสุขทางใจ เช่น ความเบิกบาน ความพึงพอใจ และความสดชื่น กล่าวโดยรวม คือ เป็นการยกระดับคุณภาพและสมรรถภาพของสุขภาพจิตให้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาปัญญา คือ การฝึกฝนด้านความเข้าใจความจริงอย่างลึกซึ้ง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความเข้าใจจนถึงการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการรู้แจ้งในธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง จุดหมายสูงสุดคือการรู้เท่าทันโลกและชีวิต จนจิตใจหลุดพ้นจากความทุกข์ มีอิสระ และเข้าถึงสันติสุขอย่างแท้จริง กระบวนการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการหล่อหลอมชีวิตที่สมบูรณ์และงดงาม โดยการฝึกให้บุคคลเติบโตในองค์ประกอบเหล่านี้ คือ การนำเขาไปสู่เสรีภาพทางใจอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา ถือเป็นระบบและเป็นกระบวนการพัฒนาคนหรือพัฒนามนุษย์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ และเป็นการพัฒนาความรู้เพื่อสร้างให้เกิดโอกาสในการดำรงชีพ 2. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถทำงานเป็นทีม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อการอยู่ร่วมกัน โดยพัฒนาความเข้าใจผู้อื่น พัฒนาการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น พัฒนาการจัดการความขัดแย้ง และเคารพในคุณค่าความแตกต่างหลากหลาย และ 4. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อเป็นการพัฒนาดตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้น และสามารถแสดงออกได้อย่างมีเสรีภาพ มีวิจารณญาณ มีความรับผิดชอบในตนเอง รวมถึงมีความภาคภูมิใจในตนเองในที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือแม้แต่การปกครองในรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานครและพัทยา เมื่อนำหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้กับหลักไตรสิกขาแล้ว จะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้ศักยภาพ

ของบุคลากรได้อย่างสูงสุด เพื่อให้ปฏิบัติงานในการบริการประชาชน เพื่อให้เห็นภาพในการประยุกต์ใช้ได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นแผนภาพองค์ความรู้ ภาพที่ 1

ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ภาพที่ 1 ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขั้นตอนสำคัญคือการนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ในด้านศีล มุ่งเน้นการอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมทางกายที่เหมาะสม มีระเบียบวินัย และยึดมั่นในจริยธรรมขององค์กร ด้าน สมาธิ มุ่งพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีความมั่นคง เป็นสมาธิ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยุจากภายนอก สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีสติ ส่วนด้าน ปัญญา มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะทางสติปัญญา เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งสามารถปรับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผลลัพธ์ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความถูกต้องตามระเบียบและจริยธรรมองค์กร มีสมรรถนะในการให้บริการประชาชนสูงขึ้น และองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจพึ่งพาเพียงกระบวนการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเชิงวิชาชีพเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจิตใจ หลักไตรสิกขาช่วยเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีปัญญาในการแก้ไขปัญหา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้หลักดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสูงขึ้นตามลำดับ พร้อมรองรับภารกิจบริการประชาชน และขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559. (2559, 18 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 6 ก. หน้า 33.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- โกวิท พวงงาม. (2542). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลังการและมติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2542). *ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดิมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). *เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากร*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิถีการบริการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ผลิธัมม.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จร. (2552). *แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 20*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: VJ. พรินต์ติ้ง.
- อเนก หาญกำจร. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- อำนาจ เจริญศิลป์. (2543). *การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- Marshall, A. (1920). *Principles of economics* (8th ed.). London: Macmillan and Co., Ltd.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*. United State of America: McGraw-Hill.