

VOLUME 2

ISSN : XXXX-XXXX (Online)

ISSN : XXXX-XXXX (Print)



JBHES

วารสารพุทธสุขภาพและสังคมศาสตร์



Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) ปี 2568 Vol.1 No.2 (May-August) 2025





วารสารพุทธสุขภาพศึกษาและสังคมศาสตร์

Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences (JBHES)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

Vol. 1 No. 2 May - August 2025

ISSN: 3088-1439 (Online)

วารสารพุทธสุขภาพศึกษาและสังคมศาสตร์ รับผิดชอบและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนา ปรัชญา สุขภาพ ศึกษา ศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารจัดการทางสังคม บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ และผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Doubleblind Peer Review) ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทรรศน์หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (Review Article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ	ฉบับที่ 1	มกราคม – เมษายน
	ฉบับที่ 2	พฤษภาคม – สิงหาคม
	ฉบับที่ 3	กันยายน – ธันวาคม

บรรณาธิการ

พระปลัดสุระ ญาณธโร, ผศ.ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระสมุห์ศักดิ์ชาย สดัญจิตโต

นางสาวสุภารัตน์ ต้นทอง

นางสาวกัสดาล ชาตไทย

กองบรรณาธิการ

พระครูบัณฑิตวชิโรภาส, ผศ.ดร.

รศ.ดร.วันทนา เนาว์วัน

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

ดร.ทพ.นพรัตน์ เหลือกลิ่นนิธิศ

ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

ผศ.ดร.วรฤทธิ์ มูลสิน

ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม

ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

ผศ.ดร.ยงยุทธ ขำคง

ผศ.ดร.นฤมล ภูสิงห์

ดร.ชินโสณ วิสิฐนิกิจา

ภูมิพัฒน์ เจริญศิริ นักสาธารณสุขปฏิบัติการ

สิริพร จุลสมุห์พงศ์ นักสาธารณสุขปฏิบัติการ

สมาคมกุ้ยวัดสว่างอารมณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

โรงพยาบาลเขวาสินรินทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

นายกสมาคมโลกสีเขียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

โรงพยาบาลบางละมุง จ.ชลบุรี

โรงพยาบาลจอมพระ จ.สุรินทร์

สารบัญ

สารบัญ	ค
บทความวิจัย	
ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร	1
The Impact of Hawkers and Stalls Reorganization Policy Inthung Khru District, Bangkok Metropolitan Administration	
ปวีรพรช ไต้ะยี่, ปกรณ์ ปรียากร, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร	17
Performance Efficiency of Municipal Officials of Rat Burana District, Bangkok Metropolitan Administration	
สมภพ ทับทวี, ปกรณ์ ปรียากร, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ, พระมหามานะ ปิยภาณี	
บทความวิชาการ	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ	30
Human Resource Development for Enhancing Public Sector Work Efficiency	
พระวรเชษฐาภรณ์ ชาครธมโม	
การพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	46
Community Development According to Saraniyadhamma Principles of Local Administrative Organization Administrators	
พระประยุทธ์ ไกรเพชร	
การประยุกต์ใช้หลักภavana 4 เพื่อการพัฒนาชุมชน	58
Application of The Four Bhavana Dhamma for Community Development	
พระอัมฤทธิ สุวานโย (รุ่งเรือง)	
ภาคผนวก	77
รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร	78
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ	79
มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ	81
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ	83

ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ

กรุงเทพมหานคร

THE IMPACT OF HAWKERS AND STALLS REORGANIZATION POLICY IN THUNG KHRU DISTRICT,
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATIONปวีรพร โต้ะยี¹, ปกรณ์ ปรียากร², อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³Pariwat Tohyee¹, Pakorn Priyakorn², Orapin Piyasakulkiet³หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹⁻³Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University¹⁻³

prariwatwn@gmail.com

Received : April 15, 2025;

Revised : June 2, 2025;

Accepted : June 8, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยและปัญหาอุปสรรคและแนวทางการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ค้าหาบเร่แผงลอยนอกจุดผ่อนผันในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานครจำนวน 180 คนสถิติที่ใช้เชิงพรรณนาจากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านสภาพพื้นที่ ด้านอาชีพ และด้านรายได้ตามลำดับ 2) ปัญหาและอุปสรรคจากการนํานโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยไปปฏิบัติในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ค้าไม่ให้ความร่วมมือในการจัดระเบียบเท่าที่ควร เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องข้อกฎหมาย ประกอบกับการค้าในลักษณะนี้มาเป็นเวลานานและไม่มีอาชีพอื่นรองรับ อีกทั้งพื้นที่การค้าแห่งใหม่ที่สำนักงานเขตจัดให้ไม่ตอบสนองทั้งด้านการเดินทางและอยู่ห่างไกลจากย่านเศรษฐกิจ ทำให้รายได้ลดลงกว่าการขาย ณ จุดเดิม 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขจากผลกระทบ ได้แก่ ควรจัดประชุมระหว่างฝ่ายเทศกิจกับผู้ค้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและทำความเข้าใจกับผู้ค้าในแง่มุมกฎหมายและมาตรการเยียวยาผู้ค้าที่ได้รับผลกระทบ อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะอาชีพในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม รวมถึงควรจัดหาสถานที่แห่งใหม่ที่ใกล้เคียงกับสถานที่เดิม และประชาสัมพันธ์ เพื่อจูงใจประชาชนทั่วไปให้เข้ามาซื้อสินค้าในสถานที่ใหม่ ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วม

โดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย
ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำสำคัญ: ผลกระทบ, นโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย, พื้นที่เขตทุ่งครุ

Abstract

This research aims to study the impact of the hawkers and stalls reorganization policy in Thung Khru District, Bangkok Metropolitan Administration, as well as the problems, obstacles, and guidelines for improving the policy's outcomes. It is a quantitative study, with data collected through questionnaires from a sample group of 180 street vendors. Descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—were used to analyze the data. The results revealed that: (1) the overall impact of the hawkers and stalls reorganization policy was at a high level. When considered by specific aspects, the highest impact was on the area, followed by occupation and income, respectively. (2) The main problems and obstacles identified were that street vendors often did not cooperate with the policy due to a lack of knowledge and understanding of the law. Many had been in the same profession for a long time and had no alternative means of income. Furthermore, the new locations provided by the district were inconvenient in terms of transportation and were far from economic zones, resulting in reduced income compared to the previous locations. As for improvement guidelines, it is recommended that meetings be held between municipal officers and vendors to exchange opinions and enhance understanding of the law and compensation measures. Vocational skill development should also be promoted, along with providing new locations closer to the original sites. Public relations campaigns should encourage customers to support vendors in the new areas, and opportunities should be created for the public to participate in policy formulation as stakeholders.

Keywords: Impact, Hawkers and Stalls Reorganization Policy, Thung Khru District Area

บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยมีการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศ การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรที่อพยพย้ายถิ่นฐานจากทั่วประเทศเพื่อเข้ามาตั้งรกรากและประกอบอาชีพโดยคาดหวังว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่อัตราการจ้างงานที่มีอยู่อย่างจำกัดจึงทำให้ประชากรส่วนหนึ่งต้องหาทางออกด้วยการประกอบอาชีพอื่นๆ เพื่อความอยู่รอดในสังคมเมือง จึงเกิดอาชีพค้าขายในรูปแบบหาบเร่แผงลอยตามที่สาธารณะหรือบนทางเท้าอันเป็นทางเลือกที่เกิดขึ้นเป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ประกอบทำได้ง่าย ใช้ต้นทุนไม่สูงมากนัก ไม่ต้องเสียภาษีให้รัฐ ไม่จำเป็นต้องมีทักษะความรู้หรือความสามารถสูง มีผลให้เกิดผู้ค้ารายใหม่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยปัจจุบันมีผู้ค้าหาบเร่แผงลอยประมาณ 13,000 ราย ซึ่งกลายเป็นปัญหาที่ยากต่อการควบคุมของภาครัฐ ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย (กรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], 2567)

หาบเร่ แผงลอยเป็นการสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพของกลุ่มผู้มีรายได้น้อย มีการเร่ขายของไปตามเส้นทางหรือตั้งวางแบบแผงลอยที่เป็นแหล่งบริโภค อุปโภคสำหรับผู้ซื้อที่มีรายได้น้อยมีอยู่ทั่วไปในกรุงเทพมหานคร เพราะสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการราคาถูกได้ง่ายนอกจากนี้ยังเป็นที่รู้จักของชาวต่างชาติที่เรียกว่า “สตรีทฟู้ด” อันเป็นเสน่ห์ดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติอีกด้วย แต่เมื่อมีการเพิ่มจำนวนมากขึ้นจึงเกิดเป็นปัญหามากมายในชุมชนเมือง เนื่องจากผู้ค้าเข้าครอบครองพื้นที่บนทางเท้าและถนนในบริเวณที่มีประชาชนสัญจร ในขณะที่ประชาชนก็ต้องการใช้ถนนในการสัญจรซึ่งแต่เดิมนั้นทางสัญจรในกรุงเทพมหานครมักเป็นถนนที่แคบและไม่เพียงพอกับจำนวนยานพาหนะที่เพิ่มมากขึ้นอยู่แล้วจึงก่อให้เกิดปัญหาการกีดขวางทางสัญจรส่งผลเสียต่อระบบคมนาคมขนส่ง และปัญหาอื่นที่ตามมา เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาสุขอนามัย ความไม่สะดวกต่อการสัญจรของทั้งคนเดินเท้าและผู้ใช้ถนน ไปจนถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเมืองในภาพรวม เพราะผู้ค้าส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงการดูแลรักษาความสะอาด ทั้งยังขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยทำให้ภูมิทัศน์ของเมืองดูไม่เรียบร้อย และอาจนำมาซึ่งอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับประชาชนที่สัญจรในพื้นที่(สุนทร ต้นมันทอง และศิวก รอนันตสานต์, [ออนไลน์], 2565)

ปัญหาการค้าหาบเร่แผงลอยบนพื้นที่สาธารณะนี้เป็นปัญหาที่มีมานานแล้ว ไม่ว่าจะเปลี่ยนผู้บริหารมาแล้วหลายสมัย ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะนโยบายของคณะผู้บริหารแต่ละยุคมีความแตกต่างกันไป ซึ่งนโยบายของกรุงเทพมหานครในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ออกประกาศจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนทุกฝ่ายทั้งผู้สัญจรและผู้ใช้บริการหาบเร่ แผงลอย คือต้องการนำผู้ค้าหาบเร่แผงลอยเข้าสู่ระบบ ให้มากที่สุดเพื่อบริหารจัดการผู้ค้าทั้งในแง่ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สุขอนามัย มีแนวทางให้ทุกสำนักงานเขต ดำเนินการยกเลิก ยุบรวมพื้นที่การค้าออกจูดผ่อนผัน และให้พิจารณาจัดหาหรือพัฒนาจุดทำการค้า Hawker Center เพื่อรองรับผู้ค้าในจุดที่มีการยกเลิก ซึ่งทำให้เกิดกระแสการต่อต้านของผู้ค้าในจุดที่ถูกยกเลิกและก่อให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในพื้นที่เขตทุ่งครุ ซึ่งเป็นเขตชั้นนอก การค้าขาย

หาบเร่แผงลอยส่วนใหญ่จะแตกต่างจากพื้นที่เขตอื่น โดยบริบทของพื้นที่บางส่วนจะมีลักษณะทำการค้ากันบริเวณภายในซอยหรือในบริเวณหมู่บ้านที่เคยเป็นนิติบุคคล ก่อนจะยกให้แก่รัฐกลายเป็นพื้นที่สาธารณะ ผู้ทำการค้าส่วนใหญ่จึงมีที่อยู่อาศัยใกล้พื้นที่จุดทำการค้านั้น จึงไม่ได้มีปัญหาด้านการจราจรหรือปัญหาร้องเรียนต่างๆ เหมือนเช่นพื้นที่เขตอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร แต่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยของกรุงเทพมหานครด้วย เพราะสำนักงานเขตทุ่งครุต้องดำเนินการตามนโยบายที่ทางกรุงเทพมหานครได้กำหนดมาเช่นเดียวกันกับทุกเขตสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลณัฐ สุขสุเมฆ ([ออนไลน์], 2567) มูลินีเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (Homenet Thailand) ตั้งข้อสังเกตในประเด็น “พื้นที่อัตลักษณ์พิเศษ” กล่าวคือ พื้นที่ที่มีอัตลักษณ์ วิถีชุมชน ตลาดชุมชน ย่านพื้นที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวหรือลักษณะอื่นในทำนองเดียวกัน ว่า “กทม. จะใช้หลักเกณฑ์อะไรมากำหนด?” แม้เจตนารมณ์ของร่างประกาศฯ คือ เขียนให้กว้างเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ค้าหรือชุมชนยื่นขอให้พิจารณา แต่ในความเป็นจริงพบว่าผ่านการพิจารณาได้ยากมาก จึงต้องการให้นิยามเรื่องนี้มีความชัดเจน ซึ่งเป็นประเด็นเดียวกันกับผู้ค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุซึ่งเป็นพื้นที่วิถีชุมชนเดิม ไม่ได้มีปัญหาด้านการจราจร หรือการได้รับการร้องเรียนดังเช่นพื้นที่อื่น แต่ได้รับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวโดยมีทั้งผลกระทบทางบวกและทางลบจากการดำเนินการตามนโยบายที่สำนักเทศกิจนำมาปฏิบัติและบังคับใช้แก่ผู้ค้านอกจุดผ่อนผัน ซึ่งจากการศึกษาของฐิติชญาณ์ ทรัพย์ญาณกรณ์ (2560) พบว่า ผลกระทบจากนโยบายจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบด้านอาชีพอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอาชีพของผู้ค้า 2) ผลกระทบด้านรายได้ อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรายได้จากการขายสินค้าของผู้ค้า และ 3) ผลกระทบด้านสภาพพื้นที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพพื้นที่ที่ทางสำนักงานเขตจัดเตรียมให้แตกต่างจากพื้นที่เดิม อาจส่งผลทั้งบวกและลบแก่การประกอบอาชีพของผู้ค้าได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวเป็นที่มาของการศึกษาถึง “ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของผู้ค้ารวมถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากผลกระทบ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหาบเร่แผงลอยในกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและตรงตามบริบทของพื้นที่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย ในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยของ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การจัดหาสถานที่ถาวรให้แก่ผู้ค้า (Hawker center) การประสานงานกับเจ้าพนักงานจราจรเพื่อเปิดพื้นที่ทำการค้าเนื่องจากภายใต้ พ.ร.บ.รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2535 การออกกฎระเบียบเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดพื้นที่การค้าใหม่การยกระดับคุณภาพและสุขอนามัยโดยที่ราคาของสินค้ายังสามารถเข้าถึงได้โดยกลุ่มผู้บริโภคอาหารริมทาง โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นถึงผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านอาชีพ 2. ด้านรายได้ และ 3. ด้านสภาพพื้นที่
2. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ค้าหาบเร่แผงลอยนอกจุดผ่อนผันในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครจำนวน 180 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ พื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ทราบถึงผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย ในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
3. นำข้อมูลที่ได้นำเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้าหาบเร่ แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุเพื่อพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง และสามารถแก้ไขปัญหาให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับประโยชน์อย่างสมดุลทุกฝ่าย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่ แผงลอย

นโยบายหาบเร่แผงลอยเป็นนโยบายของกรุงเทพมหานครที่ผู้ว่าฯ ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ประกาศไว้ในการปรับทิศทางนโยบายกลับไปสู่การผ่อนปรน และเพิ่มจุดผ่อนผันให้โอกาสผู้ค้าด้วยการบริหารจัดการที่ค่อนข้างครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความมั่นคงของผู้ค้า และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ การจัดหาสถานที่ค้าถาวร รวมทั้งใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นฐานในการขับเคลื่อน 4 มิติ (สุนทร ตันมันทอง และศิวกอ อนันตสานต์, [ออนไลน์], 2565) ได้แก่

1. การจัดหาสถานที่ถาวรให้แก่ผู้ค้า (Hawker center) ที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณอุดหนุนผู้ค้า ในช่วงเริ่มต้นจากการเช่าพื้นที่ของเอกชนที่อยู่ใกล้เคียงทำเลเดิมของผู้ค้า ซึ่งได้จัดหาพื้นที่ขายไว้กว่า 112 แห่ง รองรับผู้ค้าได้ประมาณหมื่นราย แต่มีผู้ค้าสนใจเข้าร่วมเพียงไม่ถึงพันรายเท่านั้น

2. การประสานงานกับเจ้าพนักงานจราจรเพื่อเปิดพื้นที่ทำการค้า เนื่องจากภายใต้ พ.ร.บ.รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2535 การเปิดพื้นที่ริมทางสาธารณะให้ทำการค้าไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ว่าฯ กทม. เพียงคนเดียว แต่ต้องได้รับความเห็นชอบในด้านสุดท้ายจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วย ซึ่งการพิจารณามักใช้เวลานานหลายเดือนวิธีการที่จะช่วยให้เจ้าพนักงานจราจรสามารถตัดสินใจได้ง่ายขึ้นและรวดเร็วขึ้นคือ การพิจารณาเปิดพื้นที่ทำการค้าแบบชั่วคราวให้ผู้ค้าที่สนใจได้ทดลองทำการค้าก่อนการรับฟังความคิดเห็น ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการพิจารณาเปิดพื้นที่ทำการค้าเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

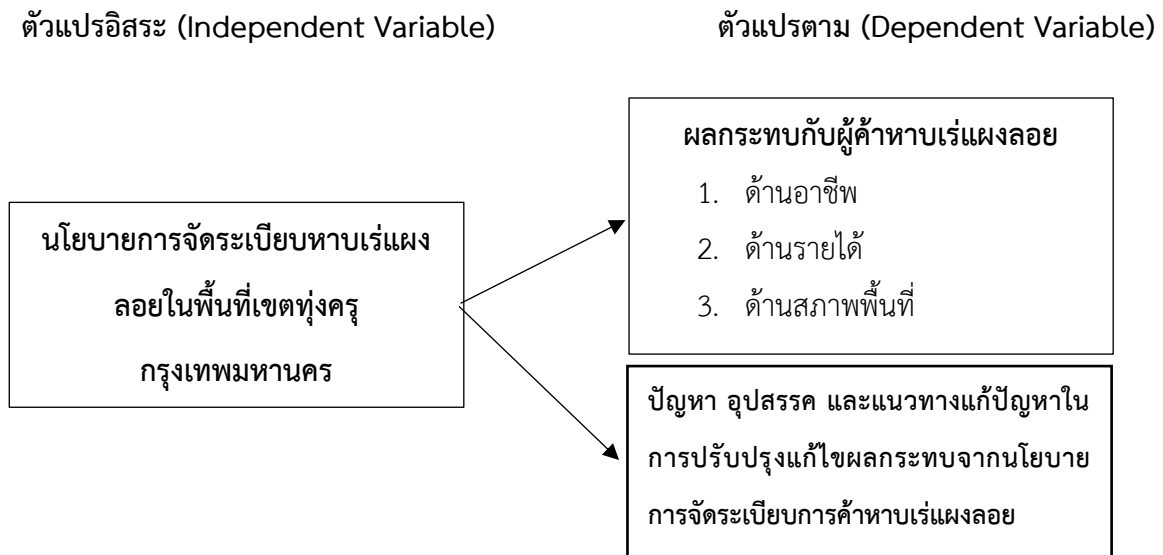
3. การออกกฎระเบียบเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดพื้นที่การค้าใหม่แทนที่กฎระเบียบเดิม ซึ่งกำหนดเป็นหลักเกณฑ์เดียว แต่บังคับใช้ทั้งจังหวัด เช่น ทางเท้าที่จะได้รับอนุญาตจะต้องติดกับถนนที่มี 4 ช่องจราจรขึ้นไป พื้นที่ทำการค้ามีขนาดไม่เกิน 2 ตารางเมตร ลึกไม่เกิน 1 เมตร และเมื่อจัดแผงค้าแล้วต้องเว้นให้มีทางเท้า 2 เมตร และมีระยะห่างจากผิวจราจร 0.5 เมตร กฎ ระเบียบนี้เป็นอุปสรรคของผู้ค้าในการยื่นขอเปิดพื้นที่ทำการค้าใหม่และทำให้หลายทำเลไม่ผ่านการพิจารณา

4. การยกระดับคุณภาพและสุขอนามัยโดยที่ราคาของสินค้ายังสามารถเข้าถึงได้โดยกลุ่มผู้บริโภคอาหารริมทาง ซึ่งเคยถูกยกให้เป็นสตรีทฟู้ดอันดับหนึ่งของนักท่องเที่ยวทั่วโลกนั้น จากผลการสำรวจในปี 2562 พบว่าอาหารริมทางร้อยละ 42 ของรายการตัวอย่างที่สำรวจมีการปนเปื้อนเชื้อจุลินทรีย์เกินค่ามาตรฐาน โดยรายการอาหารกว่าครึ่งในกลุ่มนี้ไม่ได้ผ่านความร้อนก่อนการจัดเสิร์ฟ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญไม่ใช่ผู้ขายขาดความรู้ในเรื่องสุขอนามัยอาหาร แต่อาจมาจากสถานที่จัดเตรียมอาหารและวัตถุดิบที่เลือกใช้ ดังนั้น ประเด็นสำคัญในเรื่องอาหารริมทาง คือ การยกระดับคุณภาพและสุขอนามัยโดยที่ราคาของสินค้ายังสามารถเข้าถึงได้โดยกลุ่มผู้บริโภคอาหารริมทาง

ฐิติชญาณ์ ทรัพย์ญาณกรณ์ (2560) ศึกษาพบว่า ผลกระทบจากนโยบายจัดระเบียบหาบเร่ แผงลอย มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบด้านอาชีพอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอาชีพของผู้ค้า 2) ผลกระทบด้านรายได้ อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของรายได้จากการขายสินค้าของผู้ค้า และ 3) ผลกระทบด้านสภาพพื้นที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพพื้นที่ที่ทางสำนักงานเขตจัดเตรียมให้แตกต่างจากพื้นที่เดิม ซึ่งอาจส่งผลทั้งบวกและลบแก่การประกอบอาชีพของผู้ค้าได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในส่วนก่อนหน้านี้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ค้าหาบเร่แผงลอยนอกจุดผ่อนผันในพื้นที่เขตทุ่งครุ จำนวน 180 คนโดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นมาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยอาศัยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการและนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติและลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Cronbach's Alpha)(Cronbach, 1970)

ได้เท่ากับ .96 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย 3 ด้าน มีคำถามจำนวน 15 ข้อได้แก่ 1) ด้านอาชีพ 2) ด้านรายได้ และ 3) ด้านสภาพพื้นที่ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และ น้อยที่สุด = 1

การพิจารณาค่าเฉลี่ยกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง ผลกระทบอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง ผลกระทบอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ผลกระทบอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ผลกระทบอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ผลกระทบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและ หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีปัจจัย 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านอาชีพ 2) ด้านรายได้ และ 3) ด้านสภาพพื้นที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้ค้าหาแร่แฝงลอย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านอาชีพ	3.77	.524	มาก	3
2. ด้านรายได้	3.93	.490	มาก	2
3. ด้านสภาพพื้นที่	4.00	.641	มาก	1
รวม	3.77	.491	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .491) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาพพื้นที่ มีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .641)
2. ด้านอาชีพ มีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .524)
3. ด้านรายได้ มีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .490)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1) ด้านอาชีพ ผู้ค้าทำการค้าในลักษณะนี้มาเป็นเวลานาน ไม่มีอาชีพอื่นรองรับ ไม่ได้เตรียมตัวรับมือกับผลกระทบจากนโยบายดังกล่าวที่จะกำหนดขึ้น

2) ด้านรายได้ การจัดระเบียบโดยให้ย้ายผู้ค้าไปค้าขายพื้นที่อื่น ทำให้กลุ่มลูกค้าเดิมหายไป ซึ่งพื้นที่ใหม่ไม่ค่อยมีลูกค้าผู้บริโภคสัญจรมากนักทำให้รายได้ลดลงกว่าการขาย ณ จุดเดิม

3) ด้านสภาพพื้นที่ แหล่งทำการค้าแห่งใหม่ที่สำนักงานเขตจัดให้ไม่ตอบโจทย์ผู้ค้าทั้งด้านการเดินทาง และยังห่างไกลจากย่านเศรษฐกิจ

2.2 แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1) ด้านอาชีพ จากผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับอาชีพเดิมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ทางอาชีพในด้านอื่นๆ โดยการจัดฝึกอบรมวิชาชีพที่จำเป็น และเป็นความต้องการของตลาด เพื่อเป็นอีกทางเลือกให้กับผู้ค้า

2) ด้านรายได้ การจัดระเบียบทำให้กลุ่มลูกค้าเดิมหายไป ทำให้รายได้ลดลงกว่าการขาย ณ จุดเดิม ควรจัดประชุมระหว่างเทศกกับผู้ค้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ทำความเข้าใจกับผู้ค้าในแง่มุมกฎหมายและมาตรการเยียวยาหรือชดเชยผู้ค้าที่ได้รับผลกระทบ

3) ด้านสภาพพื้นที่ พื้นที่ทำการค้าแห่งใหม่ที่สำนักงานเขตจัดให้ ที่ไม่ตอบโจทย์ทั้งด้านการเดินทาง และห่างไกลจากย่านเศรษฐกิจ ควรจัดหาสถานที่แห่งใหม่ที่ใกล้เคียงกับสถานที่เดิม และประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจประชาชนทั่วไปให้เข้ามาซื้อสินค้าในสถานที่ใหม่ ตลอดจนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับฟังแนวทางการจัดทำนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย และสำรวจความต้องการประชาชนในพื้นที่ว่าต้องการให้มีการค้าหาบเร่แผงลอยหรือไม่ ถ้าไม่ต้องการจะมีแนวทางในการช่วยเหลือผู้ประกอบการค้าอย่างไร

อภิปรายผล

1. ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ทั้งนี้ แม้ว่าทางสำนักงานเขตทุ่งครุจะสามารถจัดเตรียมพื้นที่ใหม่ให้แก่ผู้ค้าได้ แต่นโยบายการจัดระเบียบผู้ค้าหาบเร่แผงลอยนั้นส่งผลทำให้จำนวนผู้บริโภคน้อยลง โดยเฉพาะลูกค้าประจำที่ต้องลดลงเนื่องจากการเดินทางไปพื้นที่ใหม่ที่ทางสำนักงานเขตทุ่งครุจัดให้นั้น มีความสะดวกน้อยลง ส่งผลให้รายได้จากการขายหาบเร่แผงลอยลดลง อีกทั้งมาตรการที่นำมาใช้ในการจัดระเบียบ ทำให้ร้านค้ามีต้นทุนสูงขึ้น ไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายคุณภาพชีวิตของบุคคลในครอบครัวของผู้ค้าลดลงตลอดจนทำให้ผู้ค้ารู้สึกว่าการค้าหาบเร่แผงลอยที่เคยค้าขายมากำลังกลายเป็นอาชีพไม่มั่นคง และนโยบายของทางกรุงเทพมหานคร กำลังทำให้วิถีการประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอยเปลี่ยนไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐทิพย์ ชยาทรกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า มีผลกระทบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ผลกระทบด้านอาชีพ ในภาพรวมมีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ค้ามีความคิดเห็นว่านโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยของทางการกำลังทำให้วิถีการประกอบอาชีพที่เคยทำมาเป็นเวลานานเปลี่ยนไป แม้ยืนยันจะประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย แต่จากนโยบายการจัดระเบียบทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำการค้าเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ พระสว่าง (2566) ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ค้าในการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย พื้นที่เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ค้ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย พื้นที่เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้านอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยจะประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอยต่อไป แม้มีความเห็นว่าอาชีพหาบเร่แผงลอยมีความไม่มั่นคง

1.2 ผลกระทบด้านรายได้ในภาพรวมมีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการจัดระเบียบผู้ค้าหาบเร่แผงลอยส่งผลต่อรายได้ของผู้ค้า ผู้บริโภคที่เป็นลูกค้าประจำลดลงทำให้รายได้ลดลงไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย บางมาตรการการจัดระเบียบ เช่น การย้ายพื้นที่ทำการค้าใหม่ การควบคุม กำหนดประเภทสินค้า ทำให้มีต้นทุนสูงขึ้น ซึ่งผลกระทบจากรายได้ที่ลดลงของผู้ค้านั้น ทำให้คุณภาพชีวิตของบุคคลในครอบครัวลดลงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติชญาณ์ ทรัพย์ญาณกรณ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยพื้นที่บริเวณอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงของรายได้ที่มีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ซึ่งรายได้ที่ลดลง และไม่แน่นอนส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาหลายประการ ทั้งปัญหาหนี้สินที่เพิ่มขึ้น การกู้เงินนอกระบบมาใช้จ่ายในครอบครัว ความเครียด และความวิตกกังวล ทำให้สภาพจิตใจแย่ และขาดพลังในการดำเนินชีวิต

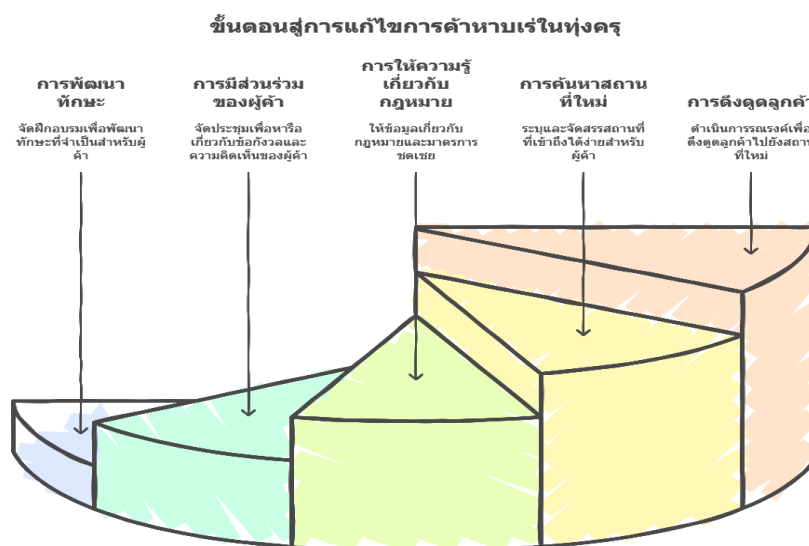
1.3 ผลกระทบด้านสภาพพื้นที่ ในภาพรวมมีผลกระทบต่อผู้ค้าในระดับมาก ทั้งนี้แม้ว่าทางสำนักงานเขตทุ่งครุ จะจัดเตรียมพื้นที่การค้าแห่งใหม่ให้แก่ผู้ค้าด้วยความเสมอภาค แต่มีผลทำให้จำนวนผู้บริโภคน้อยลง อีกทั้งไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำการค้าทั้งการคมนาคมและระยะทางทำให้ผู้ค้ามีค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนสูงขึ้น รวมถึงอยู่ห่างไกลจากย่านเศรษฐกิจ ทำให้รายได้ลดลงกว่าการขายจุดเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติชญาณ์ ทรัพย์ญาณกรณ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยพื้นที่บริเวณอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบที่เกิดจากการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยด้านสภาพพื้นที่ที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อรายได้ที่ได้รับเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากประชาชนทั่วไป หรือผู้ซื้อ มักจดจำสินค้าที่ขายประจำในที่เดิมและคุ้นเคยกับพื้นที่ที่สินค้าวางขาย ประกอบกับการสัญจรของประชาชนทั่วไปหรือของผู้ซื้อ ยังคงใช้เส้นทางเดิมไม่ถูกเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทำให้ลูกค้าที่ซื้อสินค้าเป็นประจำมีจำนวนลดลง และต้องใช้เวลาในการสร้างฐานลูกค้ารายใหม่ ทำให้ขายสินค้าได้น้อยลง ไม่เพียงพอกับรายจ่าย และจุดตั้งวางสินค้าหรือทำเลที่ตั้งไม่เหมาะสมกับสินค้าที่ขายแบบเดิม การเปลี่ยนแปลงด้านแหล่งที่ทำกินเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อรายได้และอาชีพ

2. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย ในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านอาชีพ ผู้ค้าไม่ให้ความร่วมมือในการจัดระเบียบเท่าที่ควร เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องข้อกฎหมาย ประกอบกับการค้าในลักษณะนี้มาเป็นเวลานาน ไม่มีอาชีพอื่นรองรับ ไม่ได้เตรียมตัวรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ทางอาชีพในด้านอื่นๆโดยการจัดฝึกอบรมวิชาชีพที่จำเป็น และเป็นความต้องการของตลาด **ด้านรายได้** การจัดระเบียบโดยให้ย้ายไปค้าขายพื้นที่อื่น ทำให้กลุ่มลูกค้าเดิมหายไป ซึ่งพื้นที่ใหม่ไม่ค่อยมีลูกค้าผู้บริโภครอคอยจนเกินไปทำให้รายได้ลดลงกว่าการขาย ณ จุดเดิม ควรจัดประชุมระหว่างเทศกิจกับผู้ค้าเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ทำความเข้าใจกับผู้ค้าในแง่มุมกฎหมายและมาตรการเยียวยาหรือชดเชยผู้ค้าที่ได้รับผลกระทบและ **ด้านสภาพพื้นที่** พื้นที่ทำการค้าแห่งใหม่ที่สำนักงานเขตจัดให้ไม่ตอบโจทย์ทั้งด้านการเดินทาง และห่างไกลจากย่านเศรษฐกิจ ควรจัดหาสถานที่แห่งใหม่ที่ใกล้เคียงกับสถานที่เดิม และประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจประชาชนทั่วไปให้เข้ามาซื้อสินค้าในสถานที่ใหม่ตลอดจนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับฟังแนวทางการจัดทำนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย และสำรวจความต้องการประชาชนในพื้นที่ว่าต้องการให้มีการค้าหาบเร่แผงลอยหรือไม่ หากประชาชนต้องการให้มีการค้าหาบเร่แผงลอย จึงจัดสถานที่และกำหนดขอบเขตพื้นที่ของผู้ค้าให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย คุ่มตลอด และวราภรณ์ จุลปานนท์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ค้าไม่ให้ความร่วมมือในการจัดระเบียบเท่าที่ควร ฝ่าฝืนในการบังคับใช้กฎหมาย ในช่วงแรก ๆ ของการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย แนวทางแก้ไขในการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เมืองพัทยาให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการทำประชาสัมพันธ์จากประชาชน ในการกำหนดจุดผ่อนผันและผ่อนปรนให้ประชาชนมีจุดจำหน่ายสินค้าให้มากขึ้นและชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นหากเมืองพัทยาต้องการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยให้สำเร็จดียิ่งขึ้น และ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแนวทางการจัดระเบียบต่อไป

องค์ความรู้ในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า จากการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครทำให้ผู้ค้าได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้ค้าต้องการให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับอาชีพทางเลือกอื่นเพื่อการค้าขายในการสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพโดยมีการปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้ค้า และมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและมาตรการขดเขตผลกระทบที่ทำให้เกิดความเสียหายกับผู้ค้า อีกทั้งการจัดสรรสถานที่ค้าแห่งใหม่ให้กับผู้ค้าฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตทุ่งครุควรคำนึงถึงการเข้าถึงแหล่งการค้าได้ง่าย และควรมีการประชาสัมพันธ์รณรงค์จูงใจให้ลูกค้าเข้ามาซื้อสินค้าในสถานที่ใหม่เพื่อให้ผู้ค้าสามารถดำรงอาชีพหาแร่แฝงลอยได้อย่างมั่นคงทางรายได้ต่อไป

สรุป

แสดงผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพพื้นที่ ด้านอาชีพ และด้านรายได้ ตามลำดับ สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการจัดระเบียบการค้าหาแร่แฝงลอย พบว่าในด้านอาชีพ ผู้ค้าทำการค้าในลักษณะนี้มาเป็นเวลานาน ไม่มีอาชีพอื่นรองรับ ไม่ได้เตรียมตัวรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นด้านรายได้ การจัดระเบียบโดยให้ย้ายผู้ค้าไปค้าขายพื้นที่อื่น ทำให้กลุ่มลูกค้าเดิมหายไป ซึ่งพื้นที่ใหม่ไม่ค่อยมีลูกค้าผู้บริโภคสัญจรมาก

นักทำให้รายได้ลดลงกว่าการขาย ณ จุดเดิม ด้านสภาพพื้นที่ พื้นที่ทำการค้าแห่งใหม่ที่สำนักงานเขตจัดให้ไม่ตอบโจทย์ผู้ค้าทั้งด้านการเดินทาง และยังห่างไกลจากย่านเศรษฐกิจ โดยแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตทุ่งครุกรุงเทพมหานครหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ทางอาชีพในด้านอื่นๆโดยการจัดฝึกอบรมวิชาชีพที่จำเป็น และเป็นความต้องการของตลาด เพื่อเป็นทางเลือกให้กับผู้ค้า ควรจัดประชุมระหว่างเทศกิจกับผู้ค้า เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ทำความเข้าใจกับผู้ค้าในแง่มุมกฎหมายและมาตรการเยียวยาหรือชดเชยผู้ค้าที่ได้รับผลกระทบ ควรจัดหาสถานที่แห่งใหม่ที่ใกล้เคียงกับสถานที่เดิม และประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจประชาชนทั่วไปให้เข้ามาซื้อสินค้าในสถานที่ใหม่ ตลอดจนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับฟังแนวทางการจัดทำนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย และสำรวจความต้องการประชาชนในพื้นที่ว่าต้องการให้มีการค้าหาบเร่แผงลอยหรือไม่

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านอาชีพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยและการส่งเสริมอาชีพชุมชน โดยปรับใช้กลยุทธ์การพัฒนาความรู้ด้านอาชีพแก่ผู้ค้าและประชาชนแทนการมุ่งกดขี่หรือปราบปรามกลุ่มผู้ค้านอกจุดผ่อนผันแต่เพียงอย่างเดียว ควรหาแนวทางร่วมกับฝ่ายพัฒนาสังคมในการเพิ่มศักยภาพแก่ผู้ค้า เช่น การให้กลุ่มผู้ค้าสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งเงินทุน หรือจัดฝึกอบรมวิชาชีพที่จำเป็น และเป็นความต้องการของตลาด เช่น งานฝีมือ งานช่าง เป็นต้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางประกอบอาชีพทำมาหากินอย่างเป็นหลักแหล่ง ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เข้ามามีส่วนในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ เพื่อให้ได้ฉันทามติร่วมกันในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งจำเป็นต้องสร้างการตระหนักรู้เรื่องสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองที่ดี ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพที่สุจริตภายใต้กรอบของกฎหมาย นำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุข

2. ด้านรายได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การช่วยเหลือและกำหนดมาตรการเยียวยา ชดเชยรายได้ให้แก่ผู้ค้าที่ได้รับผลกระทบจากการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยโดยตรง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ในอาชีพกับผู้ค้าและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับการค้าขายผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตให้เกิดความชำนาญ หรือเป็นอาชีพทางเลือกอีกหนึ่งทางเพื่อเสริมรายได้เพราะจะทำให้ผู้ค้ามีอาชีพที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้มากกว่าการรอคอยให้รัฐหยิบยื่นความช่วยเหลือ การเพิ่มทางเลือก ให้ความรู้การประกอบอาชีพติดตัวหรือแม้แต่ผ่อนปรนในเรื่องพื้นที่ค้าขายในบางพื้นที่ อาจทำให้ผู้ค้าที่ได้รับผลกระทบด้านรายได้ มีหนทางในการสร้างรายได้มากขึ้น ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาและจัดการการค้าหาบเร่แผงลอยในกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ

3. ด้านสภาพพื้นที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ ควรถ่ายทอดนโยบายไปสู่ผู้ค้าในพื้นที่เพื่อปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง โดยเจ้าหน้าที่เทศกิจที่มีหน้าที่จัดระเบียบทางเท้าและจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย หมั่นกวาดขึ้น ตรวจตราและดูแลพื้นที่ทางเท้าให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ อีกทั้งการจัดเตรียมพื้นที่ทำการค้าแห่งใหม่แก่ผู้ค้า ควรพิจารณาให้เหมาะสมทั้งทำเลการค้าขาย การขนส่ง การเดินทาง ค่าเช่าและกลุ่มผู้บริโภค รวมถึงควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหันมาซื้อสินค้าในจุดที่กำหนดไว้ให้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ท้ายสุดกรุงเทพมหานครอาจผ่อนปรนหรืออนุญาตให้มีการค้าหาบเร่แผงลอยอย่างถูกกฎหมายในบางจุดเพื่อลดความขัดแย้ง โดยการลงทะเบียนผู้ค้าหาบเร่แผงลอยทุกรายเข้าระบบผู้ค้าของกรุงเทพมหานคร และจัดสรรไปตามพื้นที่ที่ทางกรุงเทพมหานครเห็นสมควร จัดตั้งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจการค้าได้ และออกมาตรการให้ผู้ค้าปฏิบัติตามเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดประชุมพบปะเจ้าหน้าที่เทศกิจกับผู้ค้าหาบเร่แผงลอยเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาการนำนโยบายไปปฏิบัติในทุกเดือนย่อมเป็นผลดีกว่าการไล่ต้อนผู้ค้าให้ออกไปจากพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของผู้ค้าเกี่ยวกับผลกระทบจากนโยบายการจัดระเบียบการค้าหาบเร่แผงลอย การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ รูปแบบและการปรับตัวของผู้ค้า ประสิทธิภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของประชาชน หรือเพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อผลกระทบจากนโยบาย เพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น
2. ควรขยายขอบเขตการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ค้าหาบเร่แผงลอยให้ทั่วถึงและครอบคลุมจำนวนเขตหรือกลุ่มเขตในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย นำไปสู่การวางแผนนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยให้เข้ากับทุกสภาพพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร
3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงผสมผสาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงโครงสร้างทั้งจากเจ้าหน้าที่ผู้นำนโยบายมาปฏิบัติและตัวแทนผู้ค้า หรือการสนทนากลุ่มโดยตัวแทนผู้ค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปวิเคราะห์แนวทางในการบริหารจัดการและแก้ไขผลกระทบบนวิถีทางที่ถูกต้องเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. [ออนไลน์]. (2567). จัดระเบียบหาบเร่แผงลอย ไม่เบียดเบียนทางเท้า อาหารยังราคา
ประหยัด. แหล่งที่มา <https://openpolicy.bangkok.go.th/main.html?itemId=0012>.
 สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2567.
- เกษม จันทรแก้ว. (2558). **วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จันทร์เพ็ญ พระสว่าง.(2566).**ความคิดเห็นของผู้ค้าในการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย พื้นที่เขต
ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ฐิติชญาณ์ ทรัพย์ญาณภรณ์.(2560). **ผลกระทบของนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย พื้นที่บริเวณ
อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ.** การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการ
สาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐทิพย์ ชยาทรกุล. (2564). **ผลกระทบของการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นฤมล นิราทร. (2557). “การจัดการการค้าหาบเร่แผงลอยในกรุงเทพมหานคร: ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ”.
วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา 33(2):47-72.
- นภัสวรรณ สุภาวรรณ. (2559). **ประสิทธิผลของการนำนโยบายการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอย
กรุงเทพมหานครไปปฏิบัติ กรณีศึกษาพื้นที่ปากคลองตลาด.** การค้นคว้าอิสระปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มธุรส หาญสมสกุล. (2554). **การบริหารจัดการปัญหาหาบเร่แผงลอยในเขตกรุงเทพมหานคร: ศึกษา
เฉพาะกรณีพื้นที่สนามหลวง เขตพระนคร.** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันชัย คุ่มตลอด และวราภรณ์ จุลปานนท์. (2562). **การจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยในพื้นที่เมืองพัทยา
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2555). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ.**(พิมพ์ครั้งที่
ที่ 25). กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สุนทร ต้นมันทอง และศิวกกร อนันตสานต์. [ออนไลน์]. (2565). **‘หาบเร่แผงลอย’ โจทย์ท้าทายผู้ว่า
ฯชชาติ.** แหล่งที่มา. <https://tdri.or.th/about-trdi/>. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2567.
- สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักเทศกิจ.**
กรุงเทพมหานคร:สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร.
- _____. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2567 สำนักเทศกิจ.** กรุงเทพมหานคร: สำนัก
เทศกิจ กรุงเทพมหานคร.

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ

สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

PERFORMANCE EFFICIENCY OF MUNICIPAL OFFICIALS OF RAT BURANA DISTRICT, BANGKOK
METROPOLITAN ADMINISTRATIONสมภพ ทับทวี¹, ปกรณ์ ปรียากร², อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³, พระมหามานะ ปิยภาณี⁴Somphop Thubtawee¹, Pakorn Priyakorn², Orapin Piyasakulkiat³,Phramaha Mana Piyapanee⁴หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย⁴Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University¹⁻³Mahachulalongkornrajavidyalay University⁴

apanexpen13@gmail.com

Received : April 15, 2025;

Revised : June 1, 2025;

Accepted : June 8, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ จำนวน 42 คน สถิติที่ใช้เชิงพรรณนาจากค่าสถิติ พื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของ ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านความรวดเร็ว และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 2) ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ประกอบกับการนำเทคโนโลยีมาใช้น้อย รวมถึงการขาดความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยี อีกทั้งอุปกรณ์ไม่เพียงพอทำให้การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ภารกิจที่รับผิดชอบมีปริมาณมากบุคลากรมีจำนวนน้อยมากเช่นกัน และประชาชนเข้ามาติดต่อรับบริการจำนวนมากไม่สอดคล้องกับจำนวนเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงการร้องเรียนที่เป็นข้อมูลไม่เป็นความจริงทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาในการตรวจสอบ ด้านความรวดเร็วด้วยความเป็นหน่วยงานราชการ

บางภาระงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ทันทีด้วยตนเองต้องรออนุมัติคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนที่มีเยอะเกินความจำเป็นทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีที่หน่วยงานยังไม่ได้ส่งเสริมให้นำมาใช้แทนกระดาษที่ต้องส่งให้ผู้บริหารเซ็นรับรอง และการเติมน้ำมันจะต้องเดินทางระยะทางไกลไปที่จุดเติมน้ำมันของกรุงเทพมหานครที่บางแคเท่านั้น ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรฝ่ายเทศกิจ

Abstract

This research aims to study the performance efficiency, as well as the problems and obstacles faced by municipal officials of Rat Burana District under the Bangkok Metropolitan Administration. It is a quantitative study that collected data through questionnaires. The sample group consisted of 42 municipal officials from Rat Burana District. Descriptive statistics were used for analysis, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that: (1) The overall performance efficiency of municipal officials in Rat Burana District was at a high level. When considering each aspect individually, the ranking from highest to lowest was: quality of work, economical use of resources, speed, and quantity of work. (2) The problems and obstacles affecting the performance efficiency of municipal officials can be summarized as follows: a) Staff working continuously for more than eight hours often experience fatigue. Additionally, the use of technology remains limited due to insufficient technological knowledge and inadequate equipment, which negatively affects work quality. b) There are too many urgent tasks, yet too few officials to meet public demand. This mismatch leads to delays in service, and officers also face issues with false complaints, which waste their time in verification. c) Long wait times for services are caused by bureaucratic procedures, as municipal officials must wait for supervisor approval, leading to delays. d) There is excessive use of paper due to the requirement for signatures and certification. Frequent field inspections also result in unnecessary fuel consumption. Moreover, municipal vehicles must be refueled at Bang Khae District—the only designated fuel station in the Bangkok Metropolitan Administration—causing further fuel waste due to the long travel distance.

Keywords: Efficiency, Performance, Municipal Officials

บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามที่กฎหมายอื่นๆ กำหนด และเนื่องจาก กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางความเจริญที่มีการเติบโตขยายตัวอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงต้องมีการบริหาร การจัดการให้เหมาะสมและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและได้รับความพึงพอใจ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการบริหารงานภายใน กรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 77 หน่วยงาน มีหน่วยงานระดับสำนักและ หน่วยงานระดับสำนักงานเขต หน่วยงานระดับสำนัก แบ่งงานตามอำนาจหน้าที่ ดูและดับยุทธศาสตร์ ใน ส่วนของสำนักงานเขต เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต จัดเป็น 6 กลุ่ม เพื่อการบริหารและการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพ ทางกายภาพ พัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละกลุ่มเขต(กรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], 2567)

สำนักงานเขตราชวัชรบุรีเป็น 1 ใน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร แบ่งการปกครองออกเป็น 2 แขวง คือ แขวงบางปะกอก และแขวงราชวัชรบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 15.782 ตารางกิโลเมตร อำนาจหน้าที่ ของสำนักงานเขตแบ่งส่วนราชการโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้คือ สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ ปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถการสาธารณสุขและกิจการก่อสร้าง และอื่นๆ โดยแบ่งการบริหารราชการเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่ 1. ฝ่ายปกครอง 2. ฝ่ายทะเบียน 3. ฝ่ายโยธา 4. ฝ่าย สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ 5. ฝ่ายรายได้ 6. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ 7. ฝ่ายการศึกษา 8. ฝ่ายการคลัง 9. ฝ่ายเทศกิจ และ 10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

สำหรับฝ่ายเทศกิจของสำนักงานเขตเขตราชวัชรบุรี เป็นฝ่ายหนึ่งที่มีความสำคัญ มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ควบคุมดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองการส่งเสริมดูแลความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งาน บริการทั่วไป งานเกี่ยวกับคดีและการประสานงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี ฝ่ายเทศกิจจึงมี หน้าที่ภารกิจมากมายที่ต้องรับผิดชอบบริการประชาชน แต่ด้วยกำลังบุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจ ประกอบกับระบบการทำงานและเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนสามารถรองรับ ประชาชนได้จำนวนจำกัด รวมถึงการมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก ฝ่ายเทศกิจจำเป็นต้องทำงานอย่าง หนักเพื่อการส่งมอบบริการแก่ประชาชน ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนอย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไปและภาระงานที่มีความเร่งด่วน เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจ ฝ่าย

เทศกิจจึงมีความสำคัญถ้าบุคลากรฝ่ายเทศกิจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้หน่วยงานมีศักยภาพมีความเข้มแข็ง การกิจของหน่วยงานจะบรรลุเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของประชาชน ซึ่งตามแนวคิดของ Peterson and Plowma (1953) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็ว และ 4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ซึ่งเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตราชวัชรบุรี กรุงเทพมหานคร นำมาเป็นหลักการในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน ให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และเกิดความพึงพอใจได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เป็นที่มาของการศึกษาถึง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชวัชรบุรี กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชวัชรบุรี กรุงเทพมหานคร และเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชวัชรบุรี กรุงเทพมหานคร และเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนตามภารกิจหน้าที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชวัชรบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชวัชรบุรี กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภารกิจหน้าที่ของเทศกิจตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามที่กฎหมายอื่นๆ กำหนด และศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowma (1953) ที่ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความรวดเร็ว และ 4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

2. ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคจำนวน 42 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยในพื้นที่สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ

กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการวิจัยในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์-สิงหาคม 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร
3. นำผลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

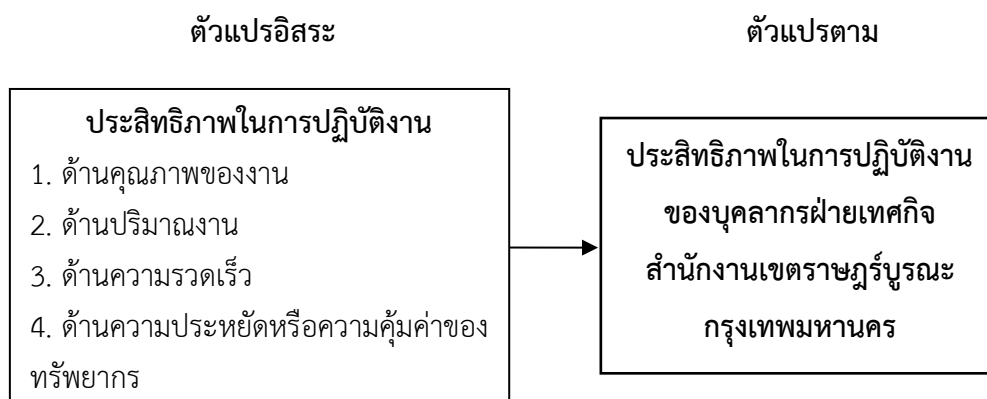
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการคือ 1) ด้านคุณภาพของงาน คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ได้มาตรฐานสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา 2) ด้านปริมาณงาน คือ ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามจำนวนที่หน่วยงานคาดหวัง เช่น ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วนของงานจำนวนมากได้ และความสามารถในการเพิ่มจำนวนการทำงานมากขึ้นได้ 3) ด้านความรวดเร็ว คือ การกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน คือ มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด และ 4) ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคจำนวน 42 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย (สำนักงานเขตราชวัชรบุรณะ กรุงเทพมหานคร, [ออนไลน์], 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่สร้างขึ้นมาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยอาศัยความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติและ ลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1970) ได้เท่ากับ .862 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านความรวดเร็ว และ 4. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร จำนวน 20 ข้อเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด = 5 มาก = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2 และ น้อยที่สุด = 1

การพิจารณาค่าเฉลี่ยกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชวรบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และ หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านความรวดเร็ว และ 4. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.82	1.003	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	3.66	.875	มาก	4
3. ด้านความรวดเร็ว	3.69	.997	มาก	3
4. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร	3.77	.968	มาก	2
รวม	3.74	.952	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .952) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.003)

2. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .968)

3. ด้านความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .997) และ

4. ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .875) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงานการนำเทคโนโลยีมาใช้นั้นน้อย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี ขาดอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องพรีนเตอร์ ต้องไปใช้ที่ส่วนกลาง ขาด

เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้มีอาการล้า ส่งผลต่อคุณภาพงาน

2) ด้านปริมาณงานเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน การกิจเร่งด่วนเยอะเกินไป ทำให้ต้องแบ่งหรือแย่งคนไปทำงานตามภารกิจ มีประชาชนเข้ามาติดต่อรับการบริการเป็นจำนวนมาก แต่ช่องการให้บริการมีเพียงช่องเดียว มีการร้องเรียนในลักษณะกลั่นแกล้งเป็นจำนวนมากทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาในการตรวจสอบ

3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความล่าช้าเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ทำให้ประชาชนต้องรอใช้บริการนานอำนาจการอนุมัติงานต่าง ๆ อยู่ที่หัวหน้าฝ่าย ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรอคอยมีขั้นตอนที่เยอะเกินความจำเป็น ทำให้ต้องเสียเวลา

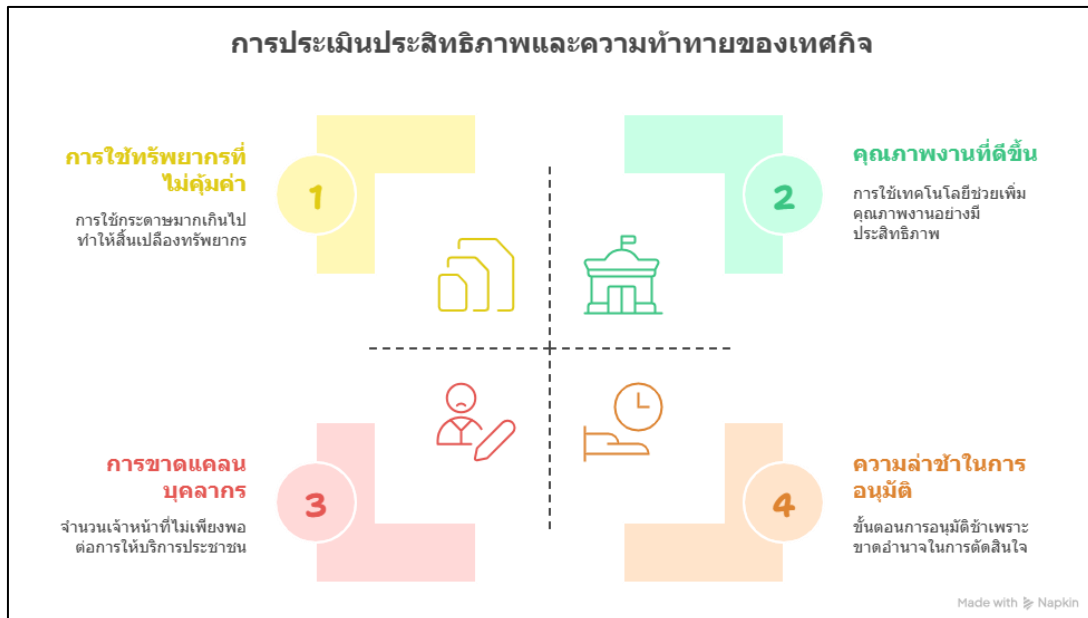
4) ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากรมีการใช้กระดาษที่สิ้นเปลือง เพราะต้องให้ผู้ให้บริการลงชื่อเซ็นรับรอง แม้มีนโยบายการใช้กระดาษให้ครบ 2 หน้า แต่ก็ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ทำให้ต้องทิ้งกระดาษปริมาณมาก อีกทั้งต้องขบวนการลงพื้นที่เพื่อตรวจตราความเรียบร้อยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องใช้น้ำมันปริมาณมาก แต่การนำรถไปเติมน้ำมันต้องไปเติมที่ศูนย์น้ำมันที่เขตบางแค ซึ่งเป็นจุดเติมน้ำมันของกรุงเทพมหานครเท่านั้นซึ่งมีระยะทางไกลทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ

อภิปรายผล

จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในสำนักงานเขต การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งข้าราชการยังมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานและประสบการณ์ใหม่ เมื่อมีการมอบหมายงาน สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน และลงมือปฏิบัติงานทันทีหลังจากได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานเสร็จทันตามกรอบระยะเวลาของงาน/หนังสือสั่งการ รวมถึงสามารถดำเนินการตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรในสำนักงาน เช่น งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ ส่วนใหญ่มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับดี และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชมนกส์ วิจิตรชัยกุล (2563) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวมมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

องค์ความรู้ในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรี บูรณะ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ความรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการใช้ทรัพยากรจากการใช้กระดาษในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางเอกสารที่สิ้นเปลืองมาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้เกิดความรวดเร็วและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งกระบวนการขั้นตอนในการสั่งงานที่ต้องกระชั้นชิดไว้ โดยมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ทัน่วงทีมากกว่ารอคำสั่งอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอนของทางราชการ รวมไปถึงการพิจารณาเพิ่มกำลังพลให้มีเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สรุป

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรี บูรณะ กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านความรวดเร็ว และ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ สำหรับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรี บูรณะ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงานการนำเทคโนโลยีมาใช้ยังมีน้อย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ด้าน

เทคโนโลยี ขาดอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้มีอาการล้า ส่งผลต่อคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ภารกิจเร่งด่วนเยอะเกินไป ทำให้ต้องแบ่งหรือแย่งคนไปทำงานตามภารกิจ มีประชาชนเข้ามาติดต่อรับการบริการเป็นจำนวนมาก แต่ช่องทางการให้บริการมีเพียงช่องเดียว มีการร้องเรียนในลักษณะกลั่นแกล้งเป็นจำนวนมากทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียเวลาในการตรวจสอบ 3) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความล่าช้า เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย ทำให้ประชาชนต้องรอใช้บริการนานอำนาจการอนุมัติงานต่าง ๆ อยู่ที่หัวหน้าฝ่าย ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรอคอยมีขั้นตอนที่เยอะเกินความจำเป็น ทำให้ต้องเสียเวลา และ 4) ด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากรมีการใช้กระดาษที่สิ้นเปลือง เพราะต้องให้ผู้ให้บริการลงชื่อเซ็นรับรองการบริหารจัดการนโยบายการใช้กระดาษให้ครบ 2 หน้า ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ทำให้ต้องทิ้งกระดาษปริมาณมาก การลงพื้นที่เพื่อตรวจตราความเรียบร้อยในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องใช้น้ำมันจำนวนมาก แต่การนำรถไปเติมน้ำมันต้องไปเติมที่ศูนย์จำหน่ายน้ำมันของกรุงเทพมหานครที่บางแค ซึ่งเป็นจุดเติมน้ำมันของกรุงเทพมหานครเท่านั้น ทำให้ต้องใช้ทรัพยากรและงบประมาณมากขึ้น

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ถึงแม้ว่าจากการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมจะพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า ในการปฏิบัติงานยังมีปัญหาที่พบหลายประการ ซึ่งผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ควรพิจารณาถึงการนำเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ว่องไวขึ้น ร่นระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ให้เจ้าหน้าที่ทำงานหนักเกินไป

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปจนกำลังพลควรมีการพิจารณาเพิ่มกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ หรือการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจากสายการบังคับบัญชาที่มีขั้นตอนการสั่งการที่ล่าช้า ควรพิจารณาถึงการกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้สามารถตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเองมากกว่าการรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และฉับไว ทันเวลา

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากรมีปัญหาการใช้กระดาษที่สิ้นเปลือง เพราะต้องให้ผู้ให้บริการลงชื่อเซ็นรับรอง การบริหารจัดการนโยบายการใช้กระดาษให้ครบ 2

หน้า ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ทำให้ต้องทิ้งกระดาษปริมาณมาก ควรพิจารณาถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน อีกทั้งการลงพื้นที่เพื่อตรวจตราความเรียบร้อยในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องใช้น้ำมันจำนวนมาก แต่การนำรถไปเติมน้ำมันต้องไปเติมที่ศูนย์จำหน่ายน้ำมันของกรุงเทพมหานครที่บางแค ซึ่งเป็นจุดเติมน้ำมันของกรุงเทพมหานครเท่านั้น ทำให้ต้องใช้ทรัพยากรและงบประมาณมากขึ้น ควรพิจารณาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข และเสนอแนวนโยบายให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหารงานทั้งปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการได้รับการบริการจากความคิดเห็นของประชาชนผู้มารับบริการ เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนากิจการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. *คู่มือการปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. [ออนไลน์]. (2564). เข้าถึงได้จาก: <https://officialadmin.bangkok.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล: 17 มกราคม 2567).
- ชมนกส วิจิตรชัยกุล. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พระมหาคณธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- สารานุกรมเสรี วิกีพีเดีย. *ประสิทธิภาพ*. [ออนไลน์]. (2567). เข้าถึงได้จาก: <http://th.wikipedia.org>. (วันที่ ค้นข้อมูล: 17 มกราคม 2567).

สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. *อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต*. [ออนไลน์]. (2567). เข้าถึงได้จาก : <http://www.bangkok.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล: 17 มกราคม 2567).

Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed). Illinois: Richard D. Irwin.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR ENHANCING PUBLIC SECTOR WORK EFFICIENCY

พระวรเชษฐาภรณ์ ชาครธมโม

Phra Worachetthakorn Chakarathammo

คณะสงฆ์อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

Phanom Dong Rak District Sangha, Surin Province

worrachettakornwww@gmail.com

Received : March 25, 2025;

Revised : May 24, 2025;

Accepted : May 25, 2025

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐครอบคลุมถึงการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างความรู้ใหม่ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมมีผลอย่างมากต่อการทำงานและการบริหารในภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพร้อมในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ในบริบทของประเทศไทย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส การสื่อสารที่ดี และการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ การมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ การเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยียังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน, ภาครัฐ

Abstract

Human resource development is a crucial factor in enhancing the capability and efficiency of public sector agencies, playing a vital role in social, economic, and quality-of-life improvements for citizens. Human resource management in the public sector encompasses employee training, skill development, knowledge enhancement, and the

establishment of an organizational culture that promotes collaboration. In the digital era, technological and social changes have significantly impacted work processes and administration within the public sector, necessitating systematic human resource development to increase operational efficiency and adaptability to shifting societal needs. In the context of Thailand, building a transparent work culture, fostering effective communication, and supporting continuous knowledge development among employees are essential factors for enhancing efficiency in public sector organizations. An environment conducive to growth and teamwork promotes employee satisfaction, while strengthening technological skills is also key to empowering employees to perform effectively.

Keywords: Human Resource Development, Work Efficiency, Public Sector

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐครอบคลุมการฝึกอบรมพนักงาน การพัฒนาทักษะ การเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กร (Mondy, R. W. & Noe, R. M., 1996) ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและสังคมมีผลต่อการทำงานและรูปแบบการบริหารในภาครัฐอย่างมาก ทำให้จำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Werther, W. B. & Keith D., 1985)

ในบริบทของประเทศไทย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส มีการสื่อสารที่ดี และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การมีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและการทำงานร่วมกันส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ การเสริมสร้างทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการทำงานอย่างยืดหยุ่นก็มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพร้อมในการตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ (พระมหาบัณฑิต ปณิตติเมธี, 2567)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และศักยภาพในการทำงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายในการเสนอแนะปัจจัยสำคัญที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง เช่น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเชิงรุก และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้นำและ

ผู้บริหารสามารถนำแนวทางและกลยุทธ์ต่าง ๆ ไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในการเสริมสร้างคุณภาพการทำงานของภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพราะบุคลากรในภาครัฐเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งครอบคลุมการให้บริการประชาชน การดูแลความปลอดภัย การจัดการทรัพยากรสาธารณะ และการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การที่บุคลากรมีทักษะความรู้ที่ทันสมัย มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงาน จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างทันการณ์(दनัย ผ่องแผ้ว, 2564)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและข้อมูลเป็นส่วนสำคัญ การที่บุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559) สนับสนุนประเด็นนี้โดยชี้ให้เห็นว่าภาครัฐที่สามารถพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรได้จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างรวดเร็วและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน โดยเมื่อบุคลากรมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์และมีทักษะการแก้ปัญหา จะสามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศที่พบว่าการศึกษาฝึกอบรมในด้านความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาในหน่วยงานภาครัฐมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น (ฟ้าวิกร อินหลวง, 2561)

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังเป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและการเจริญเติบโตในสายงานจะรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ส่งผลให้เกิดความภักดีและความมุ่งมั่นต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น (วิสัยภรณ์ เสาลีก, 2567) กล่าวว่าการสร้างความผูกพันของบุคลากรในภาครัฐยังช่วยลดอัตราการลาออกและการโอนย้ายงานภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและเห็นถึงความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานในภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เมื่อบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้ จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบ นอกจากนี้ การที่องค์กรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปรึกษาหารือกันยังช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาในทีมได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างช่วยสร้างความเข้มแข็งและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่น่าอยู่และเต็มไปด้วยความร่วมมือ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2566)

การสร้างความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในหน่วยงานภาครัฐก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ งานวิจัยของสุกัญญา สรรเพชร (2561) ชี้ว่า ผู้นำที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน จะช่วยสร้างความมุ่งมั่นในทีมงานและช่วยให้ทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้นำให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้ภาครัฐสามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับการสร้างทีมงานที่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรอีกด้วย บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเองและมีโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในสายงาน จะรู้สึกมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ (พระมหาจันทน์ ผมไผ่, 2566) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนให้สามารถเจริญเติบโตไปพร้อมกับองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาความสามารถในการจัดการความเครียดและการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรยังส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอัตราการเจ็บป่วยและการหยุดงาน (สุพัตรา สถิตยเสถียร, 2562)

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ การเสริมสร้างทักษะทางเทคนิค ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง และการพัฒนาผู้นำที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลยุทธ์สำคัญที่หลายประเทศให้ความสำคัญ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคมให้ยั่งยืน การพัฒนานี้เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานผ่านการฝึกอบรมทักษะ เพิ่มความรู้ การกระตุ้นนวัตกรรม และการส่งเสริมคุณภาพผู้นำที่สอดคล้องกับการแข่งขันในระดับสากล ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนยังช่วยเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล

อนาคต ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการยกระดับการผลิตและภาพลักษณ์ขององค์กร เห็นได้ชัดว่าทักษะและการทำงานของบุคคลมีผลต่อเป้าหมายองค์กร ผู้นำจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรนี้อย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและเพิ่มผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่องค์กร การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความคิดและค่านิยมส่วนบุคคล โดยแต่ละคนตัดสินใจจากสิ่งที่มองว่ามีคุณค่าประจำตน ผู้บริหารควรมีปรัชญาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กุลธณ ธนาพงศธร, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน เน้นเพิ่มประสิทธิภาพผ่านการฝึกทักษะและยกระดับความรู้อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้นวัตกรรมและผู้นำสามารถแข่งขันในระดับสากล การประสานความร่วมมือระหว่างรัฐ เอกชน และชุมชนช่วยเสริมแนวคิดสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ทั้งทักษะและการทำงานมีผลต่อเป้าหมายองค์กร ดังนั้นผู้นำต้องบริหารทรัพยากรนี้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ระยะยาว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาปรัชญาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการตัดสินใจที่อ้างอิงความคิดและค่านิยมแต่ละบุคคลเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ด้าน: การสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ การสรรหามุ่งดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถผ่านวิธีต่าง ๆ ส่วนการพัฒนามุ่งเสริมศักยภาพบุคลากร ด้วยแผนการพัฒนามืออาชีพเช่น Career Planning และ Individual Development Plan เพื่อสร้างพื้นฐานยั่งยืน การรักษามุ่งเน้นการทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานร่วมกับองค์กร ผ่านเส้นทางพัฒนาอาชีพและการจัดการค่าตอบแทน ก่อให้เกิดความมั่นคงขององค์กรและสร้างความผูกพันจากบุคลากรตรงนี้ (พระมหาสุทนต์พิชาญ โยธสาสน์ และ คณะ, 2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถือเป็นกลยุทธ์หลักในการสร้างสังคมและเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ด้วยการเน้นย้ำการฝึกทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาผู้นำที่มีส่วนร่วมในระดับสากล ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และชุมชน มีความสำคัญต่อการกระตุ้นนวัตกรรม ผู้บริหารจะต้องจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาว ด้วยการผสมผสานมุมมองและค่านิยมของบุคคล การจัดการทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้งานใต้บริบทต่างๆ เช่น การวางแผนอาชีพ การรักษาทรัพยากรมนุษย์เน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร (ดนัย เทียนพุฒ, 2555) ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยยกระดับศักยภาพและประสบการณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงในการทำงานปัจจุบันและการพร้อมรับหน้าที่ใหม่ในอนาคต

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเพื่อการปฏิรูปประสิทธิภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นหัวใจสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร เนื่องจากในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรจึงกลายเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ และรักษาคุณภาพการ

บริการได้ดีขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่เพียงแต่เน้นการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงการจัดการเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ดังที่จะแสดงรายละเอียดในเนื้อหา ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการคิดเชิงวิเคราะห์ นับเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการยกระดับบุคลากรในยุคปัจจุบัน ซึ่งการฝึกอบรมสามารถทำได้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้เข้าถึงบุคลากรที่มีความต้องการหลากหลาย นอกจากนี้ การพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องยังช่วยลดปัญหาการพึ่งพาทักษะเดิมที่อาจไม่ทันสมัยอีกต่อไป (दनัย ผ่องแผ้ว, 2564)

2. นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและทรัพยากร การปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการประมวลผลข้อมูลและการสื่อสารแบบอัตโนมัติ ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พระมหาบัณฑิต ปณฺธิตเมธี, 2567)

3. โครงสร้างสร้างระบบการประเมินผลและติดตามประสิทธิภาพ

การสร้างระบบการประเมินผลและติดตามประสิทธิภาพที่มีโครงสร้างชัดเจนจะช่วยให้สามารถพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การตั้งทีมที่มีบุคลากรจากหลายฝ่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและทักษะของบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างเช่น การจัดการฝึกอบรมร่วมระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเชิงลึก (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2566)

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานแบบทีมช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น วัฒนธรรมนี้ควรเน้นการสนับสนุนจากผู้นำในองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุนให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาโครงการและการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พัวิกร อินลวง, 2561)

5. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การจัดพื้นที่ที่ให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดในรูปแบบเปิดกว้างหรือการสร้างโครงสร้างที่ยืดหยุ่นในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เป็นวิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธวัชชัย สมอเนื่อ, 2565)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเพื่อการปฏิรูปประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวทางที่เสนอ เช่น การฝึกอบรมทักษะเฉพาะ การจัดการเทคโนโลยี การปรับโครงสร้างการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและการคิดสร้างสรรค์ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร แต่ยังช่วยยกระดับคุณภาพการบริการของภาครัฐให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ผลกระทบของการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาครัฐ

การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและเศรษฐกิจก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การส่งเสริมความทันสมัยของบุคลากรทำให้การตอบสนองต่อความท้าทายเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนรู้ต่อเนื่อง หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ เหล่านี้ไม่เพียงช่วยเสริมศักยภาพในการทำงาน แต่ยังเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาอีกด้วย ผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนคือนอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพแล้ว บุคลากรยังพอใจในหน้าที่และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ไม่เพียงแค่นั้น ความเชื่อถือของสาธารณชนต่อหน่วยงานรัฐก็ได้รับผลดี เพราะเมื่อมองว่าเจ้าหน้าที่มีความสามารถ มั่นใจในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างรัฐและประชาชนจึงเป็นไปได้อย่างขึ้น

บริบทของการพัฒนาในยุคปัจจุบัน โดยเน้นย้ำถึงบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของทรัพยากรในการแข่งขัน และความสำคัญของ "ความรู้" ในฐานะทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ประเด็นที่กล่าวถึงนี้ได้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยที่มุ่งสู่ Thailand 4.0 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ (Efficiency-Driven Economy) ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven Economy) โดยประเด็นสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้:

- ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง: โลกปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ทำให้การแข่งขันในทุกระดับมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น

- ความรู้เป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ: แตกต่างจากยุคก่อนที่เงินทุน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือ แรงงานเป็นปัจจัยหลักในการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21 ความรู้ องค์ความรู้ และนวัตกรรม กลายเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
- สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้: สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่ความรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็น กลไกหลักในการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม
- Thailand 4.0: ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ และได้กำหนดทิศ ทางการพัฒนาประเทศภายใต้แนวคิด Thailand 4.0 ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์

พื้นฐานที่สำคัญในการทำความเข้าใจถึงความจำเป็นของการพัฒนาในยุคปัจจุบัน และเป็นกรอบ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การวิจัยและพัฒนา การสร้าง นวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยน ผ่านไปสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้และการบรรลุเป้าหมาย Thailand 4.0 (ศศิธร งามแพรวพราว, 2563)

การพัฒนาเหล่านี้ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากการจัดการนโยบายและทรัพยากรอย่าง เต็มที่ การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรควรมองเห็นว่าเป็นการลงทุนระยะยาว เพื่อให้ประเทศมีความ เจริญก้าวหน้าและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันพร้อมทั้งรักษาความเชื่อมั่นในระบบราชการในระยะ ยาวการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในภาครัฐมีผลกระทบที่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้น ผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในลักษณะนี้สามารถแบ่งได้เป็นหลายด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน

การพัฒนาความรู้และทักษะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับงานที่มีความซับซ้อนและ ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งช่วย ลดความผิดพลาดในการทำงานและเพิ่มความน่าเชื่อถือของการบริการภาครัฐ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะเฉพาะจะสามารถแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การบริการของภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การลดระยะเวลาในการทำงานเป็นอีกผลลัพธ์สำคัญที่เกิดจากการ พัฒนาทักษะของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอัตโนมัติ การประมวลผลแบบออนไลน์ หรือการประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทาง ช่วยให้กระบวนการทำงานดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ตัวอย่างเช่น การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลแบบอัตโนมัติ ช่วยลดการทำงานที่ต้องใช้แรงงานคน (บุญอนันต์ พิสิษฐ์ทรัพย์, 2562)

2. การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัว

การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปรับตัว เช่น ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการคิดเชิงกลยุทธ์ ทำให้บุคลากรในภาครัฐสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีขึ้น (Swart, J. et al., 2005) การเรียนรู้ทักษะเหล่านี้เป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่ความต้องการและปัญหาของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวของบุคลากรภาครัฐในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ดีขึ้นนี้ยังส่งผลให้การบริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการปรับตัวนี้ยังช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานหรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างกะทันหัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของบุคลากรทำให้มีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ อย่างราบรื่น (โสมวลี ชยามฤต, 2564 และ อรรถยุท คางวงศ์, 2563)

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือ

การพัฒนาความรู้และทักษะยังส่งผลต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนายอดต่อยอดทักษะการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง การตั้งทีมงานที่มีบุคลากรจากหลายหน่วยงาน เช่น ทีมโครงการหรือทีมงานข้ามฝ่าย ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรต่างฝ่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาครัฐที่เน้นการทำงานร่วมกัน (กัมพล เพ็ชรล้อมทอง, 2565) การแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่หลากหลายยังช่วยเพิ่มมุมมองใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำแนวคิดที่สร้างสรรค์และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการแบ่งปันความรู้ในระยะยาว (พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์ มาตย์วงศ์, 2547)

4. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

การพัฒนาทักษะและการเสริมสร้างศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีความพร้อมที่จะคิดและสร้างสรรค์แนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การให้บุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมการเกิดไอเดียและการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน การศึกษาในด้านนี้พบว่า การให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทางความคิดจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนด้านนวัตกรรมนี้ยังรวมถึงการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยมาช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ เช่น การนำเทคโนโลยี AI มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่ทำงานที่สนับสนุนการทดลอง

หรือการวิจัยภายในองค์กรยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ได้ (พระมหาบัณฑิต ปณฺธิตเมธี, 2567)

การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มคุณภาพของงาน การลดเวลาในการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและช่วยให้บุคลากรในภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมักเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื้อหาต่อไปนี้จะกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในมิติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐ

1. ขาดทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ

การขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรเป็นหนึ่งในอุปสรรคหลักที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ งบประมาณที่จัดสรรให้กับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในบางหน่วยงานภาครัฐยังไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดลำดับความสำคัญของงบประมาณในด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทั่วไป การขาดงบประมาณส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การขาดแคลนทรัพยากรทางกายภาพ เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัยยังเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างจำกัด เช่น การฝึกอบรมผ่านสื่อดิจิทัลจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่มีคุณภาพและความเร็วของอินเทอร์เน็ต ซึ่งในบางพื้นที่อาจขาดแคลนและทำให้การพัฒนาทักษะผ่านช่องทางดิจิทัลไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ดนัย ผ่องแผ้ว, 2564)

2. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารบางส่วนอาจมองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระหรือค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมมากกว่าการลงทุนที่ให้ผลระยะยาว ทำให้การสนับสนุนงบประมาณและการจัดสรรเวลาในการพัฒนาบุคลากรขาดการส่งเสริมที่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการสร้างศักยภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารยังส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าการพัฒนาตนเองเป็นภาระเพิ่มเติม ซึ่งส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการทำงาน

นอกจากนี้ ผู้บริหารบางส่วนอาจมองว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นใช้เวลาและทรัพยากรมากเกินไป โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีภารกิจและหน้าที่จำนวนมาก (เชิดฉวี กิตติกุลพันธ์, 2565)

3. การขาดโครงสร้างและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแผนการและโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทราบถึงแนวทางและเป้าหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน แต่หลายหน่วยงานภาครัฐยังขาดแผนการที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะไม่มีทิศทางที่แน่นอน การขาดแผนงานและโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างกระจัดกระจายและไม่มีการติดตามผลที่แน่นอน ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปรับปรุงศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การขาดโครงสร้างที่ชัดเจนยังส่งผลต่อการจัดสรรทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดแผนงานที่ชัดเจนอาจทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นการทำไปโดยไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความสับสนและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562)

4. ความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและทักษะ

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นความท้าทายที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทางมีความซับซ้อนและต้องการการฝึกอบรมเฉพาะทาง การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่เป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีบุคลากรอายุมากและไม่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาทักษะและความรู้กลายเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาอยู่เสมอ ความท้าทายนี้ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องใช้ทรัพยากรในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้านยังเป็นอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาเทคโนโลยีในหน่วยงานภาครัฐมีความยากลำบาก (ภิรัช รัตนันท์, 2560)

5. วัฒนธรรมองค์กรและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์กรที่ยังยึดติดกับวิธีการทำงานเดิม ๆ หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากความคิดที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการขาดความยืดหยุ่นของบุคลากรบางส่วนอาจทำให้การพัฒนาไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมหรือการพัฒนาในทักษะใหม่ ๆ มักถูกมองว่าเป็นภาระที่เพิ่มเติมหรือไม่จำเป็น ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้จากความเคยชินและวิธีการทำงานแบบเก่า ซึ่งบุคลากรบางคนอาจมองว่าไม่มีความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มเติม ส่งผลให้การพัฒนาในองค์กรไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย การสนับสนุนและการส่งเสริมจากผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง (दनัย ผ่องแผ้ว, 2564)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย เช่น ขาดงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ความท้าทายด้านเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังยึดติดกับวิธีการแบบเดิม การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหารและการสร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานรัฐและสนับสนุนการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการเทคโนโลยี หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัยอีกด้วย การจัดการเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามใด ๆ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีทักษะและความพร้อมในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ กลายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้รวดเร็วและแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความน่าเชื่อถือในการให้บริการ การนำเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติ มาช่วยในการดำเนินงานจะช่วยลดระยะเวลาในกระบวนการและลดขั้นตอนที่ซับซ้อน

การปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน การส่งเสริมการสื่อสาร และการสนับสนุนให้มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ภายในองค์กร นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมสัมมนา หรือการสร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังครอบคลุมการปรับโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือ และการสื่อสารระหว่างบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การที่บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดกว้างทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารเองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดสรรทรัพยากรและวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

การส่งเสริมการสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในหน่วยงานรัฐและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าการบริการของภาครัฐจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในภาครัฐมีบทบาทในการจัดการงานบริการและการบริหารงานสาธารณะที่ครอบคลุมการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในหลายมิติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องจึงมีความสำคัญในการเสริมสร้าง ทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นให้กับบุคลากร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการคิด วิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังต้องเผชิญกับข้อจำกัดและอุปสรรคในหลายด้าน เช่น การขาดงบประมาณและ ทรัพยากรที่เพียงพอ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และการขาดแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่ง อาจทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การขาดความ ยืดหยุ่นในการทำงานและการยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่าอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี และสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐจะเกิดผลในระยะยาวนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านเทคโนโลยีและการคิดเชิงวิเคราะห์ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดและสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร รวมถึงสนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพร้อมที่จะพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรจะช่วยให้เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานและการพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

โดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัล และมีศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่กล่าวถึงนี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาและการทำงานร่วมกัน รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของภาครัฐ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แต่ยังเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เพ็ชรล้อมทอง. (2565). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(3): 373-385.
- กุลธน ธนาพงศธร.(2559). “ขอบข่ายและวิธีการศึกษานโยบายสาธารณะ”. ในเอกสารการสอนชุด วิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน . น น ท บุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช.
- ภิราช รัตนันท์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วม สมัยในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 1(1): 21-38.
- เจตฉวี กิตติกุลพันธ์. (2565). แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ. *Journal of Professional Routine to Research*. 9(10): 1-10.
- दनัย ผ่องแผ้ว. (2564). ทูมนมนุษย์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*. 6(5): 289-302

- दन्य तेयनพุม. (2555). *การหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.
- ธวัชชัย สมอเนื่อ. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการท างานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร. *วารสาร มจร เลย ปริทัศน์*. 3(1): 178-188
- ประคอง สุนธจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ*. 7, 17-28.
- บุญอนันต์ พิสัยทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. นนทบุรี : โรงพิมพ์รัตนไตร.
- พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์ มาตย์วงศ์. (2567). *การพัฒนามนุษย์ในยุคดิจิทัล. การขับเคลื่อนนวัตกรรมทางพุทธศาสตร์ล้านนาสู่สากลด้วยยุทธศาสตร์ soft power*. *Preceed*. 1(1): 205-215.
- พระมหาจำนงค์ ผมไผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*. 1(1): 66-79.
- พระมหาบัณฑิต ปณฺธิเมธี. (2567). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน. *วารสารปัญญาและคุณธรรม*. 1(2): 28-45.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน และ คณะ. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารนวมภูองแหรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*. 10(1): 169.
- ฟ้าวิกร อินลวง. (2561). การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ ยุคเจนเนอเรชั่น วาย ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาสถาน ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 12 (ฉบับพิเศษ): 43-55
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุง*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร งามแพรวพราว. (2563). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน). *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 3(1) (มกราคม-มิถุนายน): 50.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(1): 38-50.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2566). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิชการพิมพ์.
- วิไลภรณ์ เสาลีก. (2567). จริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่. *วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences*. 1(5): 66-74.
- อรรถยุทธ คงคาวงค์. (2563). *องค์กรยุคดิจิทัล: กลยุทธ์และแนวทางสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Mondy. R. W. & Noe. R. M. (1996). *Human Resources Management*. New York: Prentice-Hall.
- Swart. J. et al. (2005). *Human Resource Development: Strategy and Tactics*. Oxford. England : Elsevier.
- Werther. W. B. & Keith D. (1985). *Personal Management and Human Resources*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.

การพัฒนาชุมชนตามหลักสารานียธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
COMMUNITY DEVELOPMENT ACCORDING TO SARANIYADHAMMA PRINCIPLES
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ADMINISTRATORS

พระประยุทธิ์ ไกรเพชร

Phra Prayut Kalphet

สังกัดพระสอนศีลธรรมประจำโรงเรียนบ้านบอน

Affiliation Belongs to the moral teaching monks of Ban Bon School

Paryut123456789@gmail.com

Received : April 10, 2025;

Revised : May 20, 2025;

Accepted : May 23, 2025

บทคัดย่อ

การพัฒนาชุมชนตามหลักสารานียธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงคนและชุมชนให้ดีขึ้น โดยใช้พลังและความร่วมมือจากคนในชุมชนและหน่วยงานของรัฐ และองค์กรในชุมชน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการบูรณาการกับหลักสารานียธรรม 6 การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายและนำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เมตตา ภัยกรรม เมตตาวิจิตรกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทัญญูสามัญญตา

คำสำคัญ: องค์การ, การพัฒนา, สารานียธรรม

Abstract

Community development based on the Saraniyadhamma principles by local administrative organization administrators is a process of improving individuals and communities through positive change. It involves harnessing the power and cooperation of community members, government agencies, and local organizations to address problems and promote progress in areas such as quality of life, livelihoods, economy, society, politics, and governance. The aim is to enhance the standard of living and overall well-being of the people by integrating the six Saraniyadhamma principles. These Buddhist teachings serve as

practical guidelines that foster unity and support effective, efficient work toward achieving development goals and promoting cultural peace in educational institutions. The key elements include metta-kāya-kamma (loving-kindness in physical action), metta-vacī-kamma (loving-kindness in speech), metta-mano-kamma (loving-kindness in thought), sādharma-bhoga (sharing of resources), sīla-sāmaññatā (harmony in moral conduct), and diṭṭhi-sāmaññatā (harmony in views). Applying these principles in community development, along with encouraging public participation through information sharing and education, helps reduce conflict and build mutual understanding.

Keywords: Organization, Development, Principles of Mutual Remembrance

บทนำ

ในการพัฒนาประเทศนั้นปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ประกอบกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ยึดหลักการกำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนายั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนานี้ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 เริ่มต้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งเป็นระยะ 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ เป็นการสร้างสมดุลการพัฒนาในทุกมิติ รวมถึงเครือข่ายภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมกันทุกขั้นตอนเป็นลำดับขั้นในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฯ สู่การปฏิบัติตั้งแต่นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ชุมชน ตลอดจนแผนของภาคีการพัฒนาต่าง ๆ การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแนวทางพัฒนาควบคู่กับการรวบรวมปัญหาอุปสรรค และความต้องการของประชาชน ทั้งในระดับ ชุมชน ท้องถิ่น และอำเภอ เพื่อวิเคราะห์กำหนดเป็นประเด็นในแผนพัฒนาของจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถดำเนินการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยชุมชนจะมีแผนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือกลไกในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนต่อไป (อาทิตย์ ชูชัย, 2564, น. 21.)

ในปัจจุบันพระพุทธศาสนาได้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นหลักนำทางในการพัฒนาทุกด้าน การที่จะพัฒนาประเทศให้สำเร็จผลดีบรรลุจุดหมายที่ต้องการได้อย่างแท้จริงนั้นจะพัฒนาเพียงด้านวัตถุอย่างเดียวเท่านั้นไม่เพียงพอ ประสบการณ์ในการพัฒนาตลอดเวลายาวนานที่ผ่านมาได้สอนให้เป็นที่ ตระหนักได้ว่าการมุ่งพัฒนาวัตถุภายนอกอย่างเดียวนั้นแม้จะระดมทุนลงไปอย่างมากมายก็ไม่ทำให้ สังคมบรรลุความมั่ง

คั่ง รุ่งเรือง และสันติสุขที่แท้จริงได้ตามวัตถุประสงค์กลับสร้างปัญหาอย่างมากมาย เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาทางการเมือง ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยเฉพาะตัวคนซึ่งเป็นผู้ร่วมใน กระบวนการพัฒนาและได้รับผลจากการพัฒนาโดยตรง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีและในการ พัฒนาคอนนั้นส่วนสำคัญที่สุดก็คือจิตใจ ดังนั้นในยุคปัจจุบันงานพัฒนาจึงหันมาให้ความสนใจแก่การ พัฒนาจิตใจมากขึ้น การพัฒนาจิตใจนั้นรวมถึงการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสุขภาพจิตโดยทั่วไป การพัฒนาจิตใจ ตลอดจนการพัฒนาคอนนั้นเป็นหน้าที่หลักของพระพุทธศาสนาและ พระสงฆ์มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติมาโดยตลอด (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543)

การพัฒนาชุมชน

ความหมายของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชนได้มีกำเนิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว และจากการที่การพัฒนา ชุมชนได้ถูกนำมาใช้และรับการยอมรับอย่างแพร่หลายจึงได้มีองค์การ หน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ ความหมายของการพัฒนาชุมชน ดังนี้

สนธยา พลศรี (2547 : 49) กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการพัฒนาคอนและกลุ่ม คนในชุมชน ให้มีศักยภาพเพียงพอและร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชน ตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งการใช้พลังของชุมชนและการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

โกวิทย์ พวงงาม (2553 : 132) ได้ทำการสรุปประมวลความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็น การเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผน (Planned and Structured Change) หรือ มีการกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่แน่นอน (Ultimate Goal) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐ และภาคเอกชน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขภาพอนามัย วัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เพื่อให้มีความสามารถที่จะพึ่งตนเองได้ ในขณะเดียวกันยังอาจหมายถึงการเรียนรู้และการธำรงไว้ซึ่งทุนทางสังคม (Social Capital) ที่ชุมชนมีมาตั้งแต่เดิม คือภูมิปัญญา ระบบนิเวศ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม ชาติพันธุ์ ศาสนาและภาษา

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงคนและชุมชนให้ดีขึ้น โดยใช้พลังและความร่วมมือจากคนในชุมชนและหน่วยงานของรัฐ และองค์กรในชุมชน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้าน คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการ ครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

หลักการพัฒนาชุมชน

จากแนวคิดพื้นฐานและปรัชญาของการพัฒนาชุมชนที่ได้นำเสนอมาแล้วในเบื้องต้น ได้ถูก นำมาใช้ ในการกำหนดให้เป็นหลักในการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน ดังนี้

กรมการพัฒนาชุมชน (2527 : 55) ได้กล่าวถึงหลักในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเอาไว้ว่า จะต้องยึดหลักที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด นักพัฒนาจะต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ที่จะปรับปรุง พัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิด วางแผนเพื่อ แก้ปัญหาชุมชนด้วยตัว ของเขาเอง นักพัฒนาควรเป็นผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม

2. ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน นักพัฒนาต้องยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้อง สนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือ สนับสนุนอยู่เบื้องหลังและช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

3. ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผนและติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชนเพื่อให้ ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องของ ความเป็น เจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

4. ยึดหลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนซึ่งจะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุม บริกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจและทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกันภายใต้ความ ช่วยเหลือซึ่ง กันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย หลักการพัฒนาชุมชนที่นักพัฒนาชุมชนนำมาใช้ในประเทศไทย

นอกจากยึดถือหลักการพัฒนาชุมชนขององค์การสหประชาชาติแล้ว ยังได้ปรับเปลี่ยนให้ เหมาะสมกับสภาพพื้นฐานของ สังคมไทย ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมใน การพัฒนาชุมชนในทุกขั้นตอนคือ ร่วมศึกษา ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วม แก้ปัญหา ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลของการพัฒนา ทั้งในรูปของบุคคล กลุ่ม และ องค์กรอย่างแท้จริงและด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยความเกรงใจหรือถูกบังคับ เพื่อสร้างความ เชื่อมั่นใน ตนเอง มองเห็นและตระหนักถึงศักยภาพหรือพลังความรู้ ความสามารถของตนเอง เกิด ความรู้สึกเป็น เจ้าของชุมชนและเจ้าของงานพัฒนาชุมชน (Sense of Belonging) ซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญในการดำเนินงาน พัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

2. หลักการพึ่งตนเองของชุมชน หลักการพัฒนาชุมชนที่สำคัญประการหนึ่ง คือการ พึ่งตนเองของชุมชนตามศักยภาพหรือพลังความสามารถที่มีอยู่ในชุมชน ทั้งศักยภาพของคน ทรัพยากรและ

ทุนต่างๆ ของชุมชนด้วยการพัฒนาให้ประชาชนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาชุมชนด้วยตนเอง เพราะเป็นผู้รู้สภาพที่แท้จริงในชุมชนมากกว่าผู้อื่น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน มากกว่าผู้อื่น และต้องดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนนานกว่าผู้อื่น การพึ่งตนเองได้ของชุมชนเป็นการช่วยแบ่ง ภาระของรัฐบาล ทำให้คนในชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถดำรงรักษาและพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

3. หลักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและองค์กร กลุ่มและองค์กรเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานพัฒนาชุมชน เป็นแหล่งกลางของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติและ ร่วมกันรับผิดชอบ เป็นแหล่งฝึกพลังความรู้ความสามารถของชุมชน ทำให้เกิดศักยภาพหรือพลังใน การพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ สนับสนุนส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและหลักการ พึ่งตนเองของประชาชน ที่กล่าวมาแล้ว ให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่ต่อไปอีกด้วย กลุ่มและองค์กรยังช่วยให้ เกิดความมั่นใจว่า การพัฒนาชุมชนจะไม่ประสบความล้มเหลว เพราะถึงแม้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาประสบปัญหาและไม่เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนา แต่กลุ่มและองค์กรยังคงมีอยู่สามารถ ดำเนินงานพัฒนาต่อไปได้อีก

4. หลักการค้นหาและพัฒนาผู้นำ ผู้นำในการพัฒนาชุมชนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ยอมรับในหลักการของระบอบประชาธิปไตย มีบุคลิกภาพเด่นเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในชุมชน ทั้งผู้นำเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งที่ได้รับการแต่งตั้งและการเลือกตั้ง ให้เป็นผู้นำ ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานการพัฒนาชุมชนได้ดีและเป็นพลังสำคัญที่ทำให้ การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

5. หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน ปรัชญาและความคิดของระบอบประชาธิปไตยกับ ปรัชญาและแนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเป็นหลักการเดียวกัน กล่าวคือทำให้ประชาชนมีสิทธิ อิสรภาพ เสรีภาพ เสมอภาคและภราดรภาพในการดำรงชีวิตตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นหลัก ประชาธิปไตยในการดำเนินงาน คือกิจกรรมการพัฒนาชุมชนต้องเป็นของประชาชน โดยประชาชน และ เพื่อประชาชนในชุมชนด้วยความสมัครใจไม่ใช่ถูกบังคับ เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกันจะใช้เสียง ข้างมากตัดสิน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แบบพี่น้องในครอบครัวเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสที่ จะแสดงความคิดเห็นได้เท่าเทียมกัน มีความสำคัญเท่าเทียมกันและได้รับประโยชน์จากการพัฒนา อย่างเท่าเทียมกัน

6. หลักการประสานงาน การพัฒนาชุมชนมีบุคคล กลุ่มและองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องใช้การประสานงานเป็นหลักการที่สำคัญทั้งการประสานพื้นที่ ประสานคน ประสานหน่วยงาน ประสานเงิน ประสานทรัพยากร ประสานแผนและโครงการ ประสาน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการพัฒนาสิ้นสุดลง การประสานงานช่วยแบ่งเบา ภาระหน้าที่ รับผิดชอบและสร้างความร่วมมือ รับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกัน ทำให้การพัฒนาชุมชน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน ประหยัดแรงงาน งบประมาณ ทรัพยากร เวลา ทำให้ การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จด้วยดี

7. หลักการจัดการชุมชน คือให้ผู้นำและคนในชุมชน เรียนรู้ในหลักการบริหารจัดการชุมชน ของตน ร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการชุมชน สามารถศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา จัดทำแผน และ โครงการ ดำเนินงานพัฒนาชุมชน ประเมินผลสรุปบทเรียน ในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาระบบการบริหารและจัดการชุมชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของชุมชน

8. หลักการบูรณาการ เป็นการผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของการพัฒนาชุมชน ให้เป็น เอกภาพ เพื่อสร้างศักยภาพหรือพลังในการพัฒนา ทำให้การพัฒนามีเป้าหมายร่วมกัน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ประสบความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่เป็นแบบต่างคนต่างทำ

9. หลักการพัฒนาแบบองค์รวม เป็นการพัฒนาชุมชนที่ดำเนินการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชนไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้เพราะว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุมชน มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์กัน การพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่งเพียงส่วนเดียวไม่สามารถทำให้ชุมชนทั้งหมดพัฒนาได้

10. หลักการพัฒนาแบบยั่งยืน การพัฒนาชุมชนต้องไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม แต่มุ่งสนับสนุนส่งเสริมให้สิ่งแวดล้อมและชุมชนดำรงอยู่ ได้อย่างมั่นคงถาวรหรือยั่งยืนไม่ล่มสลายไปได้ง่าย

11. หลักการใช้วัฒนธรรมชุมชน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ประชาชนยอมรับและนำมาปฏิบัติในชีวิตประจำวันจนกลายเป็นวิถีของชุมชน วัฒนธรรมเกิดจากการกระทำหรือผลงานของมนุษย์ ทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ เป็นต้น วัฒนธรรม บางอย่างเป็นภูมิปัญญาของชุมชน คือเกิดจากสมาชิกในชุมชนเอง วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการ พัฒนาชนบทมาก เพราะการดำเนินงานพัฒนาชุมชนจะได้รับความร่วมมือหรือถูกต่อต้านจาก ประชาชนหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความสอดคล้อง หรือความขัดแย้งกับวัฒนธรรมของชุมชนเป็นสำคัญ

12. หลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน การเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชน คือการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน ทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของคนในชุมชนและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากภายนอกชุมชน ทำให้สามารถสรุปบทเรียนสร้างบทเรียนรับความรู้ใหม่ได้พร้อม ๆ กัน และมีความรู้ ความเข้าใจตรงกัน ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกของชุมชนมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและนำไปสู่การตัดสินใจ ในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน

13. หลักการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน นอกจากชุมชนจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันแล้ว การเชื่อมโยงการเรียนรู้ของคนในชุมชนต้องดำเนินการในลักษณะของเครือข่าย เพราะทำให้ ระบบการเรียนรู้ของชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แล้วขยายไปสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับชุมชน อื่น ๆ ทำให้ชุมชนมีพลังหรือศักยภาพมากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่กว้างขวางเป็นองค์ความรู้ ใหม่มากขึ้น เกิดความสมานฉันท์ระหว่างชุมชนนำไปสู่การพัฒนาชุมชนที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

14. หลักการขยายผล โครงการและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จในชุมชนใดชุมชนหนึ่งถือเป็นองค์ความรู้ของชุมชนนั้น ควรนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับชุมชน เพราะความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนจะสร้างขวัญกำลังใจ ความศรัทธาเชื่อมั่น ไม่ทอดทิ้งในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การขยายผลจะทำให้การพัฒนาชุมชนแผ่ขยายไปได้อย่างรวดเร็วและการสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดพลัง ความสำเร็จ ในการพัฒนา มากยิ่งขึ้น

15. หลักการสมทบ การพัฒนาชุมชนมุ่งที่จะให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยใช้ประชาชนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ แต่พลังหรือศักยภาพของประชาชนและชุมชนนั้นมีขีดจำกัด กล่าวคือมีเพียงในระดับหนึ่งเท่านั้น ไม่สามารถระดมมาใช้ได้อีกต่อไป การสนับสนุน ช่วยเหลือจากภาครัฐและภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกชุมชนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่ต้องตั้งอยู่บนหลักการ ช่วยเหลือตนเองและการพึ่งตนเองของชุมชน ไม่ใช่พึ่งพารัฐบาลและองค์กรเอกชนตลอดไป หลักการ สมทบจึงเป็นการสมทบกันระหว่างขีดความสามารถทั้งหมดที่ชุมชนมีอยู่กับการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลและองค์กรเอกชนอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการพัฒนาของชุมชนให้ประชาชนอีก ทางหนึ่ง

หลักสราณียธรรมกับการพัฒนาชุมชน

หลักสราณียธรรม ต้นกำเนิดของความสามัคคีและเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จทั้งปวง เป็นพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมทุก ๆ คน ควรที่จะตระหนักเอาใจใส่และร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นให้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคี ประองตองให้เกิดขึ้นในสังคมเอาไว้ 6 ประการด้วยกัน ซึ่งอยู่ในหมวดธรรมที่เรียกว่า สราณียธรรม 6 มีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงเป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกันซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วย ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ล้นเกล้ารัชการที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสแก่พสกนิกรที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล ณ สีหบัญชร ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พุทธศักราช 2549 ทรงแนะนำให้คนไทยปฏิบัติตาม ธรรมเพื่อความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ

ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และใน ระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามหาความคิด ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียงตรง และมั่นคง อยู่ในเหตุในผล หากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกัน

พุทธธรรมในพระราชดำรัสนี้เรียกว่า “สาราณียธรรม” ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ซึ่งมี ที่มาในพระไตรปิฎก

ประการแรกที่ว่า “คิด พุด ทำด้วยเมตตา” มาจากสาราณียธรรม 3 ข้อ คือ “เมตตากายกรรม ทำด้วยเมตตา เมตตาวจีกรรม พุดด้วยเมตตา และเมตตามโนกรรม คิดด้วยเมตตา”

ประการที่สอง ที่ว่า “การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน” ตรงกับสาราณียธรรมข้อ “สาธารณโกศิแบ่งปันให้เท่าเทียมกัน”

ประการที่สาม ที่ว่า “การที่ทุกคนประพฤติตนอยู่ในกรอบกติกาโดยเท่าเทียมกัน” ตรงกับ สาราณียธรรมข้อ “สีลสามัญญตา มีศีลเสมอกัน”

ประการที่สี่ ที่ว่า “การที่ต่างคนต่างพยายามปรับความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องลง รอยเดียวกัน” ตรงกับสาราณียธรรมข้อ “ทิฏฐิสามัญญตา มีความเห็นลงรอยกัน”

เพราะฉะนั้น หลักสาราณียธรรม 6 เป็นหลักธรรมสำหรับที่สามารถทำให้มนุษย์ได้มีความ ระลึกถึงกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นบิดามารดาญาติพี่น้อง มิตรสหาย ดังนั้น การนำหลักสาราณียธรรม 6 ไปใช้จะเป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดการระลึกถึงซึ่งกันและกัน เช่น ระลึกถึงระหว่างองค์กรกับบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) เมตตากายกรรม คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ
- 2) เมตตาวจีกรรม คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วย ความหวังดี
- 3) เมตตามโนกรรม คือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน
- 4) สาธารณโกศิคือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว
- 5) สีลสามัญญตา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย
- 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน

ดังที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2556, 200-201) ได้กล่าวถึงสาราณียธรรม หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน และเป็นธรรมที่ทำให้เกิด ความสามัคคี หลักการอยู่ร่วมกัน มี 6 ประการได้แก่

1. เมตตากายกรรม ตั้งเมตตากายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ของหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพต่อกัน มีความเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน

2. เมตตาวจีกรรม ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันและกัน สั่งสอน และให้คำแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาที่สุภาพต่อกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. เมตตามโนกรรม ตั้งเมตตามโนกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันและกัน รู้จักมองกันในแง่ดี สร้างความยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

เมตตาโมกกรรม ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) เมตตาแท้ คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขอย่างแท้จริง อันประกอบขึ้นจากใจที่บริสุทธิ์ไม่แอบแฝงด้วยเพียงหวังประโยชน์แก่ตน 2) เมตตาเทียม คือ การสร้างทำด้วยความปรารถนาหรือความประสงค์ที่จะให้ผู้อื่นมีความสุขอันประกอบขึ้นจากใจที่มุ่งหวังประโยชน์ ประเภทของมูทิตาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) มูทิตาแท้ คือ การทำใจยินดี และแสดงออกถึงความยินดีต่อความสุข และการพ้นจากทุกข์ของผู้อื่นด้วยจิตอันบริสุทธิ์ มิใช่แกล้งทำเพื่อหวังให้ผู้อื่นหลงเชื่อหรือหวังประโยชน์จากเขา 2) มูทิตาเทียม คือการสร้างทำใจยินดีหรือแกล้งแสดงออกถึงความยินดีต่อความสุข และการพ้นจากทุกข์ของผู้อื่นเพียงเพื่อหวังให้ผู้อื่นหลงเชื่อหรือจะได้รับประโยชน์จากเขา

4. สาธารณโภคิตา คือได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกันเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่ควรหวงไว้ผู้เดียว ควรนำมาแบ่งปันเฉลี่ยให้ได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ให้ทุกคนที่มีส่วนร่วมได้ร่วมใช้ประโยชน์

5. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติที่สุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย และไม่กระทำให้ตนให้เป็นที่น่ารังเกียจ นำความเสื่อมเสียมาสู่หมู่คณะ

6. ทิฐุสามัญญตา มีทิฐุดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม หมายถึง ธรรมที่ระลึกรู้ถึงกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในสังคม ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่น เป็นหลักธรรมแห่งความรักและความสามัคคี ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำหลักธรรมนี้มาปรับใช้ในการบริหารเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในองค์กรและทำให้สังคมดำเนินไปได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

สำหรับการนำหลักสาราณียธรรมมาใช้ในการพัฒนาชุมชน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

พระครูศรีปริยัติคุณาภรณ์ (2560 : 75) กล่าวถึง การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยทางกายกรรมนั้นมีการร่วมกัน ทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความปรองดองในชุมชนด้วยไมตรีจิต การมีน้ำใจช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ ของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แสดงความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีความขัดแย้งกันแสดงกิริยา อาการสุภาพต่อกัน มีความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง ด้านวจีกรรม มีการพูดจากันด้วยดีมีความสุภาพอ่อนโยน ปรารถนาดีต่อกัน เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์และหลีกเลี่ยง ความขัดแย้ง มีการให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนกันด้วยความหวังดีเพื่อความสามัคคีและประโยชน์ สุขของส่วนรวม ด้านมโนกรรม มีการตั้งจิตปรารถนาดีต่อกันคิดทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์มองกัน ในแง่ดีตลอดจนแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีความเสียสละไม่ยึดเอาของส่วนรวมมาเป็นของตน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ยินดีที่จะร่วมสุขร่วมทุกข์และฝ่า

พันปัญหาไปด้วยกัน มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และดูแลกัน ประพฤติตนโดยสุจริตตั้งามถูกต้องตามกฎหมาย กติกาบ้านเมือง รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำความเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ มีความสามัคคี ร่วมมือ ผนึกกำลังเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติ อย่างเดียวกัน ตลอดจนมีความเห็นชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

พระสมพงษ์ ชินวิโส และคณะ (2561: 126-131) กล่าวว่า การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม นำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาการทำงาน ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาทายกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ การแสดงออกต่อกันด้วยความสุภาพ ยึดหลักพระธรรมวินัย การยอมรับและเคารพในความเป็น อาวุโสในหน้าที่ การงาน และวิญญู รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติแก่กันด้วยความเมตตา สร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งกัน ช่วยเหลือกันในกิจกรรมต่าง ๆ รู้จักเสียสละทั้งร่างกายแรงใจ สติปัญญา รวมทั้งการรู้จักวางตัวให้เป็นที่น่า เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้อื่นอยู่เสมอ

2. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาจริกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ การใช้วาจา สุภาพิตในการสื่อสารประสานงาน การพูดต้องเป็นวาจาสุภาพิต เป็นวาจาสุจริต ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ดีที่สุด และต้องประกอบด้วยควมมีเมตตาเปิดเผยออกมาจากใจจริง พูดจาไพเราะ มีหางเสียงเป็นคำพูดที่ให้ เกียรติแก่กันต้องยิ้มไหว้ทักทายเป็นวาจาที่เหมาะสม

3. การประยุกต์ใช้หลักเมตตาโมกรรม มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ การเป็น กัลยาณมิตรแก่กันและกัน การมีทัศนคติที่ดีต้องประกอบด้วยจิตเมตตาหรือคิดดีต่อกัน ไม่มีอคติต่อกันและ กัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังเปิดใจกว้างด้วยความจริงใจ มีการเสียสละเพื่อ ส่วนรวมเป็นสำคัญสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีด้วยการคิดดีมีกุศลมีจิตเมตตา

4. การประยุกต์ใช้หลักสาธารณโภคีมีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ การบริหารจัดการ อย่างมีระบบ ทำตามระเบียบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับ แนวคิดการสร้างควมยุติธรรม และลดความขัดแย้ง ด้วยยึดหลักแนวคิดการใช้ทรัพยากรส่วนกลาง ร่วมกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน มีการ แบ่งปันผลประโยชน์กันอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งมี ความสอดคล้องกับบริบทหลักสาธารณโภคีใน พระไตรปิฎกที่ว่า “ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวง ไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน”

5. การประยุกต์ใช้หลักศีลสามัญญตา มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้ คือ การร่วมวาง ระเบียบปฏิบัติในการทำงานต้องกำหนด ระเบียบ กฎกติกา ข้อบังคับ หรือเงื่อนไข ต่างๆ เพื่อเสริมเพิ่มเติม ให้แล้วนำไปปฏิบัติโดยพร้อมเพรียงกัน การปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เห็น

6. การประยุกต์ใช้หลักทัญญูสามัญญตา มีหลักการและแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้คือ ยินยัต อุดมการณ์ การเผยแผ่คำสอนสร้างปัญญาตื่นรู้ให้กับสังคม มีความคิดยึดมั่นในอุดมการณ์ ร่วมกันด้วยความ สมัครสมานสามัคคี มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ขัดกับระเบียบกฎหมาย

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม หมายถึง การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล บรรลุตามเป้าประสงค์และนำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมใน สถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมโนกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทิวฐิสามัญญตา มีรายละเอียดดังนี้

1. เมตตากายกรรม คือ มีเมตตาต่อกันในทางปฏิบัติตน ได้แก่ บุคลากรประพฤติดีต่อกัน ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือแสดงอาการ รังเกียจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งเวลา ปฏิบัติงานในหรือนอกองค์กร ให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและหมั่นฝึกปฏิบัติ ตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

2. เมตตาวจีกรรม คือ บุคลากรมีเมตตาต่อกันในทางวาจา การไม่พูด เหยียดหยาม นินทาและการ พูดให้เกียรติซึ่งกันและกันพูดในสิ่งที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กรมีพูดชื่นชมให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการชี้แจงแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องเพื่อจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน ให้บรรลุเป้าหมาย และควรยอมรับคำ วิพากวิจารณ์จากผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุง พัฒนาตนเองตาม คำแนะนำของผู้อื่นได้

3. เมตตาโมโนกรรม บุคลากรมีจิตเมตตาต่อกัน ได้แก่การมี กัลยาณมิตรต่อกัน เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข ของผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดีคิดทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ประรณาคดีต่อผู้อื่น มีความรักความพอใจในองค์กรของตนเอง ไม่คิด ทุจริตต่อหน้าที่รักความยุติธรรม คำนึงถึงเป้าหมายของ องค์กรเป็นสำคัญ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม รับผิดชอบ

4. สาธารณโภคี คือ บุคลากรมีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อกัน แบ่งปัน ผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างเป็นธรรม ร่วมกันระดมทรัพยากร และรู้จักจัดสรรทรัพยากรขององค์กรให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และเป็นธรรม มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และนึกถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็น สำคัญ

5. ศีลสามัญญตา คือ บุคลากรยึดหลักการรักษาระเบียบวินัย และ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการร่วมวางระเบียบหลักการปฏิบัติในการทำงานและช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนในองค์กรไม่ประพฤติตนให้ เป็นที่รังเกียจหรือนำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กรไม่นำเวลาปฏิบัติงานราชการไปประกอบกิจธุระส่วนตัว รู้จัก เคารพสิทธิ เสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิทธิเสรีภาพในการเข้ารับบริการสาธารณะของประชาชน ต้องมีความเท่าเทียมกัน

6. ทิวฐิสามัญญตา คือ บุคลากรรู้จักรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดโอกาสให้ แสดงออกทางความคิดเพื่อให้เกิดการวางแผนในการทำงาน ให้เกิดผลสำเร็จ ยึดหลักความถูกต้องของเหตุ และผลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญและยอมรับฟังเสียงข้างน้อย เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น

สามารถปรึกษาหารือ รู้จักแสวงจุดร่วมสมานจุดต่างได้ปฏิบัติงานให้เกิดพร้อมเพรียงกัน ร่วมแรง ร่วมมือ ร่วมใจ ระดมสมอง สมัคสมานสามัคคี ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนตามหลักสาราณียธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงคนและชุมชนให้ดีขึ้น โดยใช้พลังและความร่วมมือจากคนในชุมชนและหน่วยงานของรัฐ และองค์กรในชุมชน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในด้านคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการบูรณาการกับหลักสาราณียธรรม 6 การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุตามเป้าประสงค์และนำไปสู่การเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เมตตากายกรรม เมตตาวาจกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทิฏฐิสามัญญตา

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2550). *เกร็ดความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: มปท.
- โกวิท พวงงาม. (2553). *ธรรมภิบาลท้องถิ่นว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อปปี.
- พระครูศรีปริยัติคุณาภรณ์. (2560). การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน จังหวัดอุดรธานี สกลนคร หนองคาย และกาฬสินธุ์. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*. 8(1): 66-78.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556). *ปรัชญาการศึกษาของไทยภาคพุทธธรรม: แก่นนำการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ผลิตัมม์.
- พระสมพงษ์ ชินวโส และคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักพุทธสันติวิธี เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพระวิทยากรวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 6(ฉบับพิเศษ): 126-131.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 (ตอน 40ก). หน้า 1.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

การประยุกต์ใช้หลักภavana 4 เพื่อการพัฒนาชุมชน

APPLICATION OF THE FOUR BHAVANA DHAMMA FOR COMMUNITY DEVELOPMENT

พระอัมฤตฐาณियो (รุ่งเรือง)

Phra Amrit Thanayo (Rungruang)

พระปริยัติธรรมอำเภอเขวาสินรินทร์

Buddhist Education Khao Sinarin District

amrit.rungruang65@gmail.com

Received : March 31, 2025;

Revised : May 20, 2025;

Accepted : May 23, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักภavana 4 เพื่อการพัฒนาชุมชน กายภavana หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก "กิน อยู่ ดู ฟัง" สีสภavana หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือเพื่อนมนุษย์ ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้การตอบสนองความต้องการของตนเอง จิตภavana หรือการพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความงดงามสมบูรณ์ ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และปัญญาภavana เป็นการพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง ปัญญาภavana การประยุกต์ใช้หลักภavana 4 ในการพัฒนาชุมชนจะช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในสมาชิกชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่มีความยั่งยืนและเป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การประยุกต์, หลักภavana 4, ชุมชน

Abstract

The purpose of this article was to present the application of The Four Bhavana Dhamma for community development. Physical Meditation (Kāyabhāvanā) refers to the development of the body, fostering a beneficial relationship with the physical or material environment by understanding how to "eat, live, observe, and listen." Moral Meditation (Sīlabhāvanā) focuses on the development of morality, emphasizing a harmonious relationship with the social environment - fellow human beings - by adhering to regulations

and ethical conduct to appropriately fulfill one's needs. Mental Meditation (Cittabhāvanā) involves the cultivation of the mind, ensuring it is enriched with virtues, beauty, and strength, leading to stability and resilience. Wisdom Meditation (Paññābhāvanā) enhances knowledge, thought processes, and understanding, allowing one to master their thoughts and perceive reality as it truly is. Applying these Four Bhavana Dhamma in community development fosters a strong sense of awareness among community members, leading to systematic and sustainable development. Additionally, it helps reduce conflicts and promotes effective cooperation among members.

Keywords: Application, The Four Bhavana Dhamma, Community

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน วิถีชุมชนทุกแห่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญขึ้นมีความทันสมัยขึ้น อิทธิพลเหล่านี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลกระทบให้ค่านิยมของคนในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชากรในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง วิถีการดำเนินชีวิตของประชากรในท้องถิ่นมีพัฒนาการไปสู่ความเป็นเมืองมากขึ้น แม้ชุมชนในชนบทจะอยู่ห่างไกลเมืองแต่มีการติดต่อกับเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งมีการติดต่อกันในช่องทางสื่อสารต่างๆ ทั้งวิทยุและโทรทัศน์ที่ผ่านระบบต่างๆ ในชุมชนในการรับชมรับฟังเรื่องราวหรือวิถีชีวิตต่างๆ ของเมือง สถาบันครอบครัวต่างๆ ในชนบท ทำให้ได้รับรู้เรื่องราวและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชนบทสู่เมืองมากขึ้น และนับวันจะมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทสู่ความเป็นสังคมเมืองมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาชุมชนถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เพราะชุมชนเป็นจุดชีวิต ประชาชนในประเทศมีความเป็นอยู่อย่างไร ความเป็นอยู่ของประชาชนนั้นมีความเจริญก้าวหน้าเพียงใด เพราะชุมชนถือว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ การพัฒนาชุมชนเป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการจูงใจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพของส่วนประกอบต่างๆ ในชุมชนไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาอันเป็นเป้าหมายที่ชุมชนตั้งไว้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหมู่บ้าน ด้วยการกระทำความร่วมมือกันระหว่างประชาชนและหน่วยงานรัฐหรือเอกชน เพื่อให้ชุมชนหมู่บ้านเป็นหน่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติได้อย่างมั่นคงด้วยการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นนั่นเอง เมื่อได้พัฒนาชุมชนแล้วประชาชนในชุมชนจะได้มีความรู้มีสุขภาพอนามัยที่ดีและนำความมั่นคงทางเศรษฐกิจมาชุมชน ประเทศชาติ การพัฒนาชุมชน (ณรัชชอร์ ศรีทอง, 2558, น. 34) เป็นกระบวนการที่มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในชุมชนจำเป็นต้องใช้

ระยะเวลาในการส่งเสริมให้ประชาชน ซึ่งเป็นสมาชิกของชุมชนนั้น ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญองค์การพัฒนาชุมชนของตนเอง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วม ให้ครบทุกขั้นตอน ได้แก่ การร่วมให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน การลงมือปฏิบัติกิจกรรมในชุมชน ร่วมติดตามประเมินผลกิจกรรม และรวมสรุปบทเรียนที่ได้ร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น แนะนำสิ่งที่ดีไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป ประเด็นหลัก คือ ประชาชนในชุมชนนั้นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระในทุกขั้นตอนของการทำกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของชุมชนของตนเอง การพัฒนาชุมชนจึงควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจะบริหารพัฒนาชุมชนนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารหรือพัฒนาชุมชน เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการปกครองบ้านเมือง ให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารบ้านเมือง รวมถึงการพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐและชุมชน รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเมตตา เมื่อได้มีการพัฒนาชุมชนแล้วประชาชนในชุมชนจะมีความรู้มีสุขภาพพลานามัยที่ดีและนำความมั่นคงทางเศรษฐกิจมาชุมชนและประเทศชาติ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและความสุขของทั้งคนและชุมชนอย่างยั่งยืน

การบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน กฎหมายรัฐธรรมนูญอันเป็นกติกาสูงสุดของประเทศสะท้อนเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างชัดเจน รวมถึงการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐภายใต้แนวคิดการบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ล้วนตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การบริหารราชการแผ่นดินเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างโปร่งใส สุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนที่หลากหลาย และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน มีกระบวนการจัดการองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ของชุมชนอย่างเป็นขั้นตอน มีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน มีกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนในการนำไปสู่การพึ่งตนเอง รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันให้ชุมชนพร้อมเผชิญสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (จารุวรรณ เมณฑนา, 2546, น.39-47)

การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการประยุกต์ใช้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนให้เกิดมีขึ้นย่อมเป็นอีกวิธีการหรือแนวทางหนึ่งที่จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมในการบูรณาการเพื่อใช้บริหารในการพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี คือ หลักภาวนา 4 ซึ่งหมายถึง การเจริญ, การทำให้เป็นใหม่ขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ประกอบด้วย 1) กายภาวนา (การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้อุจจกติดต่อกันเกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้อกุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สีสภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน 3) จิตภาวนา (การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น และ 4) ปัญญาภาวนา (การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้อุจจกติดต่อกันเกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (พระมหาวีระ วัชรญาณโณ (แสงน้อย), 2565, น 2)

ผู้ศึกษาเห็นว่าในประเด็นการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการพัฒนาชุมชน เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและการพัฒนาในระดับจิตใจของสมาชิกในชุมชน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน และนำข้อมูลที่ได้นำใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนสืบไป

หลักภาวนา 4

ความหมายหลักภาวนา 4

การพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนทุกเพศ ทุกวัย และในทางพระพุทธศาสนาก็มีหลักคำสอนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งที่เป็นการพัฒนาตน การพัฒนาคนและการพัฒนางาน เพื่อให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้นำหลักภาวนา 4 ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตของให้เกิดเป็นประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่ตนและแก่ส่วนรวมต่อไป ภาวนา 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็นใหม่ขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา : (Cultivation; Training; Development) ได้แก่

1) กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้อุจจกติดต่อกันเกี่ยวกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้อกุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development)

2) สีสภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development)

3) จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อุตุนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development)

4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา : cultivation of wisdom; intellectual development)

หลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนานั้นมีมากและมีเนื้อหาสาระขอบเขตที่กว้างมาก ว่า กันตามจริงแล้วมีใช้ของรัฐหรือการปกครองเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงกิจกรรมส่วนตัว เรื่องของ จิตใจ ครอบครัวย และสังคม การจะแยกแล้วระบุว่าอะไรเป็นพุทธธรรม สำหรับการบริหารหรือการ ปกครองนั้นไม่ได้ เว้นเสียแต่เราจะสังเคราะห์หมวดธรรมเหล่านั้นให้เข้ากับหลักการดังกล่าวเท่า นั้นเองพระพุทธศาสนาเป็นศาสตร์ทางด้านจิตใจ เน้นข้อเท็จจริงและประสบการณ์เป็นศาสนามีใช้ ปรัชญาดังที่เข้าใจกัน

การรู้จักเลือกหลักธรรมที่เหมาะสมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัตินั้นก็ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ โอกาส เวลา สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และให้เหมาะสมกับบุคคลด้วย เพื่อให้เข้าใจร่วมกันแจ่มแจ้ง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารปกครองออกเป็น 7 กลุ่ม ประกอบไปด้วย หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการวางแผนบริหารบ้านเมือง หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการสังเคราะห์คนในสังคม หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร และหลักพุทธธรรมที่ใช้ในการวางแผนนโยบาย

หลักธรรมเหล่านี้แท้ที่จริงชาวพุทธให้ความเคารพภักดีต่อธรรมชาติทั้งปวง เหตุเพราะชาวพุทธมองทุกสิ่งทุกอย่างในฐานะที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่มีอะไรจะคงอยู่ได้แบบโดดเดี่ยว แม้ใจและกาย ก็เนื่องอยู่กับกันและกัน ต้องได้รับการพัฒนาให้ไปด้วยกัน หากจะทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนแล้วจะต้องพัฒนาสิ่งทั้งปวงทั้งทางร่างกาย (กายภาวนา), ด้านสังคม (สีลภาวนา), ด้านจิตใจ (จิตภาวนา) และ ด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) อันเป็นทুমุมของชีวิตของคนเรา (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2553, น.9)

ภาวนา เป็นคำนามในภาษาบาลี ที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วุฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่

มีใหม่ขึ้นโดยมีความหมาย ครอบคลุมถึงการปฏิบัติธรรมทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน (พระธรรมปิฎก (ป,อ, ปยุตโต), 2546, น. 203)

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษรแปลว่า “การทำให้เป็น ให้มี” หมายความว่าอันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้นอันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้นจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ใกล้เคียงกับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้นสิกขากับภาวนาจึงเป็นคำที่ใช้อย่างใกล้เคียงกันใน การปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติ ของบุคคลท่านใช้ว่า ภาวนิตกาโยภาวนิตสิโลภาวนิตจิตโตภาวนิตปัญโญ คือ คำว่าภาวนาเวลาใช้เป็นคุณศัพท์ เป็นภาวนิตะภาวนิตกาโยผู้มี ภาวนิตะภาวนิตสิโลผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญ แล้วภาวนิตจิตโตผู้มีจิตที่เจริญ แล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้วภาวนิตปัญโญผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือ ปัญญาที่ฝึกอบรมแล้วถ้าเป็นคำนาม 4 อันนี้ก็ (พระธรรมปิฎก (ป,อ,ปยุตโต), 2540, น.51.) คือ 1) ภาวนาคนเป็นภาวนิตกาโยตัวการกระทำ เป็นภาวนา 2) ศีลภาวนาคนเป็นภาวนิตสิโลตัวกระทำเป็นจิตภาวนา 3) จิตภาวนาคนเป็นภาวนิตจิต โต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา 4) ปัญญาภาวนาคนเป็นภาวนิตปัญโญตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา

ภาวนา 4 คือการพัฒนา Development 4 ด้าน คือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป,อ, ปยุตโต), 2551), น. 107).

1. ภาวนา การพัฒนากาย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Development) คือ การมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและ ได้ผลดีโดยรู้จักอยู่ดีมีสุขอย่างเกื้อกูลกันกับธรรมชาติและปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างมีสติให้เกิดโทษแต่ให้เกื้อกูลเป็นคุณ โดยเฉพาะให้ ก) รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น เป็นตัวอย่าง มีสติ จูเป็นฟังเป็นให้ได้ปัญญา และ ข) กินใช้ ด้วยปัญญาเสพบริโภคปัจจัย และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดให้พอดีที่จะได้ผลตรงเต็มตามคุณค่าที่แท้จริงไม่ลุ่มหลงมัวเมาไม่ประมาทขาดสติ

2. ศีลภาวนา การพัฒนาศีลการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม (Moral Development, Social Development) คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีพฤติกรรมที่ดูงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ โดยตั้งอยู่ในวินัย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี และมีอาชีพสุจริต ไม่ใช้กาย วาจา และอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายเวรภัย แต่ใช้เป็นเครื่องพัฒนาชีวิตตน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันสร้างสรรค์สังคม ส่งเสริมสันติสุข

3. จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจ (Emotional development; Psychological Development) คือ การทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่องใส สงบสุขสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ งามด้วยคุณธรรม เช่น มีน้ำใจ เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอื้ออารี มีมุทิตา มีศรัทธา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจ

เข้มแข็งมั่นคง หมั่นขยัน เพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจร่าเริง เบิกบาน สดชื่น อิ่ม โปร่งโล่ง ผ่องใส และสงบเป็นสุข

4. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้ เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะได้ด้วยปัญญา

"เมื่อพิจารณาเนื้อหาของภาวะตามหลักวิชา ก็ควรพิจารณาผลที่ปรากฏในชีวิตจริง เทียบกันไป ด้วยให้เห็นว่า เนื้อหาตามหลักวิชา กับผลปฏิบัติในชีวิตจริง สอดคล้องกันอย่างไร ดังนั้น จึงนิยมใช้หลักภาวนาเพื่อวัดหรือแสดงผลของกระบวนการฝึกศึกษา ตามหลักไตรสิกขา" ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณสมบัติที่ถูกจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ข้างต้น จะพบว่ามีคุณลักษณะเด่น ๆ 2 ประการ คือ (1) การพัฒนาที่ทำให้คนมีคุณภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (2) การพัฒนาที่ทำให้คนมีการดำเนินชีวิตที่ดีและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขในสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547, น. 10)

ภาวนา 4 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

พระผู้มีพระภาค ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว (ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือ พระองค์ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว) เป็นอย่างไร? คือ พระผู้มีพระภาคทรงอบรมพระวรกายแล้ว อบรมศีล อบรมจิต อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่า ทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม 37 ประการแล้ว)

ทุกวันนี้เราให้ความสำคัญกับการพัฒนามาก แต่เป็นการ พัฒนาทางวัตถุ (พระไฟศาล วิศาล, อ้างใน ชลธิชา จิรภัคพงษ์ และคณะ, 2561, น.17) ในทางศาสนา "การพัฒนา" หรือ "ภาวนา" มีความหมายมากกว่าความเจริญทางวัตถุ เพราะต้องเป็นไปอย่างรอบด้าน ทั้งทางวัตถุ สังคม จิตใจ และปัญญา เพื่อการแก้ปัญหาทางสังคมที่ถูกครอบงำด้วย "กิน กาม เกียรติ" และ "โกรธ เกลียด กลัว" การภาวนาเพื่อนำไปสู่ความสงบสันติ หรือ นิพพาน มี 4 ประการ คือ "กายภาวนา" คือการพัฒนาทางกาย ไม่ให้พบกับโรคภัย ความหิว มี สิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลกับชีวิต ทำให้มีความสุขทางกายภาพ "ศีลภาวนา" คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ พฤติกรรมของคนในสังคมให้ไปในทางที่เอื้อเพื่อ ไม่เบียดเบียนกัน ต้องอาศัยจริยธรรมความเมตตาต่อกัน "จิตภาวนา" คือการพัฒนาจิตใจให้สงบ มีสันติแก่ตนเอง มีความผ่อนคลาย ไม่เครียด ไม่ทุกข์ มี สุขภาพจิตดี "ปัญญาภาวนา" คือการมีปัญญาที่เจริญองกาม รู้จักคิด มีเหตุมีผล หยั่งรู้ถึงความจริงของชีวิตสามประการพื้นฐานคือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา จนสามารถปล่อยวางความเป็นตัวตนได้

จากความหมายของภาวนา 4 คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมถะ และวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตนที่ดีขึ้น ซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก "กิน อยู่ ดู ฟัง" เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ รู้จักควบคุม ไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

2. สีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ เพื่อนมนุษย์ ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้การตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือ ก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

3. จิตภาวนา หรือการพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความงดงามสมบูรณ์ ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใส สงบสุข

4. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนัยความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

ความสำคัญของภาวนา 4

ภาวนา 4 เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคลพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการ พัฒนาดน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีภาวนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุดเป็นผู้ควรค่าแก่การบูชาซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณค่าของ ภาวนา 4 ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง

ภาวนา 4 ตอนปฏิบัติการฝึกศึกษา มี 3 แต่ทำไมตอนวัดผลภาวนามี 4 ไม่เท่ากันทำไม (ในเวลา ทำการฝึก)จัดจึงเป็นศึกษา 3 และ (ในเวลา วัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา 4 อย่างไรที่ชี้แจง แล้วว่าธรรมเนียมปฏิบัติการจัดให้ตรง สอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติแต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้วเพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้วซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยก ละเอียดยกออกไปก็จะยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น 4 ขอให้ดูความหมายและ หัวข้อของภาวนา 4 นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่าทำให้เจริญทำให้เป็นทำให้มีขึ้นหรือฝึกอบรมในภาษาบาลี ท่านให้ความหมาย ว่า“วฑฒนา”คือ วัฒนาหรือพัฒนานั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ“ศึกษา” ภาวนาจัดเป็น 4 อย่างคือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), น.172)

1. กายภาวนาการพัฒนากายคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ

2. สีลภาวนาการพัฒนาศีลคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือ เพื่อนมนุษย์ ความจริง

3. จิตภาวนาการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้

4. ปัญญาภาวนาการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการ หยั่งรู้ความจริง

อย่างที่กล่าวแล้วว่าภาวนา 4 นี้ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆ ของการพัฒนาชีวิตของ คน นั้นได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ดังนั้นเพื่อจะดูให้ชัดเจนได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีก ส่วนที่แยกออกไปอีกนี้คือสิกขาข้อที่ 1 (ศีล) ซึ่งในภาวนาแบ่งออกไปเป็นภาวนา 2 ข้อ คือกายภาวนาและศีลภาวนาทำ ไม่จึงแบ่งสิกขาข้อศีลเป็นภาวนา 2 ข้อที่จริงสิกขาด้านที่ 1 คือ ศีล นั้นมี 2 ส่วนอยู่แล้วในตัวเมื่อจัดเป็น ภาวนาจึงแยกเป็น 2 ได้ทันที คือ

1. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์เช่นเรื่องปัจจัย 4 สิ่งที่เรา บริโภค ใช้สอยทุกอย่างและธรรมชาติแวดล้อมทั่ว ๆ ไปส่วนนี้แหละที่แยกออกไปจัดเป็นกายภาวนา

2. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกันได้แก่ ความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ที่จะไม่เบียดเบียนกันแต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยก ออกไปจัดเป็นศีลภาวนาในไตรสิกขาศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือ ทาง กายภาพและทางสังคมนั้นไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนาท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น 2 ข้อ โดยยกเรื่อง ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุแยกออกไปเป็นกายภาวนาส่วนเรื่องความสัมพันธ์ กับเพื่อนมนุษย์ใน สังคมจัดไว้ในข้อศีลภาวนาทำไมตอนที่ เป็นสิกขาไม่แยกแต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างที่กล่าวแล้วว่าใน เวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษาองค์ทั้ง3อย่างของไตรสิกขาจะทำงานประสานไปด้วยกันในศีลที่มี2ส่วน คือความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุและ ความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้นส่วนที่ สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวนั้นในกรณี หนึ่งๆ ศีลอาจจะ เป็นความสัมพันธ์ด้านที่ 1 (กายภาพ) หรือด้านที่ 2 (สังคม) ก็ได้แต่ต้องอย่างใด อย่างหนึ่งดังนั้นในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสาน เป็นอันเดียวกันนั้นจึงต้องรวมศีลทั้ง 2 ส่วนเป็นข้อเดียวทำให้ สิกขามีเพียง 3 คือศีลสมาธิปัญญาแต่ใน ภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้นจึงแยกศีล 2 ส่วนออกจากกันเป็นคน ละข้ออย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ ในการตรวจสอบจะได้วัดผลดูเฉพาะให้ชัดไปทีละอย่างว่าในด้าน ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทางวัตถุเช่นการบริโภคปัจจัย 4 เป็นอย่างไรในด้านศีลความสัมพันธ์กับ เพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่าหลักภาวนานิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผลแต่ในการฝึกศึกษาหรือตัว กระบวนการฝึกฝน พัฒนาจะใช้เป็นไตรสิกขา เนื่องจากภาวนาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือ การพัฒนา บุคคลรูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคลคือแทนที่จะเป็นภาวนา 4 (กาย ภาวนาศีล ภาวนาจิตภาวนาและปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็นภาวิต 4 คือ

1) ภาวิตกายมีกายที่พัฒนาแล้ว (การมีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดีเริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์เช่นตาหูตึงเป็นต้นอย่างมีสติดูเป็นฟัง เป็นให้ ได้ปัญญาบริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดได้ผลตรงเต็ม ตามคุณค่า

2) ภาวิตศีลมีศีลที่พัฒนาแล้ว (การมีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัยตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีวะที่สุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูลสร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข

3) ภาวิตจิตมีจิตที่พัฒนาแล้ว (การมีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตคือประกอบด้วยคุณธรรมเช่นมีเมตตากรุณาเอื้ออารีมีมุทิตามีความเคารพอ่อนโยนซื่อสัตย์ กตัญญูเป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิตคือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายามกล้าหาญ อดทน รับผิดชอบมีสติมีสมาธิเป็นต้นและสมบูรณ์ด้วยสุภาพจิตคือมีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบานสดชื่นเอิบ อิ่มผ่องใส และสงบเป็นสุข

4) ภาวิตปัญญาปัญญามีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (การมีปัญญาภาวนา) คือ รู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัยรู้จักแก้ปัญหาและรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็นปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝงเป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ผู้มีภาวนาครบทั้ง 4 อย่างเป็นภาวิตทั้ง 4 ด้านนี้แล้วโดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวิตตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้วได้แก่พระอรหันต์

ภาวนา 4 นั้น มีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาตนการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อสังคมและการรักษาพระพุทธศาสนา กล่าวคือ

1. ภาวนา 4 เป็นคุณสมบัติที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวบุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญ กับการพัฒนาตนจึงเชิดชูบุคคลผู้มีตนที่พัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด เปรียบเหมือนดอกบัวมีกลิ่น หอมที่เกิด เจริญเติบโตในน้ำแต่อยู่พ้นน้ำไม่แปดเปื้อนด้วยน้ำเป็นผู้ควรค่าแก่การบูชาซึ่งการยกย่อง เช่นนั้นเกิดจากคุณ ของภาวนา 4 ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเองสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ท่านแสดง ทักนะไว้ในหนังสือพุทธธรรมว่าผู้ที่ได้ฝึกอบรมตน ถือเป็นที่กษิณบุคคล หรือ ผู้ควรแก่ทักษิณา เพราะ บุคคลเหล่านี้ เป็นผู้บริโศกเพียงเท่าที่จำเป็นทำให้เกิดความสิ้นเปลืองแก่ โลกเพียงเล็กน้อยมีการดำเนินชีวิต ที่ไม่ยึดมั่นในตัวตน ไม่มีปรารถนาเพื่อตัวตนเคลือบแฝง เมื่อตั้งอยู่ บนพื้นฐานของจิตใจที่เป็นอิสระ จึงมี ความเห็นอกเห็นใจ เกิดความคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลแก่สังคม ด้วยการสืบทอดธรรมให้ผู้อื่นได้พ้น ทุกข์ เป็นอิสระบ้างเรียกได้ว่าเป็นผู้เอากจากโลกแต่น้อยและเป็นผู้ ให้แก่โลกอย่างมากมาย

2. ภาวนา 4 เป็นภาพลักษณ์ที่งดงาม สร้างความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้พบเห็น ดังที่พระเจ้า ปเสนทิโกศล ได้ตรัสสรรเสริญคุณพระพุท พระธรรม พระสงฆ์ ตามที่ทรงประจักษ์แก่พระองค์ไว้ ในอัมมเจติยสูตร ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้ มอภายถวายชีวิตในการประพฤติพรหมจรรย์ เป็นผู้มั่งมีจิต มั่นคง ไม่หวั่นไหว ไม่ กลับไปบำเรอตนด้วยกาม (จิตภาวนา) มีความสมัคสมานสามัคคี ไม่วิวาทกัน (ศีลภาวนา) มีรูปอันน่ายินดี มีอินทรีย์ผ่องใส มีความชวนชวายน้อย เลี้ยงชีพด้วยของที่ ผู้อื่นให้ (กาย ภาวนา) อนึ่ง ผู้เป็นบัณฑิตใน วรรณะต่างๆ เมื่อได้สดับธรรมจากพระพุทธองค์แล้ว ต่างยอมตนเป็น สาวก บวชในพระพุทธศาสนาจน บรรลุความเป็นสมณะ เป็นพราหมณ์ เป็นพระ อรหันต์ (ปัญญา ภาวนา) เพราะสังเกตเห็นคุณสมบัติอันน่า

อัครจริยของพระภิกษุสงฆ์ผู้ได้รับการฝึก ตามพระธรรมที่ พระพุทธองค์ตรัสรู้ข้างต้น พระเจ้าปเสนทิโกศล จึงทรงแสดงตนนอบน้อม และสรรเสริญในธรรม หรือ ที่เรียกว่า ธรรมเจดีย์

3. บุคคลผู้มีภาวนา 4 สามารถสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ในตติยอนาคตภยสูตร พระพุทธองค์ยังทรงแสดงภัยในอนาคตที่จะทำให้พระธรรมวินัยเลอะเลือนว่า ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญกาย ศีลจิต ปัญญาจักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สมาทานประพฤตินอวิศีลอธิจิตอธิปัญญาได้ ไม่ สามารถ แสดงธรรมอัน เยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติ นำชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดา ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อ การแข่งดี เพื่อกล่าว กระทบบุคคลอื่น หรือเพื่อหวังลาภสักการะ ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญใน พระธรรมที่พระพุทธองค์ทรง แสดงไว้ แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอก พระพุทธศาสนาประพฤตินเป็นผู้มัก มากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม

ภาวนา 4 นั้น มีความสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาดน การดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี ต่อ สังคมและการรักษาพระพุทธศาสนา กล่าวคือ

1. ภาวนา 4 เป็นคุณสมบัติที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวบุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการ พัฒนาดน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีตนที่พัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด เปรียบเหมือนดอกบัวมีกลิ่นหอม ที่เกิด เจริญเติบโตในนา แต่อยู่พ้นนา ไม่แปดเปื้อนด้วยนา เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา ซึ่งการยกย่องเช่นนั้นเกิดจาก คุณของภาวนา 4 ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้แสดงทัศนะไว้ ในหนังสือพุทธธรรมว่า

“ผู้ที่ได้ฝึกอบรมตน ถือเป็นที่รักขิไณยบุคคล หรือ ผู้ควรแก่ทักษิณา เพราะบุคคลเหล่านี้ เป็น ผู้บริโภคเพียงเท่าที่จำเป็น ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองแก่โลกเพียงเล็กน้อย มีการดำเนินชีวิตที่ไม่ยึดมั่นใน ตัวตน ไม่ปรารถนาเพื่อตัวตนเคลือบแฝง เมื่อตั้งอยู่บนพื้นฐานของจิตใจที่เป็นอิสระจึงมี ความเห็นอกเห็นใจ เกิดความคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลแก่สังคมด้วยการสืบทอดธรรมให้ผู้อื่นได้พ้น ทุกข์ เป็นอิสระบ้าง เรียกได้ ว่า เป็นผู้เอากจากกฎโลกแต่น้อย และเป็นผู้ให้แก่อีกมากมาย”

2. ภาวนา 4 เป็นภาพลักษณ์ที่งดงาม สร้างความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้พบเห็น ดังที่พระ เจ้าปเสนทิโกศล ได้ตรัสสรรเสริญคุณพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ตามที่ทรงประจักษ์แก่พระองค์ ไว้ธัมมเจดีย์ สูตร ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้ มออบกายถวายเป็นชีวิตในการประพฤติพรหมจรรย์ เป็นมั่นคง ไม่ หวั่นไหว ไม่ กลับไปบำเรอตนด้วยกาม (จิตภาวนา) มีความสมัคสมานสามัคคี ไม่วิวาทกัน (ศีลภาวนา) มีรูปอันน่ายินดี มีอินทรีย์ผ่องใส มีความชวนชวายน้อย เลี้ยงชีพด้วยของที่ผู้อื่นให้ (กายภาวนา) อนึ่ง ผู้เป็นบัณฑิตในวรรณะ ต่าง ๆ เมื่อได้สดับธรรมจากพระพุทธองค์แล้ว ต่างยอมตนเป็นสาวก บวชในพระพุทธศาสนาจนบรรลุความ เป็นสมณะ เป็นพราหมณ์ เป็นพระอรหันต์ (ปัญญาภาวนา) เพราะสังเกตเห็นคุณสมบัติอันน่าอัศจรรย์ของ พระภิกษุสงฆ์ผู้ได้รับการฝึกตามพระธรรมที่พระพุทธองค์ตรัสรู้ ข้างต้น พระเจ้าปเสนทิโกศลจึงทรงแสดงตน นอบน้อม และสรรเสริญในธรรม หรือที่เรียกว่า ธรรมเจดีย์

3. บุคคลผู้มีภavana 4 สามารถสืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน ในตติยอนาคตภยสูตร พระพุทธองค์ยังทรงแสดงภัยในอนาคตที่จะทำให้พระธรรมวินัยเลอะเลือนว่า ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญกายศีล จิตปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สมาทานประพจน์ในอริศีล อริจิต อริปัญญาได้ ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติ นำชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระหอบบุคคลอื่น หรือเพื่อหวังลาภสักการะ ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอกพระพุทธศาสนา ประพจน์ตน เป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม

สรุปได้ว่า การบริหารตามหลักภavana 4 นั้นเป็นการบริหารพัฒนาที่ทำให้ภาพทั้งทาง ร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการพัฒนาที่ทำให้คนมีการดำเนินชีวิตที่ดูแลอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสงบสุขในสังคม สร้างความเลื่อมใสศรัทธาและจะช่วยปกป้องรักษาพระธรรมวินัยไว้ไม่ให้เลอะเลือน เพราะบุคคลที่ได้ฝึกอบรมตนในทางความประพฤติและคุณธรรมต่าง ๆ อย่างเพียบพร้อม ย่อมสามารถสืบทอดคำสอน และถ่ายทอดคำสั่งสอนด้วยการเข้าถึงชีวิตด้วยตนเองได้ ส่งผลดีต่อความมั่นคงในพระพุทธศาสนาเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2526, น.65) ได้กล่าวถึงหลักในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนเอาไว้ว่า จะต้องยึดหลักที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด นักพัฒนาจะต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุง พัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิด วางแผนเพื่อ แก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง นักพัฒนาควรเป็นผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริม

2. ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน นักพัฒนาต้องยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชน เพื่อพัฒนาชุมชนส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลังและช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

3. ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผนและติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชน เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องของ ความเป็นเจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

4. ยึดหลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชนซึ่งจะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจและทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกันภายใต้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

กรมการพัฒนาชุมชนได้นำสถานการณ์ปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมของการพัฒนาประเทศ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงสำคัญของโลก (Global Megatrend) ที่มีผลกระทบต่อกรมการพัฒนาชุมชนและชุมชนมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) องค์กร นำมากำหนดทิศทางการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) งานตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน (Function) และงานในระดับพื้นที่ (Area) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยมีวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์ดังนี้ (กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ออนไลน์)

มุ่งสู่วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน
3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชน ให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญ ในงานพัฒนาชุมชน

เป้าหมายสำคัญ

1. ชุมชนมีศักยภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเองสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
2. เศรษฐกิจฐานรากมีความมั่นคง คนในชุมชน มีงาน มีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. เครือข่ายการพัฒนาชุมชนสามารถขับเคลื่อนชุมชนสู่ความเข้มแข็ง และเกิดการเชื่อมโยงความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศ
4. กรมการพัฒนาชุมชนเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล สมรรถนะสูง ทันสมัย บุคลากรมีอุดมการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

นักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมด้านการพัฒนาชุมชน มีแนวความคิดมูลฐานอยู่ 3 ประการ (จิรพรรณ กาญจนจิตรา, 2523, น.4) ดังนี้

1. การช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องช่วยตนเองในรูปแบบของแรงงาน วัสดุและทรัพย์สินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง หาก เกินความสามารถรัฐบาลจึงจะให้การสนับสนุนตามสมควร เช่น ความช่วยเหลือด้านวิชาการ งบประมาณ เป็นต้น ความช่วยเหลือจากภายนอกจึงมีความจำเป็นที่จะเข้ามาแก้สถานการณ์ โดยมี วัตถุประสงค์ว่า จะช่วยเหลือให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองไปได้ตลอดรอดฝั่ง

2. การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ ปัญหาของชุมชนหรือประเทศไม่อาจ แก้ไขได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ต้องเป็นการประสานการปฏิบัติของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นการประสานวิธีการหลายวิธีและหลายด้าน หากเราศึกษาปัญหาของ ชุมชนอย่างละเอียดจะพบว่า ปัญหาของชุมชนนั้นมีสาเหตุหลายประการ ฉะนั้นจึงต้องดำเนินการด้วย วิธีการต่าง ๆ พร้อมกันไป เช่น การยกระดับการครองชีพของประชาชน จะต้องพัฒนาทางด้านทักษะ การพัฒนาอุตสาหกรรม ขนาดย่อม การวางแผนครอบครัว เป็นต้น การกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของ ชุมชนจึงต้องหยิบยกปัญหาของชุมชนนั้นมาพิจารณาอย่างละเอียด และต้องระลึกว่าปัญหาหนึ่งจะ เกี่ยวกันหรือกระทบไปยังอีกปัญหาหนึ่งหรือหลายปัญหาเสมอ ดังนั้นโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนด ขึ้นมาจะต้องเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้หลายปัญหา

3. การพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่นชนบท โดยมีวัตถุประสงค์ที่ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ (มิได้หมายความว่า นโยบายชาติเป็นตัวกำหนดนโยบาย ท้องถิ่น แต่หมายถึงกิจกรรมในท้องถิ่นจะได้รับการสนับสนุนให้เป็นกำลังสำคัญในการค้ำจุนนโยบาย ชาติ) การสนับสนุนจากรัฐบาลในที่นี้คือด้านวัสดุ กำลังคน ฉะนั้นการดำเนินงานของท้องถิ่นใดเป็น เอกเทศ ปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติ ย่อมจะไม่ได้การสนับสนุนจากรัฐบาล เท่าที่ควร

นอกจากนั้นยังจำเป็นต้องพิจารณาแนวความคิดในการพัฒนาชุมชน ดังนี้

1. คนมีความสำคัญมากที่สุด (Man is a Most Important) การพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในศักยภาพหรือพลังความสามารถของคน เพราะการดำรงอยู่หรือการล่มสลายของชุมชน การพัฒนา หรือการเสื่อมถอยของชุมชนขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญจึงต้องให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและชุมชน ร่วมกันสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิตหรือคุณภาพชีวิตที่ดีมีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) การพัฒนาชุมชนเป็นการให้คนในชุมชนได้เข้ามาศึกษา ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลและร่วมรับ

ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาชุมชนนั้นเป็นของประชาชน โดยประชาชนและ เพื่อประชาชนนั่นเอง

3. การพึ่งตนเองของชุมชน (Self-Reliance) จากแนวความคิดที่เชื่อในศักยภาพและพลังความสามารถของชุมชน แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนจึงเชื่อมั่นว่า การเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนนั้น ทำให้คนสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง สามารถ สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

4. การช่วยเหลือตนเอง (Aided Self-Help) เป็นแนวทางในการพัฒนาที่ยึดเป็นหลักที่สำคัญประการหนึ่ง คือต้องพัฒนาให้ประชาชนพึ่งตนเองให้มากขึ้นและให้ได้มากที่สุด โดยมีรัฐเป็นผู้คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนในส่วนที่เกิดขีดความสามารถของประชาชนตามโอกาสและหลักเกณฑ์ ที่เหมาะสม

5. การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้คุ้มค่า (Community Natural Resources Utiliz) ผลประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนโดยอ้อมเกิดขึ้นแก่ชุมชนนั้น ดังนั้นจึงต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของ ชุมชน เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ทุนทางสังคมและทรัพยากรต่าง ๆ ไม่พึ่งพาชุมชนอื่น ๆ ในการ พัฒนาชุมชนของตนเอง เพราะแต่ละชุมชนต่างก็มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาชุมชน ของตนเองเช่นเดียวกัน

6. การริเริ่มของประชาชนในชุมชน (Initiative) แนวความคิดของการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่น ในสิทธิเสรีภาพของคน การพัฒนาชุมชนต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่มในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา จัดทำแผนและโครงการไม่ใช่ถูกกำหนดโดยบุคคลหรือหน่วยงานนอกชุมชน การดำเนินงานพัฒนาในขั้นตอนต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบหน่วยงานนอกชุมชนอื่น ๆ เป็นหน่วยที่สนับสนุนส่งเสริมเท่านั้น แนวความคิดดังกล่าวนี้ จะเกิดขึ้นได้โดยวิธีให้การศึกษาแก่คนในชุมชนจนมีความรู้ความสามารถในระดับที่เรียกว่า “คิดเป็นทำเป็น” จนสามารถที่จะค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

7. ความต้องการของชุมชน (Felt-Needs) จากความเชื่อข้อที่ว่า คนมีศักยภาพและความสามารถในการพัฒนา แนวความคิดของการพัฒนาชุมชน จึงเชื่อมั่นว่าการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนนั้น ทำให้คนสามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง สามารถ สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ตามความต้องการของชุมชนเอง

8. ขีดความสามารถของชุมชนและของรัฐบาล (Community and Government) การ พัฒนาชุมชนมุ่งเน้นให้ดำเนินการโดยคนและทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ เพราะรัฐบาลมีขีดความสามารถจำกัดทั้งด้านบุคลากร งบประมาณและระบบการบริหาร ส่วนชุมชนก็มีขีดจำกัดในเรื่อง ความไม่พร้อมของคนและทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ ดังนั้นการดำเนินงานพัฒนาชุมชน จึงต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของชุมชนและรัฐบาล กล่าวคือชุมชนที่มีความพร้อมมากก็พึ่งตนเอง ให้มาก ชุมชนที่มีความ

พร้อมน้อย รัฐก็ให้การสนับสนุนมากขึ้น ชีตความสามารถของชุมชนและรัฐนี้ จะต้องได้สัดส่วนและสอดคล้องซึ่งกันและกัน

9. การร่วมมือกันระหว่างรัฐกับประชาชน (Co-Operation Between) การพัฒนาชุมชน จะประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลและประชาชน ไม่ปล่อยให้ฝ่าย หนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว เพราะรัฐบาลและประชาชนในชุมชนต่างก็มีข้อจำกัด ไม่สามารถ ดำเนินงานพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้เต็มที่ดังกล่าวนมาแล้ว การร่วมมือระหว่างรัฐบาลและ ประชาชนนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือตัวเอง การใช้ทรัพยากรในชุมชน การมีส่วนร่วม ของประชาชนและการสนับสนุนส่งเสริมของรัฐบาลอย่างเหมาะสมเป็นสำคัญ

10. การพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated Development) การพัฒนาชุมชนจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน หลาย ๆ ด้าน จะมุ่งเพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะกิจกรรมในการ พัฒนาชุมชนมีหลายกิจกรรม การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกันเพื่อ การประหยัดแรงงาน งบประมาณและเวลาที่ใช้ การดำเนินงานพัฒนาชุมชนจึงต้องประสานงานกับ คน หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ และงบประมาณจึงจะประสบผลสำเร็จ

การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการพัฒนาชุมชน

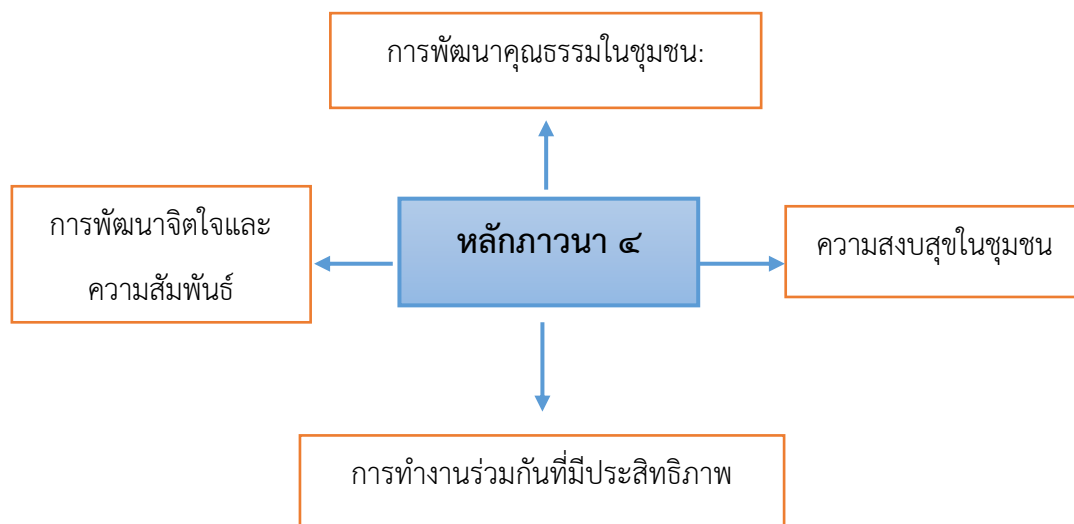
1) พัฒนากาย คือ การพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง มีสุขภาพดีและพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างถูกต้องดังามในทางที่เป็นคุณประโยชน์ 2) พัฒนาศีล คือ การพัฒนาการอยู่ร่วมในสังคมด้วยดีอย่างเกื้อกูลเป็นประโยชน์และมีอาชีพที่ถูกต้องโดยประกอบสัมมาอาชีพ 3) พัฒนาจิต คือ การพัฒนาคุณสมบัติของจิต ผูกอบรมเสริมสร้างจิตให้พร้อมพร้อมสมบูรณ์ 4) พัฒนาปัญญา คือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเริ่มตั้งแต่ปัญญาเป็นความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการ ความรู้ทางวิชาการ ต่อจากนั้นก็ลึกซึ้งลงไปอีก คือการรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือนหรือเอนเอียงด้วยอคติและเหนือขึ้นไป ก็คือการวินิจฉัยซึ่งหมายถึงการคิดวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญาโดยบริสุทธิ์ใจ ไม่ถูกครอบงำบัญชาโดยกิเลสและตัณหา (พระเทพเวที (ประยุทธ์ปยุตโต), 2527)

จากการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการพัฒนาชุมชน จะทำให้ชุมชน พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน มีความสงบสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา **ภาวนา** (พัฒนากาย/สิ่งแวดล้อม) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน น้ำ ไฟ ส่งเสริมสุขภาพกาย เช่น ออกกำลังกาย โภชนาการ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ แยกขยะ **ศีลภาวนา** (พัฒนาความประพฤติ/จริยธรรม) สร้างกฎ กติกาในการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ปลูกฝังค่านิยมที่ดี เช่น ความซื่อสัตย์ การมีน้ำใจ ป้องกันอบายมุขและปัญหาสังคม เช่น ยาเสพติด **จิตตภาวนา** (พัฒนาจิตใจ) ส่งเสริมการมีสติ สมาธิ และจิตใจที่สงบ จัดกิจกรรมสร้างสายสัมพันธ์ในชุมชน สนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษา **ปัญญาภาวนา** (พัฒนาความรู้/ปัญญา) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาอาชีพและทักษะ

ใหม่ ๆ ให้คนในชุมชน ซึ่งหลักภาวนา 4 จะประโยชน์ ต่อการพัฒนาชุมชน ทำให้คนในชุมชนมีความรักและ
หวงแหนบ้านเกิด เห็นคุณค่าของทรัพยากรในท้องถิ่น จึงร่วมมือกันดูแลรักษาและพัฒนา สมาชิกในชุมชนมี
ความขยัน ไม่ทอดทิ้งปัญหา ร่วมแรงร่วมใจกันฝ่าฟันอุปสรรค เช่น ด้านเศรษฐกิจหรือสิ่งแวดล้อม การ
ทำงานของชุมชนมีเป้าหมายชัดเจน มุ่งมั่น ทำด้วยใจจริง ทำให้เกิดพลังร่วมอย่างเข้มแข็ง ชุมชนรู้จัก
วิเคราะห์ปัญหา ใช้เหตุผล และเรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้

การศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 เพื่อการพัฒนาชุมชนช่วยให้เราเข้าใจถึงการนำ
หลักธรรมจากพระพุทธศาสนามาใช้ในกระบวนการพัฒนาชุมชน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสุขทาง
จิตใจให้กับสมาชิกในชุมชน แต่ยังช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่าง
ยั่งยืน



ความสงบสุขในชุมชน: การฝึกสติ สมาธิ และการปฏิบัติที่ถูกต้องช่วยสร้างความสงบสุขในชุมชน
โดยลดความขัดแย้งและความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิก

การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ: การเข้าใจกันและกัน และการมีจิตใจที่สงบทำให้สมาชิกใน
ชุมชนสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาจิตใจและความสัมพันธ์: การฝึกสมาธิและการมีสติทำให้สมาชิกในชุมชนพัฒนาจิตใจ
ให้มั่นคง รู้จักควบคุมอารมณ์และสามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น

การพัฒนาคุณธรรมในชุมชน: การส่งเสริมศีลธรรมในชุมชนทำให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน
และสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรม

การประยุกต์ใช้หลักกาวนา 4 ในการพัฒนาชุมชนช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและสังคม โดยการเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มีสติ สมาธิ และปัญญา และการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในชุมชนจะช่วยสร้างสังคมที่มีความสามัคคีและยั่งยืน

สรุป

หลักกาวนา 4 (สี่) หรือ "อริยมรรค" ในการพัฒนาชุมชนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างจิตใจที่มั่นคงและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน โดยหลักการกาวนา 4 ประกอบด้วย ประกอบด้วย: 1.กายกาวนา – การพัฒนาทางกายภาพ สนับสนุนให้ชุมชนมีสุขภาพกายที่ดี เช่น การออกกำลังกาย โภชนาการ 2.สีกาวนา – การพัฒนาด้านความประพฤติ/ศีลธรรม สนับสนุนให้ชุมชนต่อต้านอบายมุข ความรุนแรง และอบรมเยาชนในทางที่ดี 3.จิตตกาวนา – การพัฒนาจิตใจ จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น ทำบุญร่วมกัน เวทีเสวนา กิจกรรมสานสัมพันธ์ 4.ปัญญากาวนา – การพัฒนาปัญญา/การเรียนรู้ สร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

การประยุกต์ใช้หลักกาวนา 4 ในการพัฒนาชุมชนจะช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในสมาชิกชุมชน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่มีความยั่งยืนและเป็นระบบ นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2526). *คู่มือการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนสำหรับนักพัฒนากร.กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.ท).
- กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. *วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.cdd.go.th/> [5 มีนาคม 2567]
- จารุวรรณ เมณฑกา. (2546). ความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินการของรัฐ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา*, 40(1) (เมษายน-กันยายน): 39-47
- จิรพรรณ กาญจนจิตรา. (2523). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2558). *กระบวนการสร้างชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2543). *โลกทัศน์ของชาวพุทธ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2540). *พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). *หลักแม่บทของการพัฒนาคน*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2551). *สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรทรินิตี้แอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- พระไพศาล วิสาโล. (2561). อ่างใน ชลธิชา จิรภัคพงษ์ และคณะ. “สุขภาวะพระสงฆ์ : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสุขภาวะตามแนววิถีพุทธโดยการบูรณาการสาธารณสุขชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในภาคเหนือตอนบน”. *รายงานการวิจัย*. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวัชร วัชรญาโณ (แสงน้อย). (2565). “การบริหารสถานศึกษาตามหลักภavana 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



ภาคผนวก

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความ มีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลังก์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

แปลและปรับปรุงจาก <https://publicationethics.org/>

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยฯ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยฯ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20%
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในบรรณานุกรม และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่เป็นตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกถอดถอนออกจากวารสาร
9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่า เป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562
2. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้พิมพ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการจะต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่

10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน

12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา

13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณวุฒิหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้นๆ ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์
8. ปรับปรุงจาก ประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562

