



พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็ง
ในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
THE BUDDHIST INTEGRATION FOR THE STRATEGIC PROMOTION
OF ADMINISTRATIVE STRENGTH OF ROYAL THAI POLICE

พันตำรวจโทปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็ง
ในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พันตำรวจโทปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Buddhist Integration For The Strategic Promotion
of Administrative Strength of Royal Thai Police

Pol.Lt.Colonel Pramote Chanboonkaew

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง "พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุญ รุทติกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จิรัช วิระสย)

กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกโรสง)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

พันตำรวจโท.....

(ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว)

ชื่อวิทยานิพนธ์: พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็ง
ในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัย: พันตำรวจโทปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

ปริญญา: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:
 ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)
 ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

วันที่สำเร็จการศึกษา: ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรและหลัก พุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ ๓) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่ม เฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแบบหลัก SWOT Analysis

ผลการวิจัย พบว่า

๑. แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและหลักพุทธธรรมสำหรับการ พัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า มีการกำหนดเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน การกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงาน (Working) อย่างเหมาะสม มีการเลือกใช้ ทรัพยากร (Resource) ที่มีความพร้อม การกำหนดแผนการ ประเมินหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Assessment) ที่เป็นไปได้ และผู้รับผิดชอบระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน มีการกำหนดหน้าที่ (Function) และบทบาทในการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดเอาหลัก โลกบาลธรรม คือ หิริและโอตตปปะ เพื่อการสร้างความเข้มแข็ง ให้กับองค์กร ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการนำ หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักที่สามารถพัฒนาให้ตำรวจเกิดพฤติกรรมที่ดี (ศีล) เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ (สมาธิ) และมีความรู้ในการแก้ปัญหาให้กับประชาชน (ปัญญา) สำหรับกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ที่ก่อให้เกิดความพอใจในการเป็นตำรวจและพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ฉันทะ) มีความ พากเพียรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความรู้

ความสามารถเพื่อรับใช้ประชาชน (วิริยะ) มีความมุ่งมั่น จดจ่อ เอาใจจริงเอาใจกับภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (จิตตะ) และ มีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้และไตร่ตรองตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (วิมังสา) และข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการ ปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการ พบว่า บุคลากรมี ความไม่ประมาท มีความระมัดระวังอย่างสูงสุด (สติ) รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความฉลาดเลือกที่จะ ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับตนเอง กับสถานการณ์ มีความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับ ตนเอง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองได้ รวมทั้งการรู้จักป้องกันอาชญากรรมที่มากับเทคโนโลยีที่ ทันสมัยต่างๆ (หลักสัมปชัญญะ)

๒. สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อุปสรรคของ การพัฒนาบุคลากรอยู่ที่ประชาชนยังไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านก ะบวนการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ข้อจำกัดในหลายด้านของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และจึงทำให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ น้อยลง เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการ ะงานเยอะเกินไป คำสั่งที่จะให้ ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ระบบการตรวจสอบการป ฏิบัติหน้าที่ยังไม่ จริงจัง และด้านการมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร จัดการ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีจุดอ่อนใน การนำเทคโนโลยีมาใช้อยู่มาก เพราะเจ้าหน้าที่ยัง ขาดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร

๓. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ที่การมุ่ง การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย และการสร้างระบบการกำราบผู้ไม่เกรงกลัว ความชั่ว เพิ่มบทลงโทษ ขั้นสูงสุด สำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย พร้อมกับยกย่องตำรวจที่ดี ๒. ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ อยู่ที่มีการฝึกหัดตนเอง การพัฒนาทักษะการสื่อสารดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเปิดใจ รับฟังเสียงประชาชน ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อยู่ที่มีการปลูกพลังอุดมการณ์ของ เจ้าที่ตำรวจให้เกิดความรัก ความศรัทธาในอาชีพ มีความ พยายามเอาใจใส่และใคร่ครวญ ในการปฏิบัติ หน้าที่ และ ๔. การส่งเสริม ข้าราชการตำรวจ ให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการซึ่งบุคลากรต้องมีความฉลาด มีสติ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท พลิก วิฤติให้เป็นโอกาสและรู้เท่าทันในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการจัดการ

Dissertation Title: The Buddhist Integration For The Strategic Promotion of Administrative Strength of Royal Thai Police

Researcher: Pol. Lt. Colonel Pramote Chanboonkaew

Degree: Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee:
 Asst. Prof. Dr.Thatchanan Isaradet, B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)
 Asst. Prof. Dr. Surapon, Suyaprom B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

Date of Graduation: March 31, 2015

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the conceptual and theoretical strategies and Buddhadhamma for human resource development of Royal Thai Police, 2) to analytically study the general contexts of human resource development of Royal Thai Police and 3) to The Buddhist Integration for the Strategic Promotion of Administrative Strength of Royal Thai Police

The methodology of this research was the qualitative research collecting data from 25 key informants, purposefully selected from experts. The tools used to collect data was structured in-depth interview, collecting data by face-to-face interview. Data were also collected by focus group discussion with 12 participants. Data from both means were analyzed by descriptive interpretation.

The Findings this research were as follows:

1) Conceptual and theoretical strategies and Buddhadhamma for human resource development of Royal Thai Police found that there was clear target setting, appropriate plan, active personnel, and evaluation plan and success indicators. There were persons in charge at the organizational and unit levels, who were responsible for administration according to the good governance and Lokapaladhamma, consisting of Hiri, Moral shame and Ottappa, moral fear, for the organizational strength. Stakeholders and general public were satisfied with the services of Metropolitan Police Bureau that used Tisikkha to encourage police to develop the good behavior (Sila, good conduct), to have concentrate meditation (Samadhi, concentration) and to have knowledge to solve peoples' problems (Panya, wisdom). As for the administrative process to encourage police to be satisfied with own careers and duty performance (Chandha, aspiration), to

put the extra effort into duty performance, (Viriya, exertion), to perform duty with good attention, seriously undertake the task with full responsibility so that the task would meet the target, (Jitta, attention), to understand the process of work, and think over for steps in duty performance (Vimangsa, approximation) and police officers to have high potentials in duty performance and have technical know-how to use Information Technology and being alert and careful (Sati, mindfulness), to have technological literacy, self and situational appropriate technological uses, beware of dangers that might happen to one-self, being able to create immunity for self protection, having know-how to prevent dangers that might come with computer-technology (Sampachanya, recollection).

2) The general contexts of human resource development of Royal Thai Police found that the Bureau still have limitations in many areas, lacks of efficiencies because police officers were overloaded with functions to perform, orders to perform duties were not appropriate to certain areas. There were patronage system in the Bureau, check and evaluations were not seriously enforced and inefficient. As for the high duty performance and computerized technology uses, it was found that the job performance of the police officers at the Bureau still had weakness and treat, because the skill and competence in using computerized technologies were still not satisfied, still lacking the competency in using information communication technology, lacking personnel with skill to handle the computerized technology which was not efficient.

3) The Buddhist Integration for the Strategic Promotion of Administrative Strength of Royal Thai Police found that (1) the administration according to the good governance was to develop the attitude rejecting the bad behavior and to suppress those who were not afraid of doing devils and to apprise the police of good conduct. (2) The satisfaction of stakeholders and people depended on the self-training in organizational communication, organizational culture and opening to the public hearing and (3) The effective administrative process depended on the creation of police power to love and faith for occupation. To have attention and take care for duty and (4) The police officers had high potential in job performance and used computerized technology to perform duties. The police personnel were capable in using new technology for the administration. This depended on the officers were clever, mindfulness, changed crisis into the opportunity, and Police officers to have high potentials in duty performance and have technical know-how to use Information Technology

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ เรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” มีบุคคลที่เป็นบรรพชิต และฆราวาสหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำ แสดงความคิดเห็น ให้กำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณและอนุโมทนาต่อบุคคลเหล่านี้

ขอกราบ มั่นสการ ขอบพระคุณ เจ้าประคุณ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (สมศักดิ์ อุปสโม) เจ้าคณะใหญ่หนกลาง พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต) พระเทพวิสุทธิกวี (เกษมสัณฺญโต) รศ.ดร.สมาน งามสนิท พล.ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช และผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ได้ระบุนามที่มีส่วนในการให้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการเขียนวิทยานิพนธ์เล่มนี้ รวมทั้งกราบขอบ พระคุณเป็นอย่างสูงต่อ พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ,รศ.ดร. ในการเป็นผู้ดำเนินรายการสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิให้สำเร็จลุล่วงไป

ขอขอบพระคุณ ท่าน ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม และท่าน ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิสรเดช ซึ่งเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่เมตตาอนุมัติให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้การศึกษาระดับปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ขอขอบคุณคณะอาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิตทุก ๆ รูป และทุกท่าน ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาเล่าเรียนเสมอมา

ขอขอบพระคุณคุณพ่อจ้าย และคุณแม่จ้านงค์ จันทรบุญแก้ว ญาติพี่น้องทุกคน พี่ ๆ และเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา และที่ขาดไม่ได้ขอขอบคุณคุณอรุณี จันทรบุญแก้ว ภรรยา และ ด.ช.พีรปราโมทย์ จันทรบุญแก้ว บุตรชาย ซึ่งอยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จในครั้งนี้ อานิสงส์อันเกิดจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบให้แก่ คุณบิดา คุณมารดา ภรรยา ครอบครัว และญาติ พี่น้องวงศ์ตระกูล ตลอดผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย หากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขาดตกบกพร่องประการใด ผู้วิจัยก็น้อมรับด้วยความยินดี หวังว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้คงเป็นประโยชน์ แก่ผู้สนใจสืบไป

พันตำรวจโทปราโมทย์ จันทรบุญแก้ว

วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญแผนภาพ	๗
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ณ

บทที่ ๑	บทนำ	
๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓	ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๔	ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๕	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๖	วิธีการดำเนินการวิจัย	๗
๑.๗	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
๒.๑	หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ	๑๑
๒.๒	แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์	๔๓
๒.๓	แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการตำรวจ	๗๖
๒.๔	ข้อมูลพื้นที่เกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจนครบาล	๑๐๒
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑๐
๒.๖	กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๓๗
บทที่ ๓	การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๓๘
๓.๑	ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	๑๓๘

สารบัญชั่วคราว (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒ การจำแนก สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	๑๔๓
๓.๓ สารสำคัญของ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	๑๔๘
๓.๔ การตีความ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	๑๖๙
๓.๕ สรุปวิเคราะห์และ สังเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๗๒
บทที่ ๔ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๗๗
๔.๑ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร	๑๗๗
๔.๑.๑ การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๗๗
๔.๑.๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริ การมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๙๓
๔.๑.๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	๒๑๓
๔.๑.๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำ ระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ	๒๓๒
๔.๒ ผลการสนทนากลุ่ม	๒๕๘
๔.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย	๒๖๙
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๒๗๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๗๗
๕.๒ อภิปรายผล	๒๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๘๙
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๘๙
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๒๙๐
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	๒๙๑

สารบัญชั่วคราว (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๒๙๓
ภาคผนวก	๓๐๕
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ การสัมภาษณ์เชิงลึก และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
ภาคผนวก ค	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ภาคผนวก ง	ประมวลภาพการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
ภาคผนวก จ	ประมวลภาพการสนทนากลุ่ม
ประวัติผู้วิจัย	๓๕๗

สารบัญตาราง

ผ

ตารางที่	เรื่อง	หน้า
๒.๑	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักโลกบาลธรรม	๑๕
๒.๒	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักศีล	๒๓
๒.๓	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักสมาธิ	๒๘
๒.๔	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักปัญญา	๓๒
๒.๕	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักอิทธิบาทธรรม	๓๗
๒.๖	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักธรรมมีอุปการะมาก	๔๒
๒.๗	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์	๕๓
๒.๘	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๖๑
๒.๙	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗๔
๒.๑๐	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๑๗
๒.๑๑	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑๒๔
๒.๑๒	งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์	๑๓๐
๓.๑	สภาพทั่วไปด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๔๓
๓.๒	สภาพทั่วไปด้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๔๕
๓.๓	สภาพทั่วไปด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	๑๔๖
๓.๔	สภาพทั่วไปด้าน ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ	๑๔๗
๓.๕	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น สภาพทั่วไปด้าน การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๕๕
๓.๖	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น สภาพทั่วไปด้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๕๙
๓.๗	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น สภาพทั่วไปด้าน กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	๑๖๔

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	เรื่อง	หน้า
๔.๑	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้วยหลักทรีในการบริหารองค์กร	๑๘๔
๔.๒	ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์กลางการด้วยหลักทรีในการบริหารองค์กร	๑๘๕
๔.๓	แสดงยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์กลางการด้วยหลัก โอตตูปะในการบริหารองค์กร	๑๘๖
๔.๔	ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศูนย์กลางการ ด้วยหลักโอตตูปะในการบริหารองค์กร	๑๘๗
๔.๕	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านศีล	๒๐๐
๔.๖	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศูนย์กลางการด้านศีล	๒๐๑
๔.๗	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านสมาธิ	๒๐๗
๔.๘	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศูนย์กลางการด้านสมาธิ	๒๐๗
๔.๙	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านปัญญา	๒๑๒
๔.๑๐	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ศูนย์กลางการด้านปัญญา	๒๑๓
๔.๑๑	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านฉันทะ	๒๑๗
๔.๑๒	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศูนย์กลางการด้านฉันทะ	๒๑๘
๔.๑๓	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านวิริยะ	๒๒๒
๔.๑๔	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ศูนย์กลางการด้านวิริยะ	๒๒๓
๔.๑๕	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านจิตตะ	๒๒๖
๔.๑๖	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ศูนย์กลางการด้านจิตตะ	๒๒๗
๔.๑๗	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการด้านวิมังสา	๒๓๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	เรื่อง	หน้า
๔.๑๘	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรด้านวิม้งสา	๒๓๒
๔.๑๙	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสติ	๒๓๙
๔.๒๐	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากรด้านสติ	๒๔๒
๔.๒๑	แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ	๒๔๗
๔.๒๒	สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากรด้านสัมปชัญญะ	๒๕๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	เรื่อง	หน้า
๒.๑	แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารตามระดับงาน	๔๘
๒.๒	แผนภาพแสดงโครงสร้างการบังคับบัญชาของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล	๑๑๐
๒.๓	แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริม ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	๑๓๗
๔.๑	แสดงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๒๗๑
๔.๒	แสดงแผนภาพ PRAMOTE MODEL สำหรับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริม ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	๒๗๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อใน วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำ มักรัพระไตรปิฎก มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙. ในการศึกษาค้นคว้า วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อและคำเต็ม ชื่อของพระคัมภีร์พระไตรปิฎก อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก และอรรถกถาธรรมบท ดังต่อไปนี้.

๑.๑ คัมภีร์พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยใช้อ้างอิงแบบ ๔ ตอน คือ ชื่อย่อคัมภีร์/เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑ / ๒๖๙ / ๒๑๔. หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค เล่มที่ ๑๑ (ภาษาไทย) ข้อที่ ๒๖๙ หน้าที่ ๒๑๔ เป็นต้น

๑.๒ คัมภีร์อรรถกถาภาษาไทยใช้อ้างอิงแบบ ๓ ตอน คือ เล่ม/หน้า เช่น วิสุทธิ. (ไทย) ๓/ ๒๒๒. หมายถึง วิสุทธิมรรคปกรณ์ (ภาษาไทย) เล่มที่ ๓ หน้าที่ ๒๒๒ เป็นต้น และคัมภีร์อรรถกถาพระอภิธรรมปิฎกภาษาบาลีใช้อ้างอิงแบบ ๔ ตอน คือ ชื่อคัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น อภิ.สง.อ. (บาลี) ๒๐/๔/ ๖๑. หมายถึง อภิธมมปิฎก ธรรมสังคณีปาลิ อรรถกถา (ภาษาบาลี) เล่มที่ ๒๐ ข้อที่ ๔ หน้าที่ ๖๑ (ภาษาบาลี) เป็นต้น

พระวินัยปิฎก

วิ.ม. (ไทย) = วินัยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ขุ.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิเทศ (ภาษาไทย)

ขุ.ป. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปุฬีสัมภิตามรรค (ภาษาไทย)

ที.ปา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (ภาษาไทย)

อง. ติก. (ไทย) = สุตตันตปิฎกอังคตตรนิกาย ติกกนิบาต (ภาษาไทย)

อง. ปญจ. (ไทย) = สุตตันตปิฎกอังคตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน สังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งผ่านมาในกระแสของโลกาภิวัตน์ หรือผ่านสื่อไร้พรมแดนของโลกไซเบอร์ ที่ถือได้ว่าเป็นความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่เปรียบเสมือนการปฏิวัติทางด้านข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ทั่วโลกเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เป็นเหตุให้คนไทยได้รับวัฒนธรรมของต่างชาติผ่านเข้ามาทางสื่อทางต่าง ๆ มีผลทำให้สภาพความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต ที่คนไทยได้รับมาจากวัฒนธรรมต่างชาติโดยเฉพาะโลกตะวันตก ก่อให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยน แบบ ส่งผลให้คนไทยได้สร้าง อัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายทางสังคมบนโลกออนไลน์ เกิดเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมย่อยที่หลากหลาย การยึดถือและให้ความสำคัญกับค่านิยมทางวัตถุ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ไร้พรมแดน ทำให้เกิดการแข่งขัน การเอาเปรียบ ความเห็นแก่ตัวเพื่อชิงความได้เปรียบในโลกธุรกิจมีสูงขึ้น ทำให้คนไทยสามารถทำได้ทุกอย่างเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยที่ไม่คำนึงว่าจะผิดกฎหมาย ผิดจารีตประเพณี หรือผิด ศีลธรรมหรือไม่ สิ่งที่มาตามคือทำให้สังคมเกิดความขัดแย้ง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และสุดท้ายที่หนีไม่พ้นคือปัญหาอาชญากรรมที่ตามมาอย่างรู้รูปแบบ ถือได้ว่าเป็นภัยที่คุกคามมีผลต่อความสงบสุข ความร่มเย็นของสังคมไทยที่เคยมีมาตั้งแต่อดีตอย่างหาหยวน จนมีผลกระทบ ต่อ สภาพความเป็นอยู่และการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองหลวงอย่างกรุงเทพมหานคร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้ตระหนักถึงสังคมไทยที่ต้องเผชิญกับวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม จริยธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีแนวโน้มเป็นสังคมปัจเจกมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และโลกไซเบอร์ ทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุข และสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดการรวบรวมตัวกันเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจเรื่องเดียวกัน ทำให้มีการสร้างเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและวิจารณญาณในการเลือกรับ และการปรับใช้วัฒนธรรม ส่งผลให้ค่านิยมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัฒนธรรมที่รับมา การขาดภูมิคุ้มกันที่ดี หรือขาดการใช้วิจารณญาณกลั่นกรอง จึงเสี่ยงต่อการรับวัฒนธรรมที่ไม่ดีงามมาใช้โดยง่าย ความเสื่อมถอยทางด้านคุณธรรม จริยธรรมนี้เป็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อประชาชน

อยู่ร่วมกันอย่างยากลำบาก มีความถี่ในการใช้ความรุนแรงมาใช้ในการแก้ไขปัญหามากขึ้น ทั้งปัญหาในครอบครัว และปัญหาสังคม^๑

แผนดังกล่าวจึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถาบันทางสังคม โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา และสถาบันชุมชน ให้มีบทบาทในการบ่มเพาะหล่อหลอมเด็ก เยาวชน และคนไทยให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม อย่างเข้มแข็งมากขึ้น สนับสนุนให้สถาบันศาสนาเผยแพร่แก่นของศาสนาที่ถูกต้อง และจัดพื้นที่ในการปฏิบัติธรรมอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการสร้างนวัตกรรมการและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเยาวชนให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมตามหลักคำสอนของศาสนา นอกจากนี้ยังกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ และข้าราชการโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม และสร้างความเป็นธรรมในสังคม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและเป็นหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย อันประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และ ราชทัณฑ์ มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทย ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ตำรวจไว้ ๔ ประการได้แก่ ๑) ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล ๒) การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน ๓) การมีส่วนร่วมของประชาชน และ ๔) เครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ รวมทั้งกำหนดค่านิยมหลักไว้ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ๒) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค เที่ยงธรรม สามารถตรวจสอบได้ ๓) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ทั้งอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของ

^๑สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙),[ออนไลน์],แหล่งที่มา: http://www.ddd.go.th/files/FilesFolders/Documents/bbd8512c-6c40-4776-bc4c-734fa4f733d7__O.pdf. [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖].

ประชาชน และ ๔) บริการด้วยใจ (Service Mind) หมายถึง การมีจิตสำนึกและให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจอย่างเท่าเทียมกัน^๒

การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ดังนั้นข้าราชการตำรวจซึ่งถือเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความใกล้ชิดต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน และเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการดูแลพี่น้องประชาชนคนไทยให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งในขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ และการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน หากเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเป็น ผู้ที่รักษากฎหมาย ขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรมแล้ว ย่อมส่งผลเสียหายต่อภาพลักษณ์ของอาชีพตำรวจ และหน้าที่ที่สำคัญอีกหน้าที่หนึ่งของข้าราชการตำรวจนั้นคือ การบังคับใช้กฎหมายซึ่งถือได้ว่าอาชีพตำรวจนั้นถูกกำหนดให้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการรักษากฎหมาย จนมีการเปรียบเปรยว่าอาชีพตำรวจนั้น มือขวาถือกฎหมาย มือซ้ายถืออาวุธปืน การรักษากฎหมายนั้นถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งของข้าราชการตำรวจ เพราะอาชีพตำรวจนั้นเป็นต้นธารแห่งความยุติธรรม บางครั้งการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติตามหลักกฎหมายอย่างเข้มงวดเพียงอย่างเดียววันหนึ่งคงไม่เพียงพอ ที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองได้อย่างปกติสุข เจ้าหน้าที่ตำรวจยังต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินข้อพิพาทที่เกิดขึ้น โดยนำหลักการทางรัฐศาสตร์ ค่านิยมทางวัฒนธรรม จริยธรรม หรือจารีตประเพณีมาใช้เพื่อระงับข้อพิพาทดังกล่าว เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ประจำสถานีตำรวจนครบาลนั้นถือได้ว่าเป็นหน่วยงานขั้นต้นที่คอยให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ การรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง รักษาความปสัคในชีวิตทรัพย์สิน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่สังคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถานที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นพระบรมมหาราชวัง สถานที่ราชการ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดแนวทางในพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนั้นๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือ และเพื่อเป็นการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้

ทางเลือกหนึ่งที่ใช้สำหรับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ตำรวจที่โดยยึดถือพระบรมราโชวาทขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ตรัสไว้ว่า “พระพุทธศาสนามีธรรมะอยู่มากมายหลายชั้น อันพอเหมาะพอดี กับอัธยาศัยจิตใจของบุคคลประเภทต่างๆ สำหรับเลือกเฟ้นมาแนะนำสั่งสอน ขัดเกลาความประพฤติปฏิบัติของบุคคลให้ดีขึ้นเจริญ ขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยหลักใหญ่แล้วคือสอนให้เป็นคนดีให้ประพฤติประโยชน์ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้ลำบากเสียหาย สอนให้

^๒สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ธันวาคม ๒๕๕๔, หน้า ๘-๙, (เอกสารอัดสำเนา).

รู้จักตนเอง รู้จักฐานะของตน พร้อมทั้งรู้จักหน้าที่ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติในฐานะนั้นๆ ซึ่งเมื่อปฏิบัติโดยถูกต้องครบถ้วนแล้ว ย่อมจะนำความสุขนำความเจริญ สวัสดิ์มาให้ได้ทั่วถึงกัน หมด^๓ โดยเฉพาะหลักโลกบาลธรรม อันประกอบด้วย หิริ และโอตตปปะ ซึ่งเป็นธรรมสำหรับคุ้มครองโลก ที่สอนให้รู้จักละอายต่อการทำความชั่ว และเกรงกลัวต่อการทำบาป รวมทั้งหลัก ไตรสิกขาถึงแม้ว่าพระพุทธองค์จะมีไว้สำหรับให้พระภิกษุได้นำไปเพื่อศึกษาและปฏิบัติ แต่ก็สามารถนำมาพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดมิติในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) การพัฒนาศีลหรือการพัฒนากายวาจา ๒) การพัฒนาสมาธิหรือจิตใจ และ ๓) การพัฒนาปัญญาหรือการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพราะการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ดำเนินชีวิตดีงาม ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรคเป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขา จึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา อวิชา ตัณหา อุปาทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมด ทุกข์ก็หมดกับบรรลु กลายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^๔ นอกจากนี้ยังมีหลักอิทธิธรรมที่จะเข้ามาส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ๑.ความพอใจในกา รปฏิบัติงาน (ฉันทะ) ๒.ความเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) ๓.ความมุ่งมั่น พุ่มเทในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) และ ๔.ความคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงาน (วิมังสา) และหลักเป็นธรรมที่มีอุปการะ ๒ ประการ ได้แก่ ๑.ความรอบคอบ จริงจัง และจริงใจ (สติ) และ ๒.ความรู้ตัวทั่วพร้อม และเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (สัมปชัญญะ)

กล่าวได้ว่า การนำหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมยุทธศาสตร์ การสร้าง ความเข้มแข็งในกา รบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ผลที่ตามมา ย่อมก่อให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและหน่วยงาน ผู้วิจัย ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีประสบการณ์และมองเห็นถึงสภาพของปัญหาในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าว่า สามารถ นำมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารงานของ

^๓พระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทาน ต่อที่ประชุมยุวพุทธิกสมาคมทั่วประเทศ ครั้งที่ ๑๖, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๔.

^๔พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), หัวใจพระพุทธศาสนา , วารสารพุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ เพื่อจะได้เสนอเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริม ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร และหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ พุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริม ยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวคิด และทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ และหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะที่เกี่ยวกับสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ๑.การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒.ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ

ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๓.กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ ๔.ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

๒) หลักพุทธธรรมสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๔ กลุ่มหลัก ได้แก่ ๑.กลุ่มโลกบาลธรรม ได้แก่ หิริ และ โอตตปปะ ๒.กลุ่มหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา กลุ่มที่ ๓.หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และกลุ่มที่ ๔.หลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑.กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ระดับผู้ปกครองคณะสงฆ์จำนวน ๘ รูป ๒.กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ คน ๓.กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒ คน และ ๔.กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน โดยเลือกสัมภาษณ์ ประธาน กต.ตร.ประจำสถานีตำรวจนครบาลจำนวน ๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ รูปหรือคน

๒) ผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๖ กลุ่ม ได้แก่ ๑.กลุ่มพระภิกษุสงฆ์จำนวน ๒ รูป ๒.กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ คน ๓.กลุ่มกลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน ๒ คน ๔.ข้าราชการตำรวจระดับผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน ๒ คน ๕.กลุ่มตัวแทนภาคประชาชนจำนวน ๒ คน และ ๖.กลุ่มนักวิชาการรัฐประศาสน์และนักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๒ รูปหรือคน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษา ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

พุทธบูรณาการ หมายถึง การนำหลักธรรมของพระพุทธเจ้าอันประกอบด้วยหลักโลกบาลธรรม คือ หิริ และโอตตปปะ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และหลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ

อันเป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นฐานในการประยุกต์ใช้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การส่งเสริม หมายถึง การเกื้อหนุน ช่วยเหลือ และการสนับสนุนหลักพุทธธรรมไปใช้ฝึกฝนระบบการบริหารองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความเข้มแข็งต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเป็นมืออาชีพส่งผลต่อการปกป้อง ค้ำครอง และดูแลประชาชนให้มีความสุข และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน

ยุทธศาสตร์การสร้าง หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการ และกระบวนการพัฒนาข้าราชการตำรวจของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าประสงค์ทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ๑) การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๓) กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ ๔) ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีกองบังคับการหลักจำนวน ๙ กองบังคับการ ซึ่งมีสถานีตำรวจนครบาลจำนวน ๘๘ สถานี อยู่ในเขตรับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๑.๖ วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง

ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

โดยการศึกษาวิจัยดังกล่าวใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ เจาะลึกจาก (In-depth Interview) ที่ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวน ๒๕ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูปหรือคน โดยได้ทำการศึกษาวิจัยจากพื้นที่ ดังนี้

๑.๖.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) รูปแบบการเชิงสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) และ ๒) รูปแบบการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Focus Group Discussion)

๑.๖.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง

ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ได้แก่

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง โดยกำหนดไว้ ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑.กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ระดับผู้ปกครองคณะสงฆ์จำนวน ๘ รูป ๒.กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๓ คน ๓.กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ๒ คน และ ๔.กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน โดยเลือกสัมภาษณ์ ประธาน กตตร.ประจำสถานีตำรวจนครบาล จำนวน ๒ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ รูปหรือคน

๒) ผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๖ กลุ่ม ได้แก่ ๑.กลุ่มพระภิกษุสงฆ์จำนวน ๒ รูป ๒.กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ คน ๓.กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน ๒ คน ๔.ข้าราชการตำรวจระดับผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน ๒ คน ๕.กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน จำนวน ๒ คน และ ๖.กลุ่มนักวิชาการรัฐประศาสตร์และนักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒ รูปหรือคน

๑.๖.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแต่ละชั้น ตอน รวมทั้งหมด ๒ ประเภท ได้แก่ ๑.แบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๒๕ รูปหรือคน และ ๒.แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ที่มีโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๑๒ รูปหรือคน โดยวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดจากแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรม ซึ่งได้นิยามศัพท์ ไว้แล้ว และนำกรอบ ประเด็น ที่ต้องการ สำหรับการศึกษาวิจัยพร้อม ทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสตร์) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อไปสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ และขอหนังสือขอเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

๑.๖.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จในการบริหาร ” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” ใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๓) กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ ๔) ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

ขั้นตอนที่ ๒ การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงไว้ ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับ ผู้บังคับบัญชา กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับ

ผู้ได้บังคับบัญชา และกลุ่มตัวแทนภาคประชาชน โดยคัดเลือก ตำแหน่งเป็นประธาน กต .ตร. ประจำ สถานีตำรวจนครบาล

ขั้นตอนที่ ๓ การสนทนากลุ่ม เฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงไว้ ๖ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับ ผู้บังคับบัญชา กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับ ผู้ได้บังคับบัญชา กลุ่ม ตัวแทนภาคประชาชน กลุ่มนักวิชาการด้านศาสนา และกลุ่มนักวิชาการ รัฐประศาสน์และนักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ ๔ บุรณการกรอบแนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับหลักพุทธธรรมสำหรับการ ส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการ บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๕ วิเคราะห์และสังเคราะห์ พุทธบูรณการเพื่อการส่งเสริมยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๖ นำเสนอพุทธบูรณการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามชนิดเทคนิคการวิจัย ได้แก่การวิเคราะห์ ข้อมูลจาก การสัมภาษณ์เจาะลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ จำแนกและการตีความโดย การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลัก SWOT Analysis ได้แก่

S	มาจาก Strengths	หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง
W	มาจาก Weaknesses	หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน
O	มาจาก Opportunities	หมายถึง โอกาส
T	มาจาก Threats	หมายถึง อุปสรรค ^๕

โดยผู้วิจัยจะนำข้อ มูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึง ภาพถ่ายในแต่ละครั้ง จัดหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปร ว่าครบถ้วนเพียงพอ และเหมาะสมแก่การนำไป วิเคราะห์สรุปผลและอภิปรายผลแบบพรรณนาวิเคราะห์ว่าสมบูรณ์หรือไม่

^๕Armstrong. M, *Management Processes and Functions*, (London CIPD, 1996), p. 35.

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทราบแนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางและหลักพุทธธรรม
สำหรับการพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๗.๒ ทราบสภาพทั่วไป และสภาพปัญหา ของการพัฒนาศูนย์กลางของ สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

๑.๗.๓ ได้หลักการและแนวทาง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง
ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๗.๔ สามารถนำ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง
ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศูนย์กลางในองค์กรอื่นๆ ได้

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” โดยได้ดำเนินการศึกษา แนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ และหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ แนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจนครบาล

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ

หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาข้าราชการตำรวจเป็นการนำหลักพุทธธรรมมา ประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างศัก ยภาพ ทักษะ พฤติกรรมทางกายภาพ รวมทั้งการพัฒนาจิตใจของ บุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาศึกษาเพื่อเป็นแนว สำหรับการพัฒนาข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ การพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักโลกบาลธรรม

หิริ และโอตตปปะ เป็น หลักธรรมอีกหมวดหนึ่งที่ถือว่า เกิดขึ้นเพื่อกำจัดความคิด การกระทำที่ออก นอก ลู่วางที่ดี อันจะเป นเหตุ ให้ เกิดความแตกแยกกันนั้น ก็คือ หลักธรรม อันเป นโลกบาล คือ คุ้มครองโลกหรือคุ้มครองชีวิตทั้งมวล เป็นธรรมที่ช่วยให้โลกมีความเป นระเบียบ เรียบร้อยไม่เดือดร้อนและสับสนวุ่นวาย^๖ ประกอบด้วย ๒ อย่าง” ไดแก

๑.หิริ ความละอายแก่ใจ ไดแกความละอายใจในการประพฤติชั่ว หิริ นั้นมีความรังเกียจ บาป มีกายทุจริตเป็นต้นเป็นลักษณะ บางคนเกิดความละอายใจอันมีความเคารพเป นลักษณะโดยเหตุ

^๖ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์, ๒๕๓๘), หน้า ๖๕.

^๗ ดูรายละเอียดใน อ.ทศ. (ไทย) ๒๐/๘/๖๓.

๔ อย่าง ไตแก เคารพชาติตระกูล เคารพครูอาจารย์ เคารพทรัพย์มรดก และเคารพคนประพฤดีดีเป็นสำคัญ เมื่อมีความเคารพทั้ง ๔ ประการแล้ว บุคคลจะไม่ คิดหรือกระทำความชั่ว อุปมาเหมือนคนรักสวยรักงามเกลียดของสกปรก รู้เห็นอยู่ ยอมละอายไม่ยอมแตะต้องกองเหล็กแมเย้นแต่เปื้อนคูณั้นใด คนมีหิริก็ไม่ยอมแตะต้องบาปอันเปรียบด้วยคูณั้น

หิริ (อ่านว่า หิ-ริ, หิ-หิริ) แปลว่า ความละอายแก่ใจ ความละอายต่อบาป หิริ หมายถึงความละอายใจตัวเองต่อการทำความชั่วความผิด ต่อการประพฤติทุจริตทั้งหลายและความละอายใจตัวเองที่จะละเว้นไม่ทำความดีซึ่งควรจะทำให้เกิดมีในตน เช่น บิดามารดามีความละอายใจที่จะไม่ดูแลบุตรของตน เช่นนี้เรียกว่ามี หิริ จะเกิดขึ้นได้ด้วยการคิดถึงการศึกษ ฐานะ ยศศักดิ์ ชาติตระกูลของตน คิดถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นรวมกับความกลัวกลัวของจิตใจที่จะไม่ทำชั่วเช่นนั้นเป็นธรรมรักษาคัมภีร์ครองโลก ทำให้โลกเกิดสันติ ทำให้คนเราอยู่กันอย่างสงบสุข เพราะคนที่มีหิริจะเกลียดความชั่ว และละอายที่จะทำความชั่วทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้ไม่ก่อความเดือดร้อนให้แก่โลกและสรรพสัตว์ทั้งปวงหากมนุษย์คิดจะทำสิ่งใดที่ชั่ว ความละอายจะเกิดขึ้นมาในใจ แม้ว่าคนอื่นจะไม่เห็น คิดทำชั่วคืออย่างไร สิ่งใดที่เป็นไปเพื่อความเลวทรามไม่ถูกต้องทางธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าอันนั้นเป็นความเลว อะไรที่ชั่วว่าถูกหรือไม่ถูก คือถ้าเราทำอะไรลงไป ถ้าหากว่ามันไม่ถูกต้องแล้วมันรู้สึกจะละอายกระดากในใจตนเอง แต่ตามหลักท่านบอกว่านักปราชญ์ทั้งหลายไม่สรร สรริยุ ไม่นิยม นั่นเรียกว่า ผิดจากธรรม ความละอายนี้แหละเป็นต้นเหตุให้ทำความดี ความดีทั้งหมดเกิดจาก ความละอายทั้งนั้น ความไม่ดีเกิดจากความไม่ละอายนั่นเอง คี ล ๕ ข้อมีความละอายเป็นเบื้องต้น เป็นสมุฏฐาน หากว่ามีความละอายในใจแล้วไม่กล้าทำ ศีลข้อนั้นจึงดเว้นได้หมด^๔

๒.โอตตปปะ ความเกรงกลัว ไตแกความหวาดกลัวผลชั่ว ไม่กล้าทำเหตุชั่ว โอตตปปะนั้นมีความสะดุ้งตกเป็นลักษณะ โดยเหตุ ๔ อย่าง ไตแก กลัวตนเอง ตีเตียนตนเอง กลัวผู้อื่นตีเตียนกลัวอาชญา และกลัวทุกคติ เมื่อเห็นภัยทั้ง ๔ อย่างแล้ว บุคคลก็จะไม่ทำความชั่วเปรียบดังคนผู้รักชีวิตรู้เห็นอยู่ ยอมเกรงกลัว ไม่กล้าจับเหล็กที่ร่อนหรือสรพิษหรือสัตว์ร้ายอันตรายใด คนมีโอตตปปะ ยอมไม่กล้าแตะต้องความชั่วอันเปรียบด้วยของร่อนหรือสรพิษหรือสัตว์ร้ายอันตรายนั้น^๕

สำหรับโอตตปปะ (อ่านว่า โอต-ตบ-ปะ) แปลว่า ความเกรงกลัว หมายถึงความสะดุ้งกลัวต่อผลของความชั่ว ต่อผลของความทุจริตที่ทำไว้ เป็นอาการของจิตที่หวั่นไหวเมื่อจะทำความชั่ว เพราะกลัวความผิดที่จะตามให้ผลในภายหลัง เกิดขึ้นได้เพราะคิดถึงโทษหรือความทุกข์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำชั่ว จากการประพฤติทุจริตของตน เช่น ตัวเองเองตั้ง ใจเดือดร้อน เกิดความเสียหาย

^๔ ก้องเกียรติ เดิมเกษมสานต์, **หิริ-โอตตปปะ**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/229358> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

^๕ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย , **อธิบายธรรมวิภาค ปริจเฉทที่ ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔-๗

เสียทรัพย์สินเงินทอง เสียอิสรภาพ หรือถูกคนอื่นตำหนิติเตียน ถูกสังคมรังเกียจ เป็นต้น เป็นธรรมคุ้มครองโลกคู่กับหิริ เพราะคนที่มีโอตตปปะยะ อมกัลลที่ จะทำความผิด ทำให้ตนเว้นจากการประพฤติต่างๆ ได้ อันเป็นเหตุให้เกิ ดความร่มเย็นเป็นสุข เกิดสันติภาพขึ้น เมื่อมีหิริโอตตปปะ อย่างนี้แล้ว กฎหมายบ้านเมืองทุกมาตรา ก็จะไม่มีการกล้าทำผิด อย่างว่าแต่ธรรมเลย การอยู่ด้วยกัน เป็นหมู่คณะ เป็นพรรคเป็นพวกหลายคนด้วยกัน ถ้ามีหิริโอตตปปะแล้ว ไม่มีอิจฉาริษยาเบียดเบียน ซึ่งกันและกันมันก็เป็นสุขเท่านั้น หากคิดผิดประทุษร้ายเกิดความละอายและกลัวขึ้นมา นั้นธรรมเตือน ขึ้นมาแล้ว เลยไม่กล้าทำความชั่ว ครั้นทำลงไปก็ เป็นเหตุให้เดือดร้อนวุ่นวาย ตนเองเดือดร้อนเพราะ ทำชั่ว คิดชั่ว แล้วก็เป็นเหตุให้คนอื่นเดือดร้อนอีกด้วย^{๑๐}

จะเห็นได้ว่า หลัก หิริโอตตปปะ นั้น เรียกรวมกันว่า ความละอายและความเกรงกลัว ต่อบาป ถือว่าเป็นธรรมะสำคัญ ต่อการใช้ชีวิต อยู่ร่วมกันของคนในสังคมนี้มาก เพราะบุคคลที่ไม่ ละอายแก่ใจต่อการกระทำผิด ไม่เกรงกลัวต่อผล ของการกระทำความผิดแล้วนั้น บุคคลนั้น สามารถทำ สิ่งเลวร้ายได้ทุกชนิด สามารถสร้างค วามเดือดร้อน ความเสียหายให้แก่ตนเอง และผู้อื่นในสังคมได้ ไม่หยุดหย่อน เพราะเหตุนี้ โลกนี้ สังคมนี้ ต้อง การธรรมะสองข้อนี้ปกป้องคุ้มครอง เรียกได้ว่า เป็นธรรมโลกบาล หรือ ธรรมะที่คุ้มครองโลก^{๑๑} ให้เกิดความสงบร่มเย็นเพราะ มนุษย์เกิดความละอาย ต่อการทำชั่วต่าง ๆ จนสามารถอุปนิสัยให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง และสร้างเกาะป้องกันภัยอันตรายที่จะ ก้าวกลายมาสู่ตนเองและผู้อื่นที่เป็นคนใกล้ชิด ดังพระดำรัสพระพุทธองค์ทรงตรัสว่า

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรมฝ่ายขาว ๒ อย่างนี้ย่อมคุ้มครองโลก ๒ อย่างเป็นไฉน คือ หิริ ๑ โอตตปปะ ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรมฝ่ายขาว ๒ อย่างนี้แล ถ้าธรรมฝ่ายขาว ๒ อย่างนี้ ไม่พึง คุ้มครองโลก ใคร ๆ ในโลกนี้ จะไม่พึงบัญญัติ ว่ามารดา ว่าน้า ว่าป้า ว่าภรรยาของอาจารย์ หรือ ว่าภรรยาของครู โลกจักถึงความส่ำส่อนกัน เหมือนกับพวกแพะ พวกแกะ พวกไก่ พวกหมูพวกสุนัข บ้าน และพวกสุนัขจิ้งจอก ฉะนั้น ดูกรภิกษุทั้งหลายก็เพราะธรรมฝ่ายขาว ๒ อย่างนี้ ยังคุ้มครองโลก อยู่ ฉะนั้นโลกจึงบัญญัติคำว่ามารดา ว่าน้าว่าป้า ว่าภรรยาของอาจารย์ หรือว่าภรรยาของครูอยู่^{๑๒} จริงอยู่ พระสูตรนี้พระผู้มีพระภาคตรัสแล้ว พระสูตรนี้พระผู้มีพระภาคผู้เป็นพระอรหัน ต์ตรัสแล้ว เพราะเหตุนี้ ข้าพเจ้าได้สดับมาแล้วว่าดูกรภิกษุทั้งหลาย สุกกธรรม ๒ ประการนี้ย่อมรักษาโลก ๒ ประการเป็นไฉน คือ หิริ ๑ โอตตปปะ ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ดูกร ภิกษุทั้งหลาย ถ้าว่าสุกกธรรม ๒ ประการนี้จะไม่พึงรักษาโลกไซ้ในโลกนี้ก็ไม่พึงปรากฏว่า มารดา น้า ป้า ภรรยาของอาจารย์ หรือภรรยาของครู โลกจักถึงความปะปนกันไป เหมือนอย่างแพะแกะ ไก่สุกร สุนัข สุนัขจิ้งจอกฉะนั้น

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓

^{๑๑} โหรรามหาฤกษ์พยากรณ์, หิริโอตตปปะ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://www.polyboon.com/worship/dhumma01_03.html [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

^{๑๒} อัง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๒๕๕/๖๕๕.

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็เพราะเหตุที่สุกกธรรม ๒ ประการนี้ยังรักษาโลกอยู่ ฉะนั้นจึงยังปรากฏว่า มารดา น้ำ ป่าภรรยาของอาจารย์หรือว่าภรรยาของครูพร ะผู้มีพระภาคได้ตรัสเนื้อความนี้แล้ว ในพระสูตร นั้นพระผู้มีพระภาคตรัสคาถาประพันธ์ดังนี้ว่าถ้าสัตว์เหล่าใด ไม่มีหิริและโอตต ปะปะปะในกาลทุกเมื่อ ไชรัสัตว์เหล่านั้นมีสุกกธรรมเป็นมูลปราศไปแล้วเป็นผู้ถึงชาติและมรณะ ส่วนสัตว์เหล่าใด เข้าไปตั้ง หิริและโอตตปะปะไว้โดยชอบในกาลทุกเมื่อ สัตว์เหล่านั้นมีพรหมจรรย์งอกงาม เป็นผู้สงบมีภพใหม่ สิ้นไปแล้ว^{๑๓}

ดังนั้น การนำหลักหิริมาปฏิบัติ จึงเป็นการพัฒนาจิตที่สำรวจ สะท้อนตนเองอยู่ตลอดเวลา ทำให้จิตเรา "ไว" ต่อสิ่งที่เราคิด เราพูด เราทำ โดยคำนึงถึงผลสะท้อนผลกระทบจากสิ่งที่เราคิดเราพูด เราทำว่าเป็นมงคลแล้วหรือไม่ หรือว่าเป็นอัปมงคล เป็นการเจริญภาวนาบ่มเพาะนิสัย จะว่าไป หิริ ก็ เป็นกลไกสำคัญของ Ethical Mind จึงจะสามารถนึกถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม เป็นจิตที่ตื่นตัว รับรู้ ว่า ขณะที่เราทำอะไร หรือไม่ทำกิจการทั้งหลาย ยั้งพวงนั้น ตนเองได้ ปฏิบัติชอบแล้วหรือไม่ในหน้าที่การงานของตนเอง เป็นการเจริญสมาธิภาวนา สมาสติ สมาสมาธิ สมาสังกับปะ ให้เกิด สมาวาจา สมาวายามะ สมากัมมันตะ สมาอาชีวะสังคมที่ปราศจากหิริ หรือปัจเจกที่ปราศจากหิริ นั้น จะเกิดการที่มุ่งเน้นที่ประโยชน์ส่วนตัว ของประโยชน์เฉพาะกลุ่ม เฉพาะ เหล่า ไม่ละอายต่อการเพิกเฉยต่อหน้าที่ มองไม่เห็นสิ่งที่ตนเองกระทำหรือผลกระทบจากการไม่ กระทำของตนเอง การมีหิริ จึงเป็นเสมือนภูมิคุ้มกันที่สำคัญ เพราะการที่คนเราจะ "ละอายต่อบาป" ได้นั้น จะต้องมาจากการเจริญสติภายใน ไม่ผูกติดกับทรัพย์สินศฤงคารภายนอกบาปนั้นมีเล่ห์กระเท่เยอะ มาในรูปแบบของความสุข ความมั่งคั่ง ความสะดวกสบาย เป็นกับดักที่จะตกเบ็ดให้คนกินเหยื่อและ กลายเป็นทาสต่อเมื่อคนเกิดความละอาย มองเห็นผลกระทบของการไร้ความอาย การไม่ละอายต่อบาป ผลกระทบนี้เองที่ทำให้คนเกิดความเกรงกลัวต่อบาป หรือ โอตตปะปะ พยายามหลีกเลี่ยงจากอโคจร สถาน พยายามแวดล้อมตนเองด้วยสังฆะอันเจริญด้วยธรรม หากเราไม่เกรงกลัวต่อบาป เราก็จะ เผลอเรอ คลุกคลีตีโมงกับโจร กับคนคดในช่องอับในกระดุก จมปลักในอโคจรสถาน แวดล้อมตนเองด้วย คนที่มายกยอปอขึ้นเพื่อจะหลอกใช้ก็ นไป ใช้กันมา เพื่อความมั่งคั่ง ร่ำรวย อันเป็นสมุทัยแห่งทุกข์ ทั้งสิ้น การไม่มีหิริ โอตตปะปะ ไม่เพียงแต่จะเกิดความเดือดร้อนต่อตนเอง แต่เดือดร้อนไปหมด ยิ่ง ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบสูง ๆ การปราศจากหิริโอตตปะปะยังมีอำนาจการทำลายล้าง เหนือจินตนาการ สามารถ ทำลายล้างครอบครัว ล้างชุมชน รวมไปถึงการทำลายล้างประเทศให้ย่อยยับลงไป^{๑๔}

^{๑๓} ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน ขุ.อิติ.(ไทย) ๒๕/๒๒๐/๒๕๗.

^{๑๔} สกส สิงหะ, หิริโอตตปะปะ, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/226198> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

กล่าวได้ว่า การนำหลักทิริและโอตตปัปะมาใช้ในการบริหารตามหลักธรรม มาภิบาลจึงสอดคล้องอย่างมากเพราะจะช่วยให้เกิดระบบคุณธรรม ความรับผิดชอบชั่วดีในการบริหารองค์กร ดำรง เพราะดำรงหน้าหน้าที่ในการปกป้อง คุ่มครอง และดูแลประชาชนให้ได้รับความสุขอันเป็นผลสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารที่มีอายุอาวูร คือ กฎหมายที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อป้องกันปราบปรามที่ยังคงอาศัยในสังคมนี้ แต่กระนั้น การหลักทิริและโอตตปัปะจะต้องรู้จักการตั้งตนเองให้อยู่ระบบความดีทั้งหลายจะเป็นจุดเริ่มต้นของจิตสำนึกที่ดีที่ก่อให้เกิดความรัก และจะต้องสร้างความเกรงกลัวต่อภัยหรือต่อกรรมชั่วต่าง ๆ ที่จะมาถึงอันส่งผลอย่างรุนแรงอย่างมากจึงต้องมีการเกรงกลัวความชั่วดังกล่าว ดังนั้น การระลึกในการปฏิบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม จึงเป็นมิติของการบริหารงานของสถานีดำรง ของสำนักงานดำรงแห่งชาติที่มุ่งหวังให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดนั้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกทางอาญาต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ ๒.๑ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการดำรงด้วยหลักโลกบาลธรรม

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ๒๕๓๘, หน้า ๖๕	หลักธรรมอันเป็นโลกบาล คือ คุม ครองโลกหรือคุมครองชีวิตทั้งมวล เป็นธรรมที่ช่วยเหลือโลกมีความเป ราะเปี้ยบเรียบร้อย อย ่ไม่เดือดร้อนและสับสนวุ่นวาย
๒	ก้องเกียรติ เต็มเกษมสานต์, [ออนไลน์]	ธรรมโลกบาล เป็นธรรมคุ้มครองโลก หากมีทิริโอตตปัปะแล้ว จะไม่มีอิจฉาริษยาเบียดเบียนซึ่งกันและกันมันก็เป็นสุขเท่านั้น หากคิดผิดประทุษร้ายเกิดความละอายและกลัวขึ้นมา
๓	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘, หน้า ๔-๗	โอตตปัปะ มีลักษณะความสะดุ้งแต่บาปเป็นลักษณะ โดยเหตุ ๔ อย่าง ไต แก่ กลัวตนเอง ตีเตียนตนเอง กลัวผู้อื่นตีเตียน กลัวอาชญา และกลัวทุกติเมื่อเห็นภัย
๔	โหรามหาฤกษ์พยากรณ์, [ออนไลน์]	หลัก ทิริโอ ตตปัปะ นั้น เรียกรวมกันว่า ความละอายแล ะความเกรงกลัวต่อบาป ถือว่าเป็นธรรมะสำคัญ ต่อการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันของคนในสังคมนี้มาก เพราะบุคคล ที่ไม่ละอายแก่ใจต่อการกระทำผิด ไม่เกรงกลัวต่อผล ของการกระผิดแล้วนั้น
๕	สกล สิงหะ, [ออนไลน์]	ทิริ ก็เป็นกลไกสำคัญของ Ethical Mind จึงจะสามารถนึกถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่วนโอตตปัปะ คือ การไม่ละอายต่อบาป ผลกระทบนี้เองที่ทำให้คนเกิดความเกรงกลัวต่อบาป

๒.๑.๒) หลักไตรสิกขา

การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถี ชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขา จึงประสานเป็น อันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่ จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพาวิ ชชา ตัณหา อุปาทานน้อยลงไ ป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและ ดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจน กระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกขก็ หมดก็บรรลุป่าหมาย เป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๑๕} หากเป็นทฤษฎีต้องเป็นการปฏิบัติต้องเป็นปัญญาแล้วเป็นศีลแล้วเป็นสมาธิ สำหรับศีล สมาธิ ปัญญา ที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิด ถูกตามรูปของทฤษฎี คือเรียงตามลำดับ จากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้ว ต้องตั้งปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้น เรื่อย ๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้ว ปัญญา ก็จะงอกงามกว่าเดิม ปัญญาจึงให้ศีล สมาธิเดินไปถูกทางแล้ว ก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป^{๑๖} สรุปว่าไตรสิกขา คือ อริยมรรคมี องค์ ๘ แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรม เมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติ เท่านั้นคือ ทางด้านปัญญา ทางด้านศีล ทางด้านจิตทางด้านปัญญา เป็นเรื่องทางความรู้ ความเข้าใจแนวคิด ค่านิยมที่ถูกต้อง ทางด้านศีล การควบคุมพฤติกรรม ทางกาย ทางวาจาให้อยู่ในกรอบ สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ ทางด้านจิต เป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิ พัฒนาจิตให้มีความเพียร พัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา ๓ องค์ประกอบนี้เป็น ๓ มิติ ต้องทำไปด้วยกัน เรื่องเดียวกันทำไปด้วยกัน เพื่อจุดประสงค์ เดียวกัน จึงตรัสรวมกัน ไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิ สมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา^{๑๗} หากการศึกษาสามประการ ตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่ง การพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน ให้เป็นรากฐานของ การพัฒนาทั้งหลายอันจะนำไปสู่อารยธรรมที่ถูกต้อง^{๑๘} จะเห็นได้ว่า การพัฒนามนุษย์หรือการพัฒนา ข้าราชการตำรวจโดยใช้หลักไตรสิกขาเข้ามาเสริม เติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไปในการบริหารพัฒนา บุคลากรย่อมเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับภาวะในยุคปัจจุบันมากที่สุดซึ่งประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่

^{๑๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) , หัวใจพระพุทธศาสนา , พุทธจักร , ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๑๖} พุทธศาสนิกฯ, วิธีแก้ปัญหาวชิวัต, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๑๙๘.

^{๑๗} เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “มัชฌิมาปฎิปปทา : สายกลางสองมิติ” ในคอลัมน์ ธรรมะใต้ธรรมาสัน , (หนังสือพิมพ์ข่าวสด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙), หน้า ๒๙.

^{๑๘} ระวี ภาวิไล , หัวใจของศาสนาพุทธ , (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของ ศาสนา). ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

๑) การพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักศีล

ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูง ดังคำอธิบายในคุฎฐกสูตร นิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ระบุว่า อธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ฝึกในพระธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีศีล สำรวมด้วยความสังวร ในพระปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยในโทษเพียงเล็กน้อย สมทานศึกษาในสิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลชั้นเล็ก สีลชั้นใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้นเป็น ความประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวัง เป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อมแห่งธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็น เกราะกั้นกิเลสทั้งหลาย ที่จะก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่แสดงในมาติกกถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า ก้นกามฉันทะ...ความสำรวม ชื่อว่า อธิศีลสิกขา อพยابาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า ก้นพยาบาท...อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิต เพราะมีความหมายว่า ก้นกิเลส ทั้งปวง”

ศีล คือ การฝึกความประพฤติให้สุจริตทางกาย วาจา และอาชีพ การรักษาระเบียบวินัย การดำรงตนด้วยดีในสังคม ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง เป็น การควบคุมพฤติกรรมในการแสดงออก ซึ่งบุคคลจะต้องควบคุมพฤติกรรมภายนอกทั้งหมด รวมความได้ว่า ศีลก็คือความปกติทางกาย แล วาจา เป็นเจ ตนาของผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์ จากการลักทรัพย์ จากการประพฤติดีกในกาม จากการพูดเท็จ และจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท อีกอย่าง หนึ่ง กล่าวได้ว่า ศีลคือเจตนา เจตสิก สังวร และอวิตกกัมมะ ชื่อว่า ศีล ดังที่ ท่านพระธรรมเสนา บติสารีบุตรเถรเจ้า กล่าวไว้ว่า “เจตนาชื่อว่าศีล เจตสิกชื่อว่าศีล สังวรชื่อว่าศีล และอวิตกกัมมะก็ชื่อว่าศีล”

ศีลภาวนา (Moral Development) หมายถึงการเจริญศีลพัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการเกื้อกูลกัน ^{๑๙} ฉะนั้น ศีลภาวนา คือ การเจริญศีลให้ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้ความเดือดร้อนให้ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤติดังที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคมมี ระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต ฝึกตนเองให้อยู่ในสังคมดี วยดีและเป็นประโยชน์ ^{๒๐} ระดับต้นก็คือ ศีล ๕ ศีล ๘ ศีลเหล่านี้ มุ่งไปที่การไม่เบียดเบียนกัน สร้างความไว้วางใจเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ข ศีลเป็นคุณสมบัติของตัวบุคคล เพราะศีลเป็นเรื่องของบุคคลมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต มีการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วย ดี ส่วนวินัยเป็นการจัดระเบียบ ศีลกับวินัยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มากำกับ จะเป็นตัวเอื้ออำนวยให้เรามีโอกาสมีเวลาที่จะพัฒนาชีวิตได้สะดวกขึ้น เพราะถ้ามนุษย์ในสังคมมี

^{๑๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๐.

^{๒๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับเดิม , พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๗๑.

ความประพุดิทางกาย ทางวาจา อยู่ในศีลแล้ว การจะปรับตัวอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ความร่มเย็น เป็นชีวิตที่พร้อมจะรับการพัฒนา และมีโอกาสทำประโยชน์ตนและประโยชน์ผู้อื่นเป็นอันมาก ทำให้เป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง เพราะได้เว้นในสิ่งที่ควรเว้น ทำในสิ่งที่ควรทำ การดำเนินชีวิตก็ปราศจากความกังวล ในทางตรงกันข้ามหากมีชีวิตที่ไม่มีวินัย ไม่มีศีลเสียแล้ว จะเป็นการดำรงชีวิตที่ไร้เดียงสา ไม่รู้เรื่องการครองชีวิตว่าจะไปอยู่อย่างไร จะอยู่ในระยะที่ดำเนินชีวิตไม่ตรง เพราะมีการมีการคบแต่มิตรเทียม มิตรปกอลอก ประพุดิชั่วทั้งทางกายและทางวาจา จนไม่ได้พัฒนาคุณค่าความเป็นมนุษย์ขึ้น ไม่ได้ก้าวเดินไปในทางที่ดี ชีวิตที่ได้มามีดีมา ก็จะมิดไปเข้าสู่อบายภูมิเหมือนเดิม แต่ถ้าหากชีวิตที่ได้มา มีการอบรมด้านการพัฒนาทางศีล เมื่อมีการฝึกพร้อมแล้ว จึงเป็นคุณสมบัติของผู้พัฒนาทางศีลเรียกว่า ภาวนิตีล และย่อมได้รับประโยชน์ของการรักษาศีลดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า

๑. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติในโลกนี้ ย่อมได้โภคทรัพย์ใหญ่หลวง ซึ่งมีความไม่ประมาณเป็นเหตุ นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๑ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๒. คหบดีทั้งหลาย กิตติ ศัพทอันดีงามของบุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัตีย่อมกระฉ่อนไป นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๒ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๓. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ จะเข้าไปยังบริษัทใด ๆ จะเป็นชาติตียบ รัชท์ก็ตาม พรหมณบริษัทก็ตาม คหบดีบริษัทก็ตาม สมณบริษัทก็ตาม ย่อมแก่กล้ากล้า ไม่เก้อเขินเข้าไป นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๓ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๔. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ ย่อมไม่หลงลืมสติตาย นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๔ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

๕. คหบดีทั้งหลาย บุคคลผู้มีศีล มีศีลสมบัติ หลังจากตายแล้วย่อมไปบังเกิดในสุคติโลกสวรรค์ นี่เป็นประโยชน์ประการที่ ๕ แห่งศีลสมบัติของบุคคลผู้มีศีล

การพัฒนาโดยใช้หลักของศีล คือ การชำระกาย วาจา ให้สะอาด ถือว่าเป็นเบื้องต้นในการพัฒนามนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ว่าด้วย การงดเว้นจากความชั่วทั้งปวง พระพุทธเจ้าได้ทรงพิจารณาถึงความเป็นไปได้ หรือความเป็นจริงตามธรรมชาติ และได้พิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์คือประโยชน์ที่จำเป็นแก่ผู้รับการพัฒนา คือแต่ละบุคคลได้เป็นผู้มีระเบียบในตนเอง สามารถบังคับตนเองให้อยู่ในขอบเขตที่ต้องการได้ ไม่ทำอะไรตามใจชอบแต่มีความรับผิดชอบคำนึงถึงผู้อื่น โดยเริ่มต้นจากชีวิตครอบครัว คือเริ่มตั้งแต่การมีระเบียบวินัยในบ้าน มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เป็นต้น ทุกขั้นตอนจะฝึกฝนให้มีความสำนึกในเรื่องวินัยจนกลายเป็นธรรมชาติในตัวทั้งสิ้น มนุษย์นั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถที่พัฒนาได้ แต่ก็พัฒนาได้ไม่เท่ากันทุกคน ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลไป พระพุทธเจ้าจึงได้จัดรูปแบบการพัฒนาด้วยศีล เป็นลำดับตามความสามารถ หรือตามความมุ่งหมายโดยแบ่งประเภทของศีลออกหลายระดับตามความสามารถหรือความเหมาะสมของบุคคล ดังนี้ (๑) ศีล ๕ สำหรับ

คฤหัสถ์ และบุคคลทั่วไป (๒) ศีล ๘ หรือ อุโบสถศีล สำหรับคฤหัสถ์ที่ตั้งใจจะถือปฏิบัติให้สูงขึ้น ไป และโดยธรรมดาให้ถือในวันขึ้นและแรม ๘ ค่ำ ๑๕ ค่ำ หรือ ๑๔ ค่ำ เดือนละ ๔ ครั้ง แต่ผู้ที่ประสงค์ จะถือปฏิบัติให้มากกว่านั้นหรือจะปฏิบัติตลอดชีวิตก็ยิ่งเป็นการดี (๓) ศีล ๑๐ สำหรับสามเณรและ สามเณรีที่จะต้องยึดถือปฏิบัติ (๔) ศีล ๒๒๗ เป็นศีลสำหรับพระภิกษุสงฆ์ที่จะต้องยึดถือปฏิบัติ และ (๕) ศีล ๓๑๑ เป็นศีลสำหรับภิกษุณีที่จะต้องยึดถือปฏิบัติ

ระดับของศีลสามารถแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ ระดับทั่วไป ได้แก่ระดับธรรมหรือระดับที่ยัง เป็นธรรม คือ เป็นข้อแนะนำสั่งสอนหรือหลักความประพฤติที่แสดงและบัญญัติไปตามกฎธรรมดา แห่งความดีความชั่ว ที่เรียกว่ากฎแห่งกรรม ผู้ทำดีทำชั่วหรือรักษาศีลละเมิดศีล ย่อมได้รับผลดีผลชั่ว เองตามธรรมดาของเหตุปัจจัยหรือตามกฎแห่งกรรมนั้น ระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัยหรือระดับ ที่เป็นวินัย คือ เป็นแบบแผนข้อบังคับที่บัญญัติคือวางหรือกำหนดขึ้นไว้ เป็นทำนองประมวลกฎหมาย สำหรับกำกับความประพฤติของสมาชิกในหมู่ชนหรือชุมชนหนึ่ง โดยสอดคล้องกับความมุ่งหมาย ของหมู่คณะหรือชุมชนนั้นโดยเฉพาะ ผู้ละเมิดบทบัญญัติแห่ง ศีลประเภทวินัยนี้มีความผิดตามอาญา ของหมู่ชนเข้ามาอีกชั้นหนึ่ง เพิ่มจากอกุศลเจตนาที่จะได้รับผลตามกฎแห่งกรรมของธรรมชาติ^{๒๑}

ระดับเฉพาะหรือ ระดับวินัย ท่านเห็นว่าเป็นเจตนารมณ์ทางสังคมของศีล ดังนั้นย่อม ครอบคลุมเรื่องการจัดระเบียบชีวิตด้านนอกทั้งหมด เท่าที่จะช่วยทำสภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไป กิจการทั้งหลายของหมู่ชน ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่ควรจัดได้ ให้มีสภาวะ ที่เกื้อกูลแก่ความเจริญงอกงามของชีวิตด้านในและสอดคล้องกับการที่ชีวิตด้านใน ที่เจริญงอกงามนั้น จะสะท้อนผลดีงามออกมาแก่ชีวิตด้านนอก คือเหมาะแก่การที่ทุกๆ คนจะพากันปฏิบัติตามหลักศีล สมานี ปัญญา โดยเฉพาะจะได้สามารถฝึกจิตและปัญญาให้เจริญ เพื่อจะได้ประสบชีวิตที่ มีความสุข แท้จริง พร้อมด้วยจิตใจที่เป็นนิ สระพ่องใสเบิกบานในท่ามกลางสังคม และสภาพแวดล้อมที่สงบ เรียบร้อยรื่นรมย์และร่มเย็นเป็นสุข^{๒๒} กล่าวได้ว่า การรักษาศีลนี้พระพุทธเจ้าทรงวางวิธีการรักษาไว้ สามประการที่เรียกว่าวิริติ ๓ ประการ คือ

๑) สัมปัตตวิริติ คือ การเว้นสิ่งที่ประจวบเฉพาะหน้า, เว้นเมื่อประสบซึ่งหน้า หรือเว้นได้ทั้ง ที่ประจวบโอกาส ได้แก่ ไม่ได้ตั้งเจตนาไว้ก่อน ไม่ได้สมาทานสิกขาบทไว้เลย แต่เมื่อประสบเหตุที่ จะทำชั่ว นึกคิดพิจารณาขึ้น ได้ขณะนั้นว่า ตนมีชาติตระกูล วย หรือคุณวุฒิอย่างนี้ ไม่สมควรกระทำ กรรมเช่นนั้น แล้วดเว้นเสียได้ไม่ทำผิดศีล

๒) สมาทานวิริติ คือ เว้นด้วยการสมาทาน ได้แก่ ตนได้ตั้งเจตนาไว้ก่อน โดยได้รับศีล คือ สมาทานสิกขาบทไว้แล้ว กังดเว้นตามที่ได้สมาทานนั้น

^{๒๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓๑-๔๓๒.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔๘.

๓) สมุจเฉทวิริติ หรือ เสตฺฐมาตวิริติ คือ เว้นด้วยตัดขาด หรือด้วยชักสะพานตัดตอนเสียทีเดียว, เว้นได้เด็ดขาด ได้แก่ การงดเว้นความชั่ว ของพระอริยะทั้งหลาย อันประกอบด้วยอริยมรรค ซึ่งขจัดกิเลสเป็นเหตุแห่งความชั่วนั้น ๆ เสร็จสิ้นแล้ว ไม่เกิดมีแม้แต่ความคิดที่จะประกอบกรรมชั่วนั้นเลย

กล่าวได้ว่า การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ

(๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น ๆ

(๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ^{๒๓}

ศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ ปรากฏภายนอก คือถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัย แม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล^{๒๔} ดังนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ๔ หมวด^{๒๕} คือ

(๑) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกัน หรือทำงาน ทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีการกติกากฎเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมายเพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกัน ความร่วมรับผิดชอบและสามัคคี ที่จะเอื้อโอกาส หรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี สมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน สำหรับสังคมคุณุสสหรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕

(๒) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็น เช่น ดูไม่เป็น ฟังไม่เป็นที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษ เช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมา ถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพ เป็นต้น ตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลาย จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้น อย่างมี

^{๒๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พระพุทธศาสนา พัฒนาคคนและสังคม** (จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Secretariat), [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm> [๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗]

^{๒๔} พุทธทาสภิกขุ, **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๙.

^{๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **พระพุทธศาสนา พัฒนาคคนและสังคม**, หน้า ๓๘

สติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็นเช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้น ก็จะได้ปัญญา ได้คุณภาพชีวิต และนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อันตรีย คือ

๑) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดู จะฟัง เป็นต้น แยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่ เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัย แล้วหลีกเลี่ยงสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงาม เป็นประโยชน์

๒) ดู ฟัง เป็นต้น อย่างมีสติควบคุมตนเองได้ รู้จักประมาณ รู้พอดี ไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลง มัวเมา ตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้น อันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทอง สูญเสียเวลาเสียสุขภาพ เสียการงาน เสียการเล่าเรียน เป็นต้น

๓) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิง ไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจ แต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้น โดยเฉพาะที่สำคัญคือ ต้องให้ได้ปัญญา และคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(๓) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิวิธาน) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริต เป็นมิฉฉาชีพ นอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้ว ก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมาก จึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่ง

การพัฒนาสัมมาชีพ และส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือหาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย สัมมาชีพยังมีลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้ เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัย หรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหหรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่งเป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจ และด้านปัญญา เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสีย คุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน้อมนำภาคภูมิใจ เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีพมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญาความเพียรพยายาม ความสามารถและฝีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจน หรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(๔) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ ในที่สุดก็มาลงที่การกิน ใช้เสพบริโภค ถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภค ก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิต แก่สังคม และแก่โลก เพราะเขาจะกิน ใช้ บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลาย รวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะ ก่อให้เกิดความลุ่มหลง มัวเมา ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ความเสื่อมเสีย คุณภาพชีวิตการใช้จ่ายสิ้นเปลือง การขัดแย้งแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และการก่อมลภาวะ เป็นต้น จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกิน ใช้ เสพ บริโภคให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่ รู้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย ๔

ตลอดจนเทคโนโลยีอื่นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดี ไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อย อวดโอ้อวดฐานะ หรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งา ให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภค หรือกินพอดีที่เรียกว่า โภชนะมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอย สิ่งต่าง ๆ อย่างประหยัด ซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุดโดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจ แล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดี ตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมาย ของการบริโภคสิ่งนั้น ๆ ศีลหมวดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

๑) บริโภคด้วยความรู้ตระหนกว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็น จุดหมายของชีวิต แต่มันเป็นปัจจัย เครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เราสามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

๒) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภค ใช้สอยสิ่งนั้น ๆ เช่น การสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้ามิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่ง และเชื้อโรคเป็นต้น และเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็ว ทนนาน เป็นต้น มิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้ แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

๓) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริง ของการบริโภคสิ่งนั้น เช่น บริโภคอาหารในปริมาณและประเภท ซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

๔) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิต เช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพเป็นต้น โดยไม่เห็นแก่การเสพรส หรือ ความโก้หรูหรา เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๒ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักศีล

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	พุทธทาสภิกขุ, (ม.ม.ป.) ๒๕๔๒, หน้า ๑๘๙	ศีล สมาธิ ปัญญา เรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูง แต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้ว ต้องดึงปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ ไป
๒	เสฐียรพงษ์ วรรณปก, ๒๕๔๙, หน้า ๒๙	ทำศีลก่อนให้สมบูรณ์ แล้วต้องมาทำสมาธิ ทำสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา
๓	ระวี ภาวิไล, ๒๕๒๘, หน้า ๒	กุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน
๔	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๒, หน้า ๗๐	การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการเกื้อกูลกัน

๒) การพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักสมาธิ

ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตใจเพื่อให้เกิดคุณธรรมเช่นสมาธิอย่างสูง การ สงัดจากกาม และอกุศลธรรมทั้งหลาย ดังคำอธิบาย ในคุหฺฏฐกสูตรต นิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่า อธิจิตสิกขาเป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายบรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติ และสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่เพราะวิตก วิจารณ์ สงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌานมีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่ เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยะทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้วเพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิเพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา โดยการฝึกอบรมจิต นั้นมุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิตการทำใจให้ สงบแน่วแน่ เพื่อให้จิตบริสุทธิ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่า จิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อธิจิตสิกขา”

ความหมายของคำว่า “สมาธิ” คือความมีใจตั้งมั่น, ความตั้งมั่นแห่งจิต, การทำให้ใจสงบ แน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน, การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งใด โดยเฉพาะ^{๒๖} หรือความตั้งมั่นแห่งจิต หรือภาวะที่จิตตั้งมั่นต่อสิ่งที่กำหนด คำจำกัดความของสมาธิที่พบเสมอคือ จิตตัสเสกัคคตา

^{๒๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๒๕๔.

หรือเรียกสั้น ๆ ว่า เอกัคคตา ซึ่งแปลว่า ภาวะจิตที่มีอารมณ์เป็นหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่านหรือส่ายไป ”^{๒๗}
 “สมาธิ” หรือ “การตั้งมั่น” หมายถึง ความตั้งมั่นแห่ง ความที่จิตมั่นคงไม่หวั่นไหว เสมือนเสาเรือนที่
 ปักลงม่นยอมรับน้ำหนักได้ดี ไม่โยกคลอน ฉันทะ จิตที่ตั้งมั่นคงด้วยกำลังสมาธิก็ฉันทะนั้น ย่อมไม่
 วอกแวกหวั่นไหว แม้มีอารมณ์ภายนอกมากระทบก็รักษาปกติสภาพไว้ได้^{๒๘}

หลักการพัฒนามนุษย์โดยการอบรมด้านสมาธิ เป็นเรื่องของการฝึกมนุษย์ในด้านจิตใจ
 หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา
 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม
 ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ
 ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวศีลเป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิด
 สมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน ซึ่งเป็น
 กระบวนการพัฒนาทางจิต เพื่อบำเพ็ญให้พ้นจากอภายภูมิ เมื่อปฏิบัติตามจะก่อให้เกิดประโยชน์
 ดังนี้ คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณ ธรรม
 ทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิและสดชื่น เบิกบานเป็นสุข
 ผ่องใส เป็นต้น ^{๒๙} เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จิตเป็นตัวรับอารมณ์
 ทั้งหมดที่เข้ามาสู่กายมนุษย์ผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของมนุษย์ ดังนั้นคนเราทุกคนจึงมีความ
 จำเป็นที่จะต้องปรับอารมณ์ ให้รู้เท่าทันพิจารณาความรู้สึกของตนเองอยู่ตลอดเวลาการที่มนุษย์เราจะ
 พัฒนาอารมณ์ หรืออบรมจิตให้สงบตั้งมั่น ให้บริสุทธิ์ ควรแก่การงานได้นั้น ถือว่าเป็นการพัฒนา
 อย่างหนึ่ง

หลักการพัฒนาด้านอารมณ์นี้ ต้องมีแรงจูงใจที่ดี ให้เกิดการใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ ที่เรียกกันว่า
 ฉันทสัมปทา แปลว่า ความถึงพร้อมด้วยฉันทะ มีซึ่งถึงพร้อมด้วยตัณหา การพัฒนาดี ด้านอารมณ์นี้
 มนุษย์สามารถที่จะพัฒนาได้ดี เพราะความที่มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ฝึกได้ พัฒนาได้ มีศักยภาพที่
 สามารถพัฒนาจิตให้สมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา มีความกตัญญู การพัฒนาที่เน้นสมาธิ
 ก็เพื่อจะสร้างสติ ให้มีความเพียร มี ความเอาใจใส่ รับผิดชอบ เป็นต้น จนเกิดการพัฒนาสุขภาพจิต
 คือ จิตใจมีความสุข เป็นจิตใจที่เบิกบาน มีปิติ มีความร่าเริงบันเทิงใจ

ดังนั้นหลักการพัฒนาด้านสมาธิ จึงเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจ
 ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา

^{๒๗} พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๘๒๔.

^{๒๘} พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), *การพัฒนาจิต*, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สร้างสรรค์
 บุ๊คส์, ๒๕๔๙), หน้า ๔๔.

^{๒๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, หน้า ๗๐.

ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิม ใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ โดยอาศัยตัวศีลเป็นฐานเบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด แต่ให้มีสติสัมปชัญญะรู้เท่าทัน จึงเป็นคุณสมบัติของผู้พัฒนาทางจิต เรียกว่า ภาวจิตโต เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้น จิตเป็นตัวรับอารมณ์ทั้งหมดที่เข้ามาสู่ กายมนุษย์ผ่านตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ของมนุษย์ ดังนั้นคนเราทุกคนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับอารมณ์ ให้รู้เท่าทันพิจารณาความรู้สึกของตนเองอยู่ตลอดเวลา การที่มนุษย์เราจะพัฒนาอารมณ์หรืออบรมจิตให้สงบตั้งมั่น ให้บริสุทธิ์ ควรแก่การงานได้นั้น ถือว่าเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่ง

หลักการฝึกจิตของมนุษย์ให้มีคุณภาพ และสมรรถภาพเพื่อให้จิตเข้มแข็ง แน่วแน่ และสงบผ่องใสบริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนให้เศร้าหมอง สามารถควบคุมตนเองได้ดี คือการฝึกเรียนรู้ที่จะควบคุมใจไม่ให้เกิดกอยู่ในอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ เพื่อให้เกิดสติและรู้เท่าทันอยู่เสมอ ดังนั้นหลักการของสมาธิ จึงจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้แสดงถึงประโยชน์ของสมาธิไว้ เช่น สมาธิภาวนา เป็นไปเพื่อการมีชีวิตอย่างเป็นสุข เป็นการพักผ่อนทางจิต สมาธิที่เป็นไปเพื่อให้เกิดญาณทัสสนะ คือ มีปัญญาที่ยังรู้ได้เป็นพิเศษ เป็นไปเพื่อประโยชน์คือ ๑) ให้มีสติและสัมปชัญญะ เพื่อประโยชน์ในการกระทำอยู่เสมอ ๒) เพื่อการดับอาสวะ คือ กิเลส ตัณหา ราคะ ที่อาจชักจูงให้มีพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งความเดือดร้อนทั้งตนเองและผู้อื่นโดยสมาธิ

แนวคิดการพัฒนาหรือการฝึกฝนตนเองทางพระพุทธศาสนา รวมอยู่ในหลักไตรสิกขาที่จะพัฒนาศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ให้ไปตามเส้นทางที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ในมรรคมี องค์ ๘ ซึ่งก็กล่าวถึง ศีล สมาธิ และปัญญา ที่สำคัญเรื่องสมาธิกับอริจิตสิกขาเป็นเรื่องเดียวกันเพราะในพระไตรปิฎกได้แสดงถึงการพัฒนาตนตามหลักการศึกษาไว้ตอนหนึ่งใน คุหฬุฏฐกสูตรนทีส คัมภีร์ มหานีเทศ ว่าพระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สงัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลาย บรรลุปฐมฌานที่มีวิตก วิจารณ์ ปิติและสุข อันเกิดจากวิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารณ์ สงบระงับไปแล้วบรรลุทุติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจารณ์ มีแต่ปิติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่เพราะปิติจางคลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุทุติยฌานที่พระอรหันต์ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัสและโทมนัสดับไปก่อนแล้ว บรรลุจตุตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่นี้ ชื่อว่า อริจิตสิกขา” ดังนั้น การฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้งมั่นแห่งจิต , การทำใจให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่า อริจิตสิกขา” ไม่ว่าจะเป็นอริจิตตสิกขาก็ดีหรือสมาธิก็ดี เป็นภาวะของอารมณ์ที่มีองค์ฌานปรากฏ มีความสงบภายในที่

ปราศจากนิรณันท์ ทั้ง ๕ เรื่องราวของสมาธิจึงเป็นการพัฒนาจิตในส่วนการกำจัดกิเลสอย่างกลาง^{๓๐} เพื่อให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติสมาธิอย่างถูกต้องจึงกล่าวแนวความคิดการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธไว้ ๓ หลัก คือ ๑. สัมมาวายามะ ๒. สัมมาสติ และ ๓. สัมมาสมาธิ ทั้ง ๓ หลัก กล่าวถึงการพัฒนาดนหรือฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอย่างดีไม่หวั่นไหวต่อสิ่งใดเป็นจิตที่มีภาวะความสงบเกิดขึ้น ปราศจากกิเลสรบกวน ไม่ฟุ้งซ่านรำคาญ ปราศจากอคติ มีใจเป็นกลางและเป็นอารมณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดอกุศลธรรมใดๆ ดังนั้น แนวคิดการบริหารการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องที่กล่าวถึงภาวะของจิตที่มีความบริสุทธิ์ สะอาด สงบ มีความมั่นคงในอารมณ์อย่างที่สุดดี และรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมาธิจะได้ศึกษาต่อไปว่าชาวพุทธจะนำหลักสมาธิ มาบริหารการพัฒนาตนเองได้อย่างไร และทำอย่างไรจึงจะสามารถเข้าถึงภาวะของจิตที่ความสงบได้ อย่างแท้จริง จึงจะเรียกว่าการพัฒนาสมาธิตามแนวพระพุทธศาสนา

การฝึกสมาธิเป็นกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่มนุษย์ทุกคนสามารถจะเข้าถึงเพื่อยกระดับศักยภาพ สมรรถนะ และความสามารถรอบด้านซึ่งไม่ใช่มีเฉพาะสมาธิในพระพุทธศาสนาเท่านั้นแม้ศาสนาอื่นๆก็มีสมาธิด้วยเช่นกัน กรณีศาสนาพราหมณ์ มีการปฏิบัติสมาธิถึงขั้นสมาบัติ^{๓๑} ซึ่งก็เกี่ยวข้องกับการฝึกสมาธิด้วยเช่นกัน ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ ไว้ว่า

๑. มีลักษณะแข็งแรง มีพลังมาก คือการที่จิตมีพลังกำลังแข็งแรง ก็ด้วยอาศัยการฝึกสมาธิจนเป็นผลทำให้เกิดการคงที่ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ เปรียบเหมือนน้ำที่มีกระแสหรือไหลไปทางเดียวเดียวย่อมจะมีพลังกว่าน้ำที่มีหลายกระแสหรือไหลแบบกระจาย

๒. มีความราบเรียบ สงบลึกซึ้ง คือความที่จิตมีความเสมอภาค และดุลยภาพทางอารมณ์ มีภาวะความสงบเปรียบเหมือนกับแม่น้ำที่ไม่มีคลื่น ไม่มีสิ่งใดมากระทำให้เกิดการกระเพื่อม

๓. มีความใสกระจ่างชัดเจนอะไรเห็นได้โดยง่าย คือความที่จิตมีอารมณ์นิ่งซึ่งสามารถที่จะเพ่งจิตไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ โดยชัดเจน เหมือนน้ำที่มีความใส ไม่ขุ่นและไม่มีความขุ่นสามารถที่จะมองตัวปลาในน้ำได้อย่างชัดเจน หรือเหมือนกระจกที่เราสามารถมองเห็นตัวเราได้อย่างชัดเจน

^{๓๐} กิเลสอย่างกลาง เรียกว่า **ปริยฐานกิเลส** คือ ความวุ่นวายทางใจ ความเศร้า ความโกรธ นิรณันท์ ๕ สิ่งเหล่านี้ยังไม่ล่วงถึงที่จะเป็นอุปนิสัยถาวร(อนุสัยกิเลส จะแก้ได้ด้วยอภิญญา) ซึ่งสามารถจะแก้ไขหรือกำจัดได้ด้วยกำลังของสมาธิหรืออธิจิตและไม่ใช่ กิเลสหยาบ (วิติกมกกิเลส จะซึ่งแก้ไขได้ด้วยอภิญญา) ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ชุม. (ไทย) ๒๙/๙๒๑/๔๖๐.

๔. มีความนุ่มนวลควร แก่งานหรือเหมาะแก่การใช้งาน คือไม่กระด้างไม่กระวนกระวาย ไม่ขุ่นมัวไม่สับสนไม่เร่าร้อน^{๓๑} ซึ่งความเหมาะสมในการยกข้อธรรมต่าง ๆ ขึ้นพิจารณาให้เห็นสภาพความเป็นจริงหรือเหมาะสมที่จะเป็นบาทฐานของวิปัสสนา

๕. มีความชุ่มชื่นใจ หรืออิมใจ คือสภาวะของจิตที่เต็มไปด้วยความปีติ ขานรับระเรีงอารมณ์และเสวยอารมณ์ของความสุข เกิดจากการที่เราสามารถที่จะดับนิวรณ์ทั้ง ๕ ได้ เหมือนสระน้ำที่ไม่พร่องไปด้วยน้ำมีน้ำเต็มเปี่ยมไม่ล้นไม่ขาด

๖. มีความพร้อมแห่งจิต คือ ลักษณะของจิตที่มีความคงที่ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์ที่มากระทบ หรือเมื่ออารมณ์ ภายนอกมากระทบสภาพของจิต สามารถที่จะจัดการกับอารมณ์เหล่านั้นได้ เป็นการเตรียมพร้อมในการรับรู้ธรรมต่าง ๆ ไม่ว่าธรรมเหล่านั้นจะเป็นกุศลธรรมหรืออกุศลธรรม^{๓๒}

ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ เป็นสภาวะของอารมณ์ที่มีอาการต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้ที่มีลักษณะอารมณ์อย่างนี้มีกำลังใจในการฝึกปฏิบัติสมาธิให้มีความนิ่ง ลึก และชัดเจนในการพิจารณาข้อธรรมต่าง ๆ ใช้เป็นบาทฐานสำหรับการฝึกวิปัสสนากรรมฐานได้เป็นอย่างดี มีคุณภาพแห่งกำลังจิตที่จะนำไปกำจัดกิเลสอย่างกลางลงได้

กล่าวได้ว่า สมาธิเป็นความตั้งมั่นแห่งจิตในขณะที่จิตมีสภาวะเข้าสู่สมาธิ มนุษย์สามารถจะได้รับความสุขได้ ซึ่งปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย อันเป็นตัวขัดขวางความสุขหรือคุณภาพของการพัฒนาคนและแม้ว่าการพัฒนาคนอาจไม่ถึงที่สุดของความเป็นมนุษย์ก็ตามแต่ผลผลิตในการพัฒนาคนก็มีผลมาก มีอานิสงส์มหาศาลต่อการนำกำลังของสมาธิที่เกิด ขึ้นไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ยิ่งบุคคลนั้น อยู่ในระดับผู้บริหารประเทศก็ยิ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาในด้านอื่นๆ เป็นตัวแบบของประชาชน เพราะเป็นการนำผลการพัฒนาสมาธิไปเพื่อการบริหารที่สร้างความเจริญด้านจิตใจ และสร้างเป็น เอกลักษณ์ตามแบบประเทศตะวันตกที่ไม่ได้มุ่งเน้นการสร้างวัตถุเป็นเครื่องวัดความเจริญ ความทันสมัยของประเทศ จนสามารถที่จะสร้างประเทศให้เป็นประเทศที่เต็มไปด้วย อริยบุคคล อริยชน เพื่อสันติภาพของสังคมต่อไป

^{๓๑} พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอ เอ พรีนตติ้งเฮาส์, ๒๕๒๕), หน้า ๘๓๐

^{๓๒} พุทธทาสภิกขุ, สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ , พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓-๑๕.

ตารางที่ ๒.๓ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักสมาธิ

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๖, หน้า ๑๐	ความมีใจตั้งมั่น ความตั้งมั่นแห่งจิต การทำให้ใจสงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่อะไรสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะ
๒	พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวัณโณ), ๒๕๔๙, หน้า ๔๔	จิตที่ตั้งมั่นคงด้วยกำลังสมาธิก็ฉันทนั้น ย่อมไม่ออกแวก หวั่นไหว แม้มีอารมณ์ภายนอกมากกระทบก็รักษาปกติภาพไว้ได้
๓	พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๔๙, หน้า ๑๓	มีความเหมาะสมในการยกข้อธรรมต่างๆขึ้นพิจารณาให้เห็น สภาพความเป็นจริงหรือเหมาะสมที่จะเป็นบา ฐานของ วิปัสสนา

๓) การพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักปัญญา

ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ ๔ เป็นลำดับไป จนทำให้แจ้งทั้งเจตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป ดังคำอธิบายที่ปรากฏ ในคัมภีร์อรรถกถาสุตตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอภิปญญาสิกขาเป็นอย่างไร คือภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มียปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐยิ่งถึงความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “นี้ทุกข์” “นี้ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์)” “นี้ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์)” เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า “เหล่านี้อาสวะ” “เหล่านี้สมุทัย” “เหล่านี้นิโรธ” “เหล่านี้คามินีปฏิปทา” นี้ชื่อว่า อภิปญญาสิกขา

ในอรรถกถาธรรมสังคณี ชื่อว่า อัญญาสาธินี ได้แสดงการวิเคราะห์ความหมายของปัญญาไว้ว่า “ปชานาตีติ ปญญา ธรรมที่ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า ย่อมรู้ทั่ว...(คือ) ย่อมรู้ทั่ว ซึ่งอริยสัจทั้งหลาย โดยนัยมีคำว่านี้ทุกข์ เป็นต้น อนึ่ง ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า ย่อมให้รู้...(คือ) ย่อมให้รู้ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา” ในคัมภีร์ชื่อวิสุทธิมรรค ได้ให้ความหมายปัญญาว่า “ชื่อว่า ปัญญา เพราะอรรถว่า รู้ทั่ว อันความรู้ทั่วนี้ คือ รู้ โดยประการต่างๆ วิเศษกว่าอ การที่รู้จักและอาการที่รู้แจ้ง” ท่านพระพุทธโฆสะเถระได้อธิบายในอรรถกถาอัญญาสาธินีไว้ว่า ธรรมที่ชื่อว่าปัญญา เพราะอรรถว่าย่อมรู้ทั่วซึ่งอริยสัจทั้งหลายโดยนัยมีคำว่า นี้ทุกข์ เป็นต้น ชื่อว่าปัญญาเพราะอรรถว่าย่อมให้รู้อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ก็ปัญญานั้น ชื่อว่าอินทรีย์ ด้วยอรรถว่าเป็นอภิปิเพราะครอบงำอวิชา อีกอย่างหนึ่งชื่อว่าอินทรีย์เพ ระครองความเป็นใหญ่กว่าธรรมอื่นในลักษณะแห่งการเห็น ปัญญานั้นแหละเป็น

อินทรีย์ ชื่อว่าปัญญินทรีย์

อีกอย่างหนึ่ง ปัญญา นั้นนั้นมีการส่องแสง และมีการรู้ทั่วเป็นลักษณะ เหมือนอย่างว่า เมื่อบุคคลจุดประทีปให้สว่างในเวลากลางคืนในบ้านที่มีฝา ๔ ด้าน ความมืดย่อมหมดไป แสงสว่างย่อมปรากฏฉันทปัญญาที่มีการส่องสว่างฉันทนั้นเหมือนกัน ธรรมดาแสงสว่างเสมอด้วยแสงสว่างของปัญญา ย่อมไม่มี ดังที่พระนาคเสนเถระถวายพระพรพระราชาว่า มหาบพิตร ในเวลาที่มีดค่าแล้ว บุรุษพึงเอา ประทีปเข้าไปวางไว้ในบ้านประทีปที่นำเข้าไปแล้วย่อมกำจัดความมืดย่อมยังโอภาสให้เกิดขึ้นย่อมยังแสงสว่างให้รุ่งโรจน์ย่อมทำรูปทั้งหลายให้ปรากฏ ฉันท มหาบพิตร ปัญญาก็ฉันทนั้นเหมือนกัน เมื่อเกิดขึ้นย่อมกำจัดความมืดคือ อวิชชาย่อมยังโอภาส คือวิชาให้เกิดขึ้นย่อมยังแสงสว่างคือญาณให้รุ่งโรจน์ และย่อมทำอริยสัจจะทั้งหลายให้ปรากฏ มหาบพิตร ปัญญาที่มีการส่องสว่างเป็นลักษณะด้วยประการฉะนี้แล อีกอย่างหนึ่ง ปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมรู้ทั่วซึ่งธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลและอกุศลที่ควรเสพและไม่ควรเสพ ที่เลวและประณีต ที่ดำและขาว และที่เข้ากันได้และเข้ากันไม่ได้ เหมือนแพทย์ผู้ฉลาดย่อมรู้เภสัชเป็นต้นที่เป็นที่ สบายและไม่สบายแก่บุคคลผู้ป่วย ฉะนั้น อีกนัยหนึ่ง ปัญญา มีการแทงตลอดสภาวะเป็นลักษณะ หรือการแทงตลอดไม่ผิดพลาดเป็นลักษณะ ดุจการแทงของลูกศร ที่นายขมังธนูผู้ฉลาดยิงไปฉะนั้น มีการส่องให้เห็นอารมณ์เป็นรส ดุจประทีป มีการไม่หลงไหลเป็นปัจจุบัน ดุจผู้ชี้ทางแก่บุคคลไปมา ฉะนั้น ลักษณะของปัญญามี ๒ ประการ คือ การส่องแสง และการรู้ทั่วเป็นลักษณะ คือปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมกำจัดอวิชชา ทำวิชาให้เกิดขึ้น ส่องแสงสว่างคือญาณให้รุ่งโรจน์ และย่อมทำอริยสัจ ๔ ให้ปรากฏชัดเจน อีกอย่างหนึ่ง ปัญญาเมื่อเกิดขึ้นย่อมรู้ทั่วถึงธรรมที่เป็นกุศลและอกุศล ที่ควรเสพและไม่ควรเสพ ที่เลวและประณีต ที่ดำและขาว และที่เข้ากันได้และเข้ากันไม่ได้ และปัญญามีการแทงตลอดสภาวะเป็นลักษณะ หรือการแทงตลอดไม่ผิดพลาดเป็นลักษณะ มีการส่องให้เห็นอารมณ์เป็นรส มีการไม่หลงไหลเป็นปัจจุบัน

ปัญญา นี้สามารถ หยั่งรู้ สภาวะธรรมตามความเป็นจริง โดยหยั่งรู้ไตรลักษณ์ ๓ คือ ความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา การรับรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงอย่างนี้เป็นปัญญาที่มีกำลังถึงความเป็นอินทรีย์ ปัญญาดังกล่าวเกิดจากสมาธิที่มีสติเป็นหลักในการปฏิบัติ ธรรม เรียกว่า ภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการอบรมจิต ไม่ใช่สุตมยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการ สดับตรับฟัง และจินตามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการตรึกนึกคิด ดังข้อความในคัมภีร์อรรถกถาว่า “วิปัสสนาญาณาทิสหคโต ภาวนามยญาณโคโจโร จ โย “ปฏิเวธสัทธมโมติ” วุจจติ พระสัทธรรม ที่เกิดร่วมกับวิปัสสนาญาณเป็นต้น อันเป็นอารมณ์ของภาวนามยปัญญา ชื่อว่า ปฏิเวธสัทธรรม”

สำหรับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า ปัญญา หมายถึง ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ “รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุรู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควร ไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้เท่าทันสังขาร รู้องค์ประกอบ รู้เหตุปัจจัย รู้ที่ไปที่มา รู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย รู้ตามความเป็นจริง รู้ถ่องแท้ เข้าใจถ่องแท้ รู้เข้าใจสภาวะธรรม

ต่าง ๆ รู้คิด รู้พิจารณา รู้วินิจฉัย รู้ที่จะจัดแจงจัดการหรือดำเนินการอย่างไร ๆ”^{๓๓} เพราะปัญหา แปลว่า “ความรู้ทั่ว, ปรึกษาหยั่งรู้เหตุผล, ความรู้เข้าใจชัดเจน, ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ ในเหตุผลดีชั่ว คุณ โทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และ รู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ, ความรอบรู้ ใน กองสังขารมองเห็นตาม เป็นจริง”^{๓๔} ปัญหา โดยลักษณะ คือ มีลักษณะแห่งการรู้ การเห็น การรู้แจ้ง แหงตลอดตามที่เป็นจริง เป็นแสงสว่างที่กำจัดความมืด มีความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์^{๓๕} เมื่อ แผลออกมาแล้วปัญหานี้มีการส่องแสงเป็นลักษณะและมีการ รู้ทั่วเป็นลักษณะเหมือนอย่างว่า เมื่อ บุคคลจุดประทีปให้สว่างในเวลากลางคืนในบ้าน ที่มีฝา ๔ ด้าน ความมืดย่อมหมดไป แสงสว่างย่อม ปรากฏขึ้นใด ปัญหามีการส่องแสงสว่างฉนั้นเหมือนกัน ธรรมแสงสว่างเสมอด้วยแสงสว่างของ ปัญหาย่อมไม่มี ซึ่งปัญญา ในพระพุทธศาสนา จำแนกได้ดังนี้

๑. จินตามยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการคิด) หมายถึงปัญญาเกิดจากการคิดพิจารณา ปัญญาสืบแต่โยนิโสมนสิการที่ตั้งขึ้นในตนเอง (คำว่าโยนิโสมนสิการ หมายถึงการทำในใจโดยแยกกาย คือพิจารณาเพื่อเข้าถึงความจริงโดยสืบค้นหาเหตุผลไปตามลำดับจนถึงต้นเหตุ แยกแยะองค์ประกอบ จนมองเห็นตัวสถานะและความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย หรือไตร่ตรองให้รู้จักสิ่งที่ดีหรือชั่ว ยังกุศลให้ เกิดขึ้นโดยอุบายที่ชอบซึ่งจะมีให้เกิดอริยธรรมและดับทุกข์)^{๓๖}

๒. สุตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการฟัง) หมายถึง ปัญญาเกิดจากการสดับเล่าเรียน ปัญญาสืบแต่ปรโตโฆสะ (คำว่าปรโตโฆสะ หมายถึง เสียงจากผู้อื่น การกระตุ้นจากภายนอก เช่น การสั่งสอน แนะนำ ถ่ายทอด คือการเรียนรู้จากผู้อื่น หมายเอาเฉพาะส่วนที่ฟังตามถูกต้อง)^{๓๗}

๓. ภวานามยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการอบรม) หมายถึง ปัญญาเกิดจากการปฏิบัติ บำเพ็ญ ปัญญาสืบแต่ปัญญาสองอย่างแรกนั้นแล้วหมั่นมนสิการในประดาสภาวะธรรม

นอกจากนี้ พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ.๙) ได้แสดงประเภท ของปัญญาไว้สอดคล้องกันเองเดียวกัน คือ ปัญญินทรีย์ อินทรีย์คือปัญญา ได้แก่ รู้ชัด รู้ทั่วถึง รู้ตาม เป็นจริง รู้แจ่มแจ้ง จำแนกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑. สุตมยปัญญา ปัญญาเกิดจากการฟัง การเรียน

^{๓๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๒.

^{๓๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร : โรง พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๖๔.

^{๓๕} พุทธทาสภิกขุ, **ธรรมโฆษณอรรถาณุกรม (ฉบับย่อ)**, (กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๓๕), หน้า ๑๘๘.

^{๓๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, หน้า ๓๓๖.

^{๓๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยายความ**, หน้า ๖๓๑.

การอ่าน การค้นคว้า เป็นต้น ๒. จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด และ ๓. ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน^{๓๘}

การฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้นที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังรายละเอียดที่ปรากฏในมาติกาภาคัมภีปฏิสัมภิทามรรคว่า “ชื่อว่าทิวฏฐิติ” เพราะมีความหมายว่าเห็น ความเห็นชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา ทางด้าน บุญมี แทนแก้ว กล่าวว่า การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง หมายถึง การฝึกฝนอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็น นจฺริณํ ในสิ่งทั้งปวงถึงกับเกิดความสดสังเวชเปื้อนหายในสิ่งที่ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตาได้จริง ๆ การฝึกฝนเช่นนี้เรียกว่า ปัญญาสิกขา เป็นขั้นปัญญา^{๓๙} ฉะนั้น หลักการพัฒนามนุษย์โดยการพัฒนาปัญญา คือ การมีปัญญา ได้แก่ ความรู้ทั่ว, ปรึกษาหยั่งรู้เหตุผล, ความรู้เข้าใจชัดเจน, ความรู้เข้าใจหยั่งแยกได้ในเหตุผล ดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้จักจัดแจง จัดสรร จัดการ , ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง^{๔๐} ดังนั้น การพัฒนาปัญญาจึงมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแคไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจติดอ้อมปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีขั้นหลายระดับ เช่น

(๑) เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่าง ๆ เข้า ถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้ อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมทั้งชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นใหม่ ๆ ได้

(๒) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนิน เข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้เข้าใจใน ระบบ ความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย

(๓) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุ จุดหมาย สูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจเข้าถึงเท่าทัน ความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลง ลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถ วางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์

^{๓๘} พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป .ธ.๙), โพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการ , พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์สัมปชัญญะ, ๒๕๔๙), หน้า ๙๘.

^{๓๙} บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๘.

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๑๓๖.

ตารางที่ ๒.๔ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยหลักปัญญา

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), ๒๕๓๘, หน้า ๒๒	ความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือรู้ถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง รู้ถ่องแท้ เข้าใจในสภาวะธรรม
๒	พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๓๕, หน้า ๑๒๙	การรู้ การเห็น การรู้แจ้งแทงตลอดตามที่เป็นอย่างจริง เป็นแสงสว่างที่กำจัดความมืด มีความสามารถตัดปัญหาหรือดับทุกข์
๓	พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ), ๒๕๔๙, หน้า ๙๘	ปัญญินทรีย์ อินทรีย์คือปัญญา ได้แก่ รู้ชัด รู้ทั่วถึง รู้ตาม เป็นจริง รู้แจ่มแจ้ง
๔	บุญมี แทนแก้ว, ๒๕๓๙, หน้า ๑๙๘	การฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามความเป็นจริง

๒.๑.๓) การพัฒนาตามหลักอิทธิบาทธรรม

อิทธิบาท คำว่า บาท แปลว่า ฐาน เจริญ เช่น เท้าหรือตีน เพราะเป็นเชิงรองรับร่างกาย ส่วนอิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ คำว่า ฤทธิ์ ก็แปลว่า ความสำเร็จ โดยรวม อิทธิบาท จึงหมายความว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ รวมถึง ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ ฉันทะ คือ ความพอใจ ในสิ่งที่ต้องทำ วิริยะ คือ พากเพียร เพียรไปในสิ่งที่พอใจ จิตตะ คือ เอาใจใส่ ผักไม่อยู่แต่สิ่งนั้นไม่เปลี่ยนแปลง และวิมังสา คือ คั่นคว้า สอดส่อง เพื่อจะแก้ปัญหา อุปสรรคอยู่เสมอไป^{๔๑} ซึ่งในพจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถานอธิบายความหมายของอิทธิบาท ๔ หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณ เครื่องสำเร็จ สมประสงค์ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมาย^{๔๒} ในปกรณ์วิเสสวิสุทธิมรรค ได้ให้ความหมายไว้ว่า “คำว่า อิทธิบาท ได้แก่กองจิตและ เจตสิกที่เหลือ อันชื่อว่า เป็นบาท เพราะความหมายว่าเป็นที่ตั้งแห่ง ฉันทสมาธิ และปธานสังขารทั้งหลายที่สัมปยุตด้วย อภิญญาจิต อันถึงซึ่งความนับว่าอิทธิ เพราะอรรถว่าสำเร็จ โดยปริยายว่าเกิดผล หรือนัยหนึ่ง ถึงซึ่งความนับว่าอิทธิ เพราะเป็นเครื่องสำเร็จแห่งสัตว์ทั้งหลาย โดยปริยายนี้ว่าเป็นเครื่องรุ่งเรือง เจริญสูงขึ้นไปแห่งสัตว์ทั้งหลาย ” เพราะมีอรรถวิเคราะห์ หว่า “คุณชาติชื่ออิทธิ เพราะอรรถคือสำเร็จ

^{๔๑}พุทธทาสภิกขุ, สุนฺดฺรดา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๑๘), หน้า ๙๐.

^{๔๒}ราชบัณฑิตยสถาน , พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ - ไทย พุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐.

(บังเกิดผล) ธรรมใดเป็นบาทแห่งอิทธิ โดยอรรถ คือเป็นหัวหน้า (คือเป็นอธิปัตติ) แห่งสัมปยุตธรรมของอิทธินั้น และโดยอรรถคือเป็นเหตุส่วนเบื้องต้นแห่งอิทธิที่เป็นผล เหตุนี้ ธรรมนั้นจึงชื่อว่าอิทธิบาท”

อิทธิบาท ๔ คือการใช้คุณธรรม นำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา^{๔๓} สำหรับทางด้านป็น มุทกกันต์ กล่าวว่า เพราะหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้า อันนับว่าเป็นนักทำงานชั้นยอดของโลก ในความรู้ของคน โดยทั่วไปแล้วมัก จะวางหลักต่างๆไว้นอกตัว แต่วิธีของพระพุทธเจ้าองค์นี้ ท รงสอนให้ตั้งที่ในใจของตนเองก่อน ตั้งให้ถึงตัวจริง ๆ จะทำทุกอย่างให้เริ่มจากตนเองก่อน^{๔๔} ในความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคล ผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น เจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๔๕} ส่วนทางหนึ่งแปลว่าข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงฤทธิ์ (Basis of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)^{๔๖} เป็นคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่วิสัย ที่อาจใช้ความเพียรพยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้คุณธรรมกลุ่มนี้ทรงเรียกว่าอิทธิบาท ๔^{๔๗} หรือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามพระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิต เพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเราต้องการอะไร หากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคง ทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๔๘}

^{๔๓} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑), หน้า ๒๔.

^{๔๔} ป็น มุทกกันต์, มงคลชีวิตภาค ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๘), หน้า ๔๑๓.

^{๔๕} พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตินฺทโร, พระอภิธรรมปิฎก ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐-๒๒๑.

^{๔๖} สุชีพ ปุญญานุภาพ, คุณลักษณะพิเศษแห่งพระศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙.

^{๔๗} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตินฺทโร), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกาวา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๔๘} สอน วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

๑) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่อยากจะทำหรืออยากได้ ฝล เช่น เป็นขรราวาสอยากได้เงิน อยากมีเกียรติ หรืออยากจะมีเพื่อที่ดี เป็นต้น ^{๔๙} ความมีใจรักในสิ่งที่ทำมีแรงจูงใจ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือบรรลุถึงจุดหมาย กล่าวคือ รักงาน และรักจุดหมายของงานให้ลึกลงไปในทางธรรม ซึ่งเป็นงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำ งานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงาน และจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ^{๕๐} นอกจากนี้การใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับฉันทะว่า ให้มีความพอใจ เรียกว่า ฉันทะพอใจในการที่จะกระทำ พอใจในการที่จะศึกษา ค่นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งใดเรารักเราพอใจ ก็มักจะทำสิ่งนั้นได้ดีแต่สิ่งใดเราไม่ชอบไม่ค่อยพอใจทำสิ่งนั้นก็ไม่ได้ดี คนที่เก่งในเรื่องอะไรก็ตาม ถ้าเราศึกษาดู แล้วก็จะพบความจริงข้อหนึ่งว่า คนนั้นเขาชอบมากในเรื่องนั้นชอบมากในเรื่องนั้น จึงเก่งในเรื่องนั้น เพราะฉะนั้นเราจะต้องเพาะความพอใจในการที่จะปฏิบัติให้เกิดขึ้นในการที่พิจารณาตัวเองตักเตือนตนเองแก้ไขตนเองให้ขึ้นอย่างนี้เรียกว่าเป็นฐานขั้นต้นที่เราควรมีไว้ก่อน ^{๕๑}

๒) วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดอ้อย เป็นความเพียร ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่ออุปสรรค และความลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การ บรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจแน่วแน่ มั่นคง มุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งปรานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน ^{๕๒} เป็นความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจ ไม่ให้ทอดอ้อยในการทำงาน เพราะว่าการงานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ จึงจำเป็น ต้องใช้

^{๔๙} พุทธทาสภิกขุ, สุนฺญตา, ๒๕๑๘, หน้า ๙๐.

^{๕๐} อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ , หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส ๐๑๘-ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ .ศ. ๒๕๓๓ , (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

^{๕๑} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) , ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต , (กรุงเทพมหานคร : มปท, ๒๕๔๖), หน้า ๘๕.

^{๕๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๘๔๔.

ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมเถว บุริโส ยาว อตถสส นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์”^{๕๓} กล่าวได้ว่า วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจต่าง ๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคน ๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งกิจการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อม ได้ชื่อว่ามีวิริยะหรือความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้^{๕๔}

๓) จิตตะ หมายถึง ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป เพราะการใช้อิทธิบาท ๔ ที่ใช้เป็นฐานในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะไว้ว่า คำว่าเอาใจใส่ หมายความว่าใจจดใจจ่ออยู่กับเรื่องนั้น เช่น ในเรื่องที่จะคิด จะค้นจะปฏิบัติในเรื่องอะไรเอาใจคิดไว้เสมอ พุดกับตัวเองไว้บ่อย ๆ คิดไว้บ่อย ๆ กำลังใจมันก็เกิดขึ้นในการที่ศึกษาในการที่จะปฏิบัติในการที่จะก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ชอบ เพราะความคิดจ่อจ่อในเรื่องนั้น เราจะตั้งจุดไว้ ตั้งเข็มไว้ แล้วใจก็อยู่กับเรื่องนั้น อยู่ด้วยปัญญาอยู่ด้วยเหตุผล^{๕๕} อันเป็นความคิดจ่อจ่อ หรือเอาใจฝึกฝนได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝาคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะ เป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจเรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องงานนั้น หลงจนวนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจ่อจ่อฝึกฝนเช่นนี้ ย่อมทำให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้นหรือแม้แต่บุญมี แท่นแก้ว ได้กล่าวว่า จิตตะ คือความคิดเหนือตั้งจิตรับรู้ใน สิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป^{๕๖}

๔) วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลประเมินผล คิดค้น

^{๕๓} พระเทพวิสุทธิญาณ, อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๙๔-๙๕.

^{๕๔} พ.สุวรรณ, โพชฌงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ, (กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๑), หน้า ๖๐-๖๑.

^{๕๕} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต, หน้า ๘๕.

^{๕๖} บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, ๒๕๓๙, หน้า ๓๙.

วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น^{๕๗} ซึ่งเป็นการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้น ๆ อย่างไร เป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไขอย่างละเอียดลออ อย่างเยือกเย็นอยู่เสมอ สามารถแก้ไขอุปสรรคได้^{๕๘} คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง^{๕๙} ซึ่งเป็นกระบวนการใช้ความคิด ซึ่งต้องใช้สังกัป ปะ ความสามารถใช้เหตุผล ความสามารถใช้เหตุผล ความสามารถที่จะคิดแบบอุปมาน ความคิดวิจารณ์ญาณเกี่ยวข้อกับทัศนคติแห่งการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลต้องวิเคราะห์ และประเมิน ผลได้จากประสบการณ์ที่พบบุคคลสามารถคิดวิจารณ์ญาณได้เมื่อต้องการคำถาม และค้นหาคำตอบของคำถาม โดยตั้งสมมติฐานและรวบรวมข้อมูลเพื่อตั้งสมมติฐานนั้น

กล่าวได้ว่า การพัฒนาตามหลักอิทธิบาทธรรม เป็นประเด็นเกี่ยวข้องการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพพร้อม ๆ กันไป แต่กระนั้นการตั้งต้นอยู่ที่ความรักความศรัทธาในสายอาชีพของข้าราชการที่คงยึดมั่นอยู่คุณธรรมก็จะส่งผลให้เกิดความความกล้าหาญความกล้าหาญในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ แม้ว่าองค์กรจะมีภาพเสียหายในสายตาของประชาชนอยู่บ้างแต่ก็มีได้ยอต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุด มีความหมั่นเพียร ความขยัน อดทนต่อภาวะความกดดันทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นจากประชาชนหรือผู้บังคับบัญชาก็ตาม แต่ด้วยอาศัยการที่ตนเองจะต้องรับใช้ประชาชนจะต้องถือปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดเพื่อประโยชน์สุขโดยทั่วกัน แต่กระนั้นการปฏิบัติงานทุกก้าวจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญนั้นก็คือ ลักษณะการใช้ปัญญาไตร่ตรองเหตุการณ์ทั้งหลายว่าเป็นอย่างไรให้ใช้สติปัญญาพิจารณาถึงเหตุผลและใช้ปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

^{๕๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, ๒๕๕๓, หน้า ๑๖๐.

^{๕๘} พุทธทาสภิกขุ, สุนฺญตา, ๒๕๑๘, หน้า ๙๐.

^{๕๙} กมล ฉายาวัณณะ, บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เกี๊ย ไอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔), หน้า ๓๙.

ตารางที่ ๒.๕ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักอิทธิบาทธรรม

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	พุทธทาสภิกขุ, ๒๕๑๘, หน้า ๙๐	รากฐานแห่งความสำเร็จ รวมถึง ๔ อย่างคือฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา
๒	ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๘, หน้า ๑๖๐	ฐานหรือหนุ่ นทางสู่ความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา
๓	พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ๒๕๕๑, หน้า ๒๔	การใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมี ความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิด ปัญญา คือ วิมังสา
๔	ปิ่น มุทุกันต์, ๒๕๐๘, หน้า ๔๑๓	หลักอิทธิบาท ๔ คือ หลักการทำงานของพระพุทธเจ้า อันนับว่าเป็นนักทำงานชั้นยอดของโลก ซึ่งจะทำอะไรจะต้อง เริ่มจากตนเองก่อน
๕	พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิติญาโณ, ๒๕๔๖, หน้า ๒๒๐	ความสำเร็จด้วยดี ด้วยการเข้าถึงซึ่งธรรมอันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา
๖	สุชีพ ปุญญานุภาพ, ๒๕๔๑, หน้า ๑๙	ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success) เป็น คุณธรรมที่จะนำผู้ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ
๗	พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ๒๕๔๘, หน้า ๑๖๖	คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จใน สิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย
๘	สนอง วรอุไร, ๒๕๕๐, หน้า ๙๗	สูตรสำเร็จของชีวิต คือทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วย ความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ ปัญญาไต่สวนอย่าง สม่าเสมอ
๙	อมร ไสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ ๒๕๓๕, หน้า ๑๐๒	ฉันทะเป็นความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมี ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้จะทำให้ศึกษาอย่างละเอียด รู้วิธี ทำงาน จนทำให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้

ตารางที่ ๒.๕ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักอิทธิบาทธรรม (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑๐	พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ), ๒๕๔๖, หน้า ๘๕	ความพอใจในการที่จะกระทำ หรือ พอใจในการที่จะศึกษา ค้นคว้าให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เมื่อเรารักหรือพอใจ ก็จะทำ สิ่งนั้น ๆ ได้ดี
๑๑	พระเทพวิสุทธิญาณ, ๒๕๓๘, หน้า ๙๔	การมีความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจไม่ให้เกิดความท้อถอย นำไปสู่ความสำเร็จ
๑๒	พ.สุวรรณ, ๒๕๔๑, หน้า ๖๐	ความเพียร เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการทำกิจ ต่าง ๆ บ่งบอกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคคลนั้น
๑๓	บุญมี แทนแก้ว, ๒๕๓๙, หน้า ๓๙	ความคิดเหน็ดเหนื่อยจัดรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยให้อารมณ์ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีใจจดจ่อต่อการทำงาน
๑๔	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ๒๕๕๓, หน้า ๑๖๐	ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล มีการวางแผน เป็นการใช้ปัญญา พิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงานต่าง ๆ
๑๖	กมล ฉายาวัดนะ, ๒๕๕๔, หน้า ๓๙	การตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ตนเองกระทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง

๒.๑.๔) การพัฒนาตามหลักธรรมมีอุปการะมาก

ธรรมมีอุปการะมาก ๒ อย่าง ประกอบด้วย ๑) สติ ความระลึกได้ ๒) สัมปชัญญะ
ความรู้ตัว ดังต่อไปนี้

๑) สติ หมายถึงความระมัดระวังความตื่นตัวต่อหน้าที่^{๖๐} ความระลึกได้นี้ก็ให้ความไม่เผลอ
การกุ่มใจไว้กับกิจ หรือกุ่มจิตไว้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องจำการที่ทำและคำที่พูดแล้วแม่นยำได้ นอกจากนี้
คำว่า สติ แปลว่า ความระลึก หรือความระลึกได้ นั่นคือ สติมีความระลึกเป นลักษณะ มีความไม่
ลืมหืมเลือนเป นกิจ มีการควบคุมเป นเครื่องปรากฏ สอนในความหมายทั่ว ๆ ไป ความระลึกได้ นั่นคือ
ระลึกได้ถึงการกระทำคำที่พูด และเรื่องที่เกิดขึ้นมาแล้วหรือระลึกถึงสิ่งที่ยังมาไม่ถึงในอนาคต
เช่น กำหนดว่า ชั่วโมงต่อไปนี้จะทำอะไรก็นึกขึ้นมา ได้ หน้าที่ของสตินั้นเป นไปได้กาล คือ
อดีตและอนาคตในทางการปฏิบัติธรรมจะต้องใช้สติในการกำหนดกาย ได้แก่กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน

^{๖๐} วรินทร์ วิชญาณุโรจน์, เข้าใจ เข้าถึง พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๔๙),
หน้า ๑๐๗.

การตั้งสติกำหนดพิจารณากาย การมีสติกำกับรู้เท่าทันกายและเรื่องทางกาย เวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณา การมีสติกำกับรู้เท่าทันเวทนา จิตตานุปัสสนา สติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาจิต การมีสติกำกับรู้เท่าทันจิตหรือสภาพอาการของจิต และ และธรรมานุปัสสนาสติปัฏฐาน การตั้งสติกำหนดพิจารณาธรรม การมีสติกำกับพิจารณาธรรม หรือเรียกสั้น ๆ ว่า กาย เวทนา จิต และธรรม ^{๖๑} ในทัศนะของพระพุทธโฆส ได ขยายความหมายไว้ ว่า สติความระลึกได้ คือ ระลึกถึงเรื่องต่าง ๆ ที่ผ่านมาแล้วในอดีตใคร่ครวญก่อนจะทำ จะพูด จะคิด แม้เรื่องที่ผ่านมานานแล้ว ก็สามารถระลึกได้ เช่น ระลึกได้ว่าเมื่อเราเป็นเด็กได้เคยทำอย่างนั้นอย่างนี้ชื่อ ว่า สติคือระลึกได้เช่น ระลึกได้ ว่าเมื่อเขากินข้าวกับอะไร ระลึกได้ ว่า เวลานั้น เวลานี้และ ทำอะไร เป็นต้น งานของสติบางอย่างเช่น เกิดหลงลืมอะไรไป ก็นึกออก พูดอะไรผิดพลาดไปก็นึก ทันทิว่าพูดผิดพลาดไป เหล่านี้ทั้งหมดล้วนเป็นเรื่องของสติที่แปลว่า ๑ ความระลึกได้ สอนความหมายตามองค ธรรมในอริยมรรค มีความหมาย ๒ อย่างคือ คำว่า สติหมายถึง ความระลึกได้ คือ จดจำถ้อยคำหรือเรื่องราวที่ ผ่านมาแล้วได้สามารถระลึก หรือนึกขึ้นได้ และหมายถึง การควบคุมจิตใจให้ จดจ่ออยู่กับกิจที่ทำ หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาอยู่โดยไม่พลั้งเผลอ ^{๖๒} ทางด้านพระมหาประเสริฐ มนต์เสวี กล่าวว่า สติมีลักษณะ คือ การเฝ้าดูอย่างจริง จัง โดยหน้าที่คือระลึกตลอดเวลาโดยอาการที่ปรากฏคือความเป็น เฉพาะต่ออารมณ์และการป้องกันกำเริบของกิเลสและโดยเหตุใกล้คือมีการจำได้แม่นยำ ^{๖๓}

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ทรงอธิบายไว้ว่า “สติ” เป็นธรรมควบคุมเหนี่ยวรั้งจิตใจให้คิดดี พูดดี หรือทำดี เพราะธรรมชาติของจิตมีการนึกคิดตลอดเวลา ซึ่งถ้าขาดสติกำกับ เป็นความคิดที่ฟุ้งซ่านไปตามอารมณ์ต่างๆ อย่างไรก็ดีทาง แต่ถ้ามมีสติกำกับแล้วจะทำให้ไม่ประมาทหรือพลั้งเผลอคิดชั่ว พูดชั่ว หรือทำชั่ว เพราะสติจะทำหน้าที่คอยควบคุมรักษาสภาพจิตใจให้อยู่ในภาวะที่ต้องการ โดยการตรวจตราความคิด เลือกรับแต่สิ่งที่ดีงาม กีดกันสิ่งที่ไม่ดีซึ่งตรงกันข้าม ตรึงกระแสความคิดให้เข้าที่ ทำให้จิตเป็นสมาธิได้ง่าย

การเรียนหนังสือ ถ้านักเรียนควบคุมจิตใจให้มีสติมั่นคง สนใจในวิชาที่เรียน ขยันทบทวน สิ่งที่ได้เรียนมาแล้ว ไม่ปล่อยจิตฟุ้งซ่านคิดถึงเรื่องอื่น ๆ สรรวมจิตให้จรดนิ่งสงบตั้งมั่นในอารมณ์เดียว ไปตามลำดับ ไม่วอกแวก จะช่วยจำบทเรียนได้ดีกว่าคนที่ฟุ้งซ่าน นักเรียนที่มีผลการเรียนดีจึงมีพื้นฐานมาจากการฝึกสตินี้เอง

^{๖๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, ๒๕๕๔, หน้า ๓๙๕.

^{๖๒} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ธรรมปริทรรศน์, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑

^{๖๓} พระมหาประเสริฐ มนต์เสวี, หลักปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ๗ เดือน, เอกสารประกอบการสอนวิชา วิปัสสนา, ๒๕๕๔, หน้า ๑๘๓.

หน้าที่การงาน คนที่มีสติสามารถทำงานได้ผลดียิ่ง มีความผิดพลาดน้อย หรืออาจจะไม่มีข้อผิดพลาด หากขาดสติงานต้องผิดพลาดอยู่ร่ำไป ทำให้งานล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนด ไม่สามารถพัฒนาก้าวหน้าได้

การทำความดี ผู้มีสติสามารถดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท เว้นจากการทำความชั่วทุกอย่าง กระทำแต่ความดี และทำจิตให้ผ่องแผ้วจากกิเลสทั้งปวง สติเป็นหลักธรรมที่มีอุปการะมาก พัฒนาจิต พิจารณารู้เท่าทันสภาพที่แท้จริง ทำให้การดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้อย่างมีความสุข เมื่อเจริญสติให้มากยิ่งขึ้นสามารถบรรลุมรรค ผล และนิพพานได้ในที่สุด^{๖๔}

๒) สัมปชัญญะ หมายถึง ความรู้ตัวทั่วพร้อม ความรู้ตระหนักรู้ รู้ชัดเข้าใจชัด ซึ่งสิ่งที่นึกได้ สัมปชัญญะ มาจากคำว่า ส+ป+ชา หมายความว่า การรู้ตัวว่าในขณะที่ตนกำลัง ทำ พูด และคิดอะไรอยู่ มีความรู้ตัวและใจจดจ่ออยู่เสมอ ความรู้ชัดเข้าใจชัดถึงสิ่งที่นึกได้ในขณะที่กำลังกระทำทั้งทางกาย วาจาและใจ เป็นเครื่องสนับสนุนสติให้สำเร็จตามความต้องการ ฉะนั้นสัมปชัญญะจึงมีความเกี่ยวข้องกับปัจจุบันเท่านั้น กล่าวคือ การรู้ตัวในขณะที่ทำ คำที่พูด สิ่งที่คิด ซึ่งมีสติควบคุมอยู่ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิด สัมปชัญญะช่วยประคับประคองอีกชั้นหนึ่ง ให้การทำ การพูด การคิด ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องที่สุ^{๖๕} ในคัมภีร์ วิสุทฺธิมรรคโค ไหความหมายไว้ ว่า สัมปชัญญะ แปล ว่า ความรู้ ตัว นั้นหมายความว่า สัมปชัญญะมีความไม่ พนเพ อนเป นลักษณะมีความไตร่ตรอง เป็นกิจลักษณะของสัมปชัญญะ ไถ แก่ความรู้ ทั่ว รู้ชัดโดยถูกต อง ไม ไข หลง ๆ ลืม ๆ หลับ ๆ ตื่น ๆ ไม พ้นเพ อนในขณะยืน เดิน นั่ง นอน กิน ดื่ม ทำ พูดคิด เป นตน รู้สึ กตัวต อยู ตื่นตัวต อยู ว่า กำลังยืน กำลังเดิน เป นตน

สัมปชัญญะจะประกอบด้วย ๔ ประเภท ได้แก่

๑. สาทถกสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่ามีประโยชน์ หรือตระหนักรู้ว่าตรงตามจุดหมาย
 ๒. สัปายสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่าเป็นสัปายะ หรือตระหนักรู้ว่าเกื้อกูลเหมาะสม
 ๓. โคจรสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่าเป็นโคจรหรือตระหนักรู้ในแผนงานของตน และ
 ๔. อสมัมโหมสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่าไม่หลง หรือตระหนักรู้ในตัวสภาวะไม่หลงใหลไม่สับสน
- พันเพื่อน^{๖๖}

^{๖๔} สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก(เจริญ สุวฑฺฒโน), **วิธีสร้างบุญบารมี**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.dhammadjak.net/board/viewtopic.php?t=8745> [๒๓ ตุลาคม ๒๕๕].

^{๖๕} ญาณชัย ถาวงษ์กลาง , **พหุการธรรม** , [ออนไลน์] , แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/355020> [๒๓ ตุลาคม ๒๕๕].

^{๖๖} ที.อ. ๑/๒๒๘; และดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๔๓๓.

เพราะ ความรู้ตัวในขณะที่กำลังทำ กำลังพูด หรือกำลังคิด ดอยู่ เป็นอาการของจิตที่รู้จัก แยกแยะสิ่งที่ตนกำลังทำ พูด คิดอยู่นั้นว่าเป็นประโยชน์ หรือไม่เป็นประโยชน์ เหมาะกับตนหรือไม่ เป็นความสุขหรือทุกข์ และเป็นความดีหรือชั่วหรือไม่ อย่างไร ความรู้ชัด ความรู้ตัว เป็นลักษณะแห่ง ความรู้สึกตัวอยู่ตลอดเวลา^{๖๗} เรียกว่า “สัมปชัญญะ” เป็นธรรมที่ปฏิบัติคู่กับ “สติ” แยกกันไม่ออก กล่าวคือ “สติ” เป็นเครื่องระลึกควบคุมยับยั้งจิตมิให้คิด พูด หรือทำชั่ว ส่วน “สัมปชัญญะ” จะทำหน้าที่กำหนดรู้ในเวลาคิด พูด หรือทำอยู่ ดังนั้น จึงเรียกว่า สติสัมปชัญญะ ทางด้าน พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) ให้ความเห็นไว้ว่า สัมปชัญญะ คือความรู้ตัว หมายถึง ความรู้ในสิ่งที่ตนประโยชน์ และไม่เป็นประโยชน์หรือทางที่เดินก็มี ๒ ทาง คือทางใดที่ไปแล้วจะทำให้เกิดความผิดพลาดเดือดร้อน ไม่ไปทางนั้น ทางใดที่ไปแล้วเป็นความถูกต้องดีงาม เป็นความสุข ความเจริญ เราก็กไปทางนั้น หรือแม้แต่รู้ตัวว่าบุคคลที่เราคบหาด้วย หรือแม้แต่การงานที่จะต้องกระทำแล้วเกิดความถูกต้องสบายใจและ ถูกอภัยด้วย เรามีความชอบในสิ่งเหล่านั้น นั่นคือรู้ตัวทุกขณะ ความรู้ตัวตามสัมปชัญญะเป็นความรู้ตัว ที่ไม่หลงไม่ลืม และเป็นปัจจุบันเสมอ^{๖๘}

กล่าวได้ว่าสติและสัมปชัญญะนี้ จัดเป็นกุศลธรรมที่คู่กันเสมอ จะแยกจากกันมิได้เมื่อมีสติ ต้องมีสัมปชัญญะ สติเปรียบเหมือนดวงไฟ ส่วนสัมปชัญญะเปรียบเหมือนแสงสว่างของดวงไฟ การทำ หน้าที่ คนเราจำต้องมีสติสัมปชัญญะอยู่ทุกขณะ คือ ควรเจริญให้เกิดมีขึ้นในตนตลอดเวลา ทั้งในขณะที่ จะทำ พูด หรือคิด เพราะสติ สัมปชัญญะจะคอยคุ้มครองรักษาจิตให้ตั้งมั่นแน่วแน่ในทางที่ดีมีประโยชน์ ไม่ให้ความชั่วร้ายเข้าครอบงำจิตได้ ดังนั้น สติสัมปชัญญะจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต สติ สัพพตถ ปตติยา สติจำต้องปรารภในสิ่งที่พึงระวัง “สติสัมปชัญญะ” มีอุปการะมาก แก่คนเรา โดยเป็นธรรมควบคุมเส้นทางดำเนินชีวิตไม่ให้พลั้งเผลอทำในสิ่งที่ไม่สมควร ท่านเปรียบเทียบทาง เสือ ที่คอยกำหนดทิศทางไม่ให้เรือแล่นไปเกยตื้น เป็น เครื่องปลูกเร้าให้บุคคลมีเหตุผล รู้จักไตร่ตรอง ด้วยปัญญา และสนับสนุนธรรมคือการรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล โดยเฉพาะ พฤติกรรมของผู้มี สติสัมปชัญญะ จะแสดงออกมาในลักษณะที่พิจารณาด้วยปี ญญาแล้วบริโภคอาหาร รู้จักประมาณ รู้จักคุณโทษของอาหารที่จะบริโภค ไม่เผลอสติในการทำงาน มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการทำกิจ เป็นต้น ผู้มีสติสัมปชัญญะ ย่อมมีความสำนึกรู้สึกตัวอยู่ตลอดเวลา ว่าตัวเองเป็นใคร มีหน้าที่อยู่ ่างไร เมื่อปฏิบัติหน้าที่อยู่ รู้ตัวอยู่เสมอว่าตัวเองกำลังทำอะไร ดีหรือชั่ว เป็นคุณหรือโทษ เท่ากับว่าควบคุม ตัวเองไว้ได้ตลอดเวลา^{๖๘}

กล่าวได้ว่า การพัฒนาตามหลักธรรมมีอุปการะมาก ซึ่งเป็นการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ ของตำรวจให้มีความเข้มข้นเข้มแข็งทางสติปัญญา มี ความพยายามควบคุมตนเองให้อยู่กรอบของ

^{๖๗} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ธรรมปริทรรศน์, หน้า ๒.

^{๖๘} สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก(เจริญ สุวฑฺฒโน), วิธีสร้างบุญบารมี, [ออนไลน์], [๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๕].

กฎหมาย กติกาบ้านเมืองให้มากที่สุดโดยเฉพาะการใช้อำนาจในทางมิชอบที่ส่งผลกระทบต่อผลร้ายแรงไปสู่ประชาชนให้เกิดความรู้ตัว ชั่วดี รู้ถึงคุณโทษ รู้ถึงประโยชน์และมีประโยชน์ในสิ่งที่จะกระทำลงไปด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะใช้กา รกระทำ ใช้การพูด และใช้ก่อนการคิดถึงผลประโยชน์ของบ้านเมืองเป็นที่ตั้งที่สามารถสร้างบุญกุศลกรรมให้เกิดขึ้นแก่ตนเองต่อไป โดยการนำมาปรับใช้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

ตารางที่ ๒.๖ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักธรรมมีอุปการะมาก

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	วรินทร์ วิษณุโรจน์ ๒๕๔๙, หน้า ๑๐๗	ความระมัดระวังความตื่นตัวต่อหน้าที่ ความระลึกได้นึกได้ ความไม่เผอเรอ หรือกุมจิตใจไว้
๒	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ๒๕๕๔, หน้า ๓๙๕	ความระลึก หรือ ความระลึกใด นั่นคือ สติมีความ ระลึกเป็นลักษณะ มีความไม่ ลืมเลือนเพ นกิจ มีการควบคุมเป็นเครื่องปรากฏ
๓	พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ๒๕๔๔, หน้า ๑	สติความระลึกใด คือ ระลึกถึงเรื่อง ต่าง ๆ ที่ผ่านมาแล้วในอดีตไตร่ตรองดูก่อนจะทำ จะพูด จะคิด
๔	พระมหาประเสริฐ มนต์เสรี, ๒๕๕๔, หน้า ๑๘๓	การเฝ้าดูอย่างจริงจัง โดยหน้าที่คือระลึกรู้ตลอดเวลาโดยอาการที่ปรากฏ
๕	สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหา สังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน), [ออนไลน์]	เป็นธรรมควบคุมเหนี่ยวรั้งจิตใจให้คิดดี พูดดี หรือทำดี เพราะธรรมชาติของจิตมีการนึกคิดตลอดเวลา การควบคุมจิต หรือเหนี่ยวรั้งจิตใจให้ทำดีพูดดี นั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก
๖	หาญชัย ถาวงษ์กลาง, [ออนไลน์]	ความรู้ตัวทั่วพร้อม ความรู้ตระหนัก ความรู้ชัดเข้าใจชัด ซึ่งสิ่งที่นึกได้
๗	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ๒๕๕๔, หน้า ๔๓๓	๑. สาทถกสัมปชัญญะ ๒. สัมปายสัมปชัญญะ ๓. โคจรสัมปชัญญะ ๔. อสัมโมหสัมปชัญญะ
๘	พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ๒๕๔๔, หน้า ๒	ความรู้ในสิ่งที่แปนประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ การทำจิตใจให้ระลึกอยู่เสมอเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่มีการใช้ในองค์กรต่าง ๆ มากมายที่นำหลักวิชามาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานในองค์กร นั้น ๆ ซึ่งจะออกมาในรูปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ การพัฒนาบุคลากรในเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถจะรองรับภารกิจของหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก็ยิ่งมีความสำคัญด้วยเพราะหากการพัฒนาบุคลากรที่ไร้ทิศทางก็ ย่อมไม่สามารถจะตอบโจทย์การแข่งขันในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้ ฉะนั้น ทิศทางการพัฒนาหรือที่เรียกว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรย่อมสามารถเพิ่มขีดความสามารถ และสมรรถนะให้กับองค์กรได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป

๒.๒.๑) แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑) แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ หรือ อกลยุทธ์ (Strategy) ศัพท์ทั้งสองตัวนี้มีรากศัพท์ มาจากภาษากรีก ว่า Strategos เดิมเป็นภาษาทางการทหารที่อธิบายถึงยุทธวิธี ของแม่ทัพในการจัดทัพและเคลื่อนย้ายกำลังพลเพื่อต่อสู้กันเป็นศิลปะในการควบคุมและใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางการทหาร ต่อมานิยามคำว่า ยุทธศาสตร์ มาใช้ในทางวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ วิชาการบริหาร และการปกครอง ส่วนคำว่ากลยุทธ์มักใช้ในในวงการธุรกิจที่เป็นการรับเอาแนวคิดของยุทธศาสตร์ มาใช้ในการกำกับดูแลและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ (บุคลากร เครื่องจักร อุปกรณ์ การเงิน) เพื่อเป้าหมายทางธุรกิจ^{๒๙} กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เป็นคำ ๆ เดียวกันเพียงแต่ยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ใช้ในทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และจิตวิทยาทำให้มี คำว่ายุทธศาสตร์ จึงใช้กับเรื่องใหญ่ ๆ ที่เป็น ระดับชาติหรือกองทัพ ส่วนกลยุทธ์ นั้นใช้กับองค์กรหรือ หน่วยงานย่อย ๆ เล็ก ๆ ลงมา เช่น บริษัทห้างร้านหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐนั่นเอง ดังนั้น ความหมายที่ง่ายที่สุดของคำว่า ยุทธศาสตร์ก็คือแผนการปฏิบัติที่รวบรวมความพยายามทั้งหลายเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ในยุคปัจจุบันนี้จะเป็นการที่เที่ยงตรงมากกว่าหากพิจารณาว่า Strategy คือขบวนการตัดสินใจอันซับซ้อนซึ่งเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมาย สุดท้าย (Ends) เข้ากับ วิธี หรือ หนทาง (Ways) และวิธีการ หรือเครื่องมือ (Means) ในอันที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์

ยุทธศาสตร์ในระดับสูงสุดของประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ Grand National Strategy เป็นขบวนการซึ่งวัตถุประสงค์หลักของชาติ ได้รับการยอมรับ จุดมุ่งประสงค์ สุดท้ายของ Grand Strategy มักจะถูกกล่าวถึงในรูปของผลประโยชน์ แห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับ ความมั่นคง

^{๒๙}Luecke & Collis, 2007: 5, อ้างใน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙, (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๔), หน้า ๒๒-๒๕. (เอกสารอัดสำเนา).

และความมั่งคั่ง บทบาทของขบวนการ Strategy ก็คือ แปลผลประโยชน์ของชาติ เหล่านั้นให้เป็น วิธีการ หรือเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์เหล่านั้น ส่วนเครื่องมือ หรือวิธีการต่าง ๆ ก็จะถูกกล่าวถึงในรูปของเครื่องมือพลังอำนาจแห่งชาติ National Powers ซึ่งก็คือ การเมืองหรือการทูต การทหาร เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา รวมทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น Grand National Strategy จึงเป็นขบวนการซึ่งมี การจัดและใช้เครื่องมือที่เป็น พลังอำนาจแห่งชาติทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์ของชาตินั้นเอง^{๗๐}

กล่าวได้ว่าคำว่า ยุทธศาสตร์เป็นการศึกษาภาพของสิ่งต่าง ๆ นำ มาสร้างเป็นเครื่องสำหรับการพัฒนา หรือเป็น ทิศทาง และเป็นแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ดีนั้น จะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์การ อันเป็นผลผลิต ทางความคิดร่วมกันของสมาชิกใน องค์การที่ได้ทำงานร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่ องค์การประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็น รูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้องค์การสามารถใช้ แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงาน ประจำปีงบประมาณยิ่งไปกว่านั้นองค์การยังสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการจัดทำ แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้น มีขั้นตอนดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)
- ๑.๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

๒. การจัดวางทิศทางขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

- ๒.๑) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision)
- ๒.๒) การกำหนดพันธกิจ (Mission)
- ๒.๓) การกำหนดเป้าประสงค์ขององค์การ (Corporate Goal)
- ๒.๔) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Objectives)
- ๒.๕) การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การ (Organization's Key

Performance Indicators, KPIs)

- ๒.๖) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy)

^{๗๐} สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ , ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙, (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ , ๒๕๕๔), หน้า ๒๒-๒๕. (เอกสารอัดสำเนา).

๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นการดำเนินการเพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่ได้ถูกกำหนดขึ้น มีความเป็นรูปธรรม ปฏิบัติได้จริง อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์นั้น ประกอบด้วย

๓.๑) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ หรือที่มักนิยมเรียกกันว่า การทำสวอท-อนาไลซิส (SWOT Analysis) อันประกอบไปด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และการวิเคราะห์ภัย (Threats) ขององค์การ

๓.๒) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานสนับสนุน

๓.๔) การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน (Strategic Plan's KPIs)

๓.๕) กำหนดยุทธวิธี (Tactics) หรือแผนงานในการปฏิบัติ

๓.๖) การกำหนดเป้าหมาย (Targets) ของแต่ละกิจกรรม (Activities) พร้อมกับดัชนีชี้วัดผลงานระดับแผนปฏิบัติการ (Action Plan's KPIs)^{๗๑}

แนวคิดการสร้างยุทธศาสตร์ ของสำนักต่าง ๆ ได้บ่งบอกถึงขั้นตอนมากมายที่ช่วยให้ เกิดความเข้าใจอย่างต่อเนื่องต่อการวิเคราะห์องค์กรเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง และมี ความครอบคลุมรอบด้วยในกิจกรรมทั้งหมดประกอบด้วย ๑๔ ขั้นตอน^{๗๒} คือ

๑) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการออกแบบ (Strategy as Design) สำนักนี้ต้องการให้ยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับ สมรรถนะของ องค์การและโอกาสในสภาพแวดล้อมนั้น เป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงกับ SWOT และการใช้กรณีศึกษาที่พัฒนาจาก Harvard Business School เป็นการออกแบบยุทธศาสตร์ ที่ดีสุดเหมาะสมกับองค์การเป็นแนวคิดหลักในต้นทศวรรษ ๗๐

๒) แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เป็นการวางแผนเพื่อวางแผนการ ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมที่สุดเพื่อ บรรลุเป้าหมายในกรอบเวลาที่กำหนดเป็นแนวคิดหลักจนถึงกลางศตวรรษที่ ๗๐

๓) แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เป็นการวางตำแหน่ง (Positioning) เป็นการหาตำแหน่งทาง ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในภาคส่วนของอุตสาหกรรม ธุรกิจ หรือสังคม และเน้นกิจกรรมที่สร้าง มูลค่าเพิ่ม เป็นแนวคิดหลักในทศวรรษ ๘๐ ซึ่งก็คือรูปแบบ Porter's ๕ Forces นั่นเอง

^{๗๑} จักรวัชร ศิริวรรณ , แนวคิด ความสำคัญ และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ , [ออนไลน์] , แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/437659> [๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖].

^{๗๒} White, C, **Strategic management**, (New York: McMillan, 2004), p. 115.

๔) แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เป็นผู้ประกอบการมองว่า ยุทธศาสตร์เป็นผลลัพธ์ของผู้นำ หรือผู้วางแผนยุทธศาสตร์ ที่ควบคุมหรือสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์แผ่ไป ในองค์กร ใช้ความคิดลึกซึ้งและให้ภาพในอนาคต ซึ่งแนวคิดสำนักนี้มีการนำเสนอในการศึกษา การบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้หรือหายไปบางครั้ง

๕) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรหรือเครือข่ายสังคม เป็นแนวคิดยุทธศาสตร์ที่มองว่าเป็นกระบวนการ ทางสังคม และพัฒนาปรับปรุงด้วยธรรมชาติของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น แนวคิดนี้มีมาตั้งแต่ทศวรรษที่ ๖๐ ที่เป็นการท้าทายแนวคิดเศรษฐศาสตร์ของธุรกิจ นำมาพัฒนาขึ้นในปี ๑๙๘๐ ที่ญี่ปุ่น และปัจจุบันก็คือการให้น้ำหนักเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ที่ได้รับการยอมรับสูงในปัจจุบัน

๖) ยุทธศาสตร์ที่เป็นกระบวนการทางการเมือง ผู้มีอำนาจทางการเมืองเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารอำนาจจึงเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นผลจากการเจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ที่แตกต่างระหว่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการสร้างเครือข่ายและการสร้างพันธมิตร

๗) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ เป็นผลที่มาจากกระบวนการค้นพบ และการเรียนรู้ ทุกคนในองค์กรก็คือนักยุทธศาสตร์ ให้ความคิดเห็นต่อการสร้างยุทธศาสตร์โดยรวม การกำหนดยุทธศาสตร์และการนำไปปฏิบัติไม่ได้เสนอแนะอย่างชัดเจน

๘) ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องราวของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเกิดการพัฒนายุทธศาสตร์เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น มีแนวคิดหลากหลายในการสร้างยุทธศาสตร์เพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์เฉพาะเรื่อง เป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์

๙) ยุทธศาสตร์เป็นการแสดงออกถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ ศึกษาว่ามีการกำหนดยุทธศาสตร์อย่างไรจากมุมมองทางจิตวิทยาเป็นการศึกษาการตีความของปัจเจกชนต่อสภาพภายนอกที่เป็นกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ต่างๆ

๑๐) ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของการใช้สำนวนหรือภาษาเป็นการศึกษาว่าคนในองค์กรพูดถึงยุทธศาสตร์อย่างไร

๑๑) ยุทธศาสตร์เป็นการปรับตัวเพื่อตอบสนอง ต่อสภาพแวดล้อมเป็นการพัฒนายุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม การปรับตัวเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ เป็นแนวคิดที่อยู่ในทฤษฎีทางด้านยุทธศาสตร์

๑๒) ยุทธศาสตร์เป็นการแสดงออกถึงปรัชญาทางจรรยาบรรณ หรือศีลธรรมเป็นการแสดงออกตามธรรมชาติของค่านิยมของนัก ยุทธศาสตร์ที่ต้องการสร้างความพอใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นเรื่องของพฤติกรรมที่มีจรรยาบรรณ และสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร

๑๓) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการประยุกต์ใช้จากความคิดที่เป็นระบบ เป็นการใช้นำแนวคิดที่มีเหตุผลในองค์กร ลดการใช้ความคิดที่แตกต่างออกไป

๑๔) ยุทธศาสตร์เป็นการใช้กล้วย ๆ ยุทธศาสตร์มาจากประสบการณ์และการปฏิบัติ และเป็นการนำกล้วย ๆ มาใช้ ที่ได้ใช้กันมาสม่ำเสมอ นำมาใช้ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่นั่นเอง ไม่มีเวลาที่จะใช้กระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ที่ยาวนาน

นอกจากนี้ ทางด้านสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระเบียบราชการ (ก.พ.ร.) ระบุว่าถึง การจัดทำยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐกำหนดให้หน่วยราชการใช้แนวคิดและหลักการ ดังนี้

(๑) หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักคุณภาพ (Quality) และหลักการความคุ้มค่า ทางการเงิน (Value-for-money) ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑

(๒) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักคุณภาพ (Quality) และหลักความรับผิดชอบ (Accountability) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

(๓) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการตอบสนองที่รวดเร็ว (Responsiveness) และหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐

(๔) หลักกฎหมาย ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๘ – ๒๕๕๕ หน่วยงาน ภาครัฐต้องดำเนินการยกย่องตามขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ที่ปฏิบัติตามหลักสากล ดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ อาทิ มาตรการกลไก นโยบาย แผน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนา สังคมและควา มั่นคงของมนุษย์ สถิติ / ข้อมูล เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย และผลการดำเนินงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อประกอบการวางแผน ยุทธศาสตร์

๒.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยพิจารณา “จุดแข็ง – จุดอ่อน” ภายในองค์กร และ “โอกาส-อุปสรรค” จากภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อ การบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

๓.การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ นำผลจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรในปัจจุบัน รวมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร

๔.การกำหนดเป้าประสงค์ โดยนำ ประเด็นยุทธศาสตร์ มาพิจารณาว่า หากสามารถจน ประสบความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ แต่ละข้อแล้ว จะเกิดผลลัพธ์ (Outcome) ดำเนินการ อะไรบ้าง เช่น ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์ และได้รับประโยชน์อย่างไร

๕.กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัดหรือสิ่งที่ จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหน่วยงานสามารถปฏิบัติ งานบรรลุ เป้าประสงค์ที่ วางไว้ได้หรือไม่โดยในการ กำหนดตัวบ่งชี้ดังกล่าวต้องใช้ถ้อยคำที่ชัดเจน ทั้งในแง่ของคำจำกัดความและการระบุ ขอบเขต โดยตัวชี้วัด นี้จะถูกนำไปเป็นหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายในลำดับต่อไป

๖.กำหนดกลยุทธ์โครงการและกิจกรรม กำหนดกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดย การพิจารณาปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) เป็นสำคัญกล่าวคือต้องพิจารณาว่า ในการที่จะบรรลุเป้าประสงค์ข้อหนึ่ง ๆ นั้น มี ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จและเราจำเป็นต้องทำ อย่างไรจึงจะไปถึงจุดนั้นได้พร้อมทั้งกำ หนดโครงการและกิจ กรรมให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ กำหนดไว้^{๗๓}

ปัจจุบันคำว่า ยุทธศาสตร์กับก ลยุทธ์นั้น มีนักวิชาการได้ความหมายว่าแตกต่างกันบ้าง บางท่านก็ให้ความหมายที่เหมือนกันบ้าง ส่วน"ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ " ในปัจจุบันที่ได้มีการใช้กัน มากมายนั้น ส่วนมากยังใช้กันโดยไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริง ใช้กันผิดความหมาย และใช้ไปเพื่อให้ ดูดีหรือสำคัญขึ้นม ๑ ฉะนั้น ความ แตกต่างของคำว่า ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ อยู่ในแวดวงธุรกิจ ทั้งในการบริหารประเทศ และบริหารองค์กรจะคุ้นเคยว่า กลยุทธ์ คือ Strategy ไม่ค่อยคุ้นกับคำว่า ยุทธศาสตร์^{๗๔} ฉะนั้น ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของภาพใหญ่หรือ Strategic Intent ส่วนกลยุทธ์นั้นจะไป ทำให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อไปตอบสนองต่อ ภาพใหญ่ที่ประเทศตั้งไ ่ว^{๗๕} เมื่อรวมความจะเห็นได้ว่า คำว่า แผนยุทธศาสตร์กับแผนกลยุทธ์ มีความใกล้เคียงกันโดยวิธีการนำไปใช้ ยุทธศาสตร์จะเป็น ภาพใหญ่ส่วนกลยุทธ์จะเป็นภาพเล็กกว่า หากมองไปแล้วภาคราชการจะใช้คำว่ายุทธศาสตร์ ส่วนภาคเอกชนจะใช้กลยุทธ์ ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่ายุทธศาสตร์กับกลยุทธ์ในความหมายเดียวกัน เพราะเห็นว่ายังไม่มี ความชัดเจนในนักวิชาการมากนักและไม่มีความแตกต่างกันโดยการใช้คำศัพท์ ซึ่งผู้ที่กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์นั้น ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

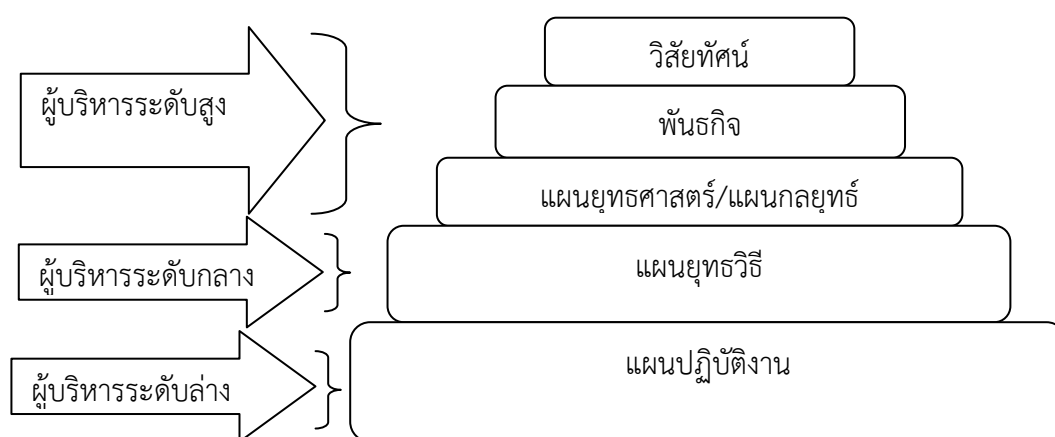
วิธีการในการวางแผนยุทธศาสตร์ ของผู้บริหารขององค กรซึ่งจะต ้องมีการวิเคราะห์ ถึง ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อเป นข้อมูลประกอบในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติราชการของส วนราชการรวมทั้งยังกล าวถึง การถ่ายทอด เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่เลือกไว้ เพื่อนำไป

^{๗๓}สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ , ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙, หน้า ๒๒-๒๕.

^{๗๔}พสุ เดชะรินทร์, ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ คืออะไรแน่ , หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ จ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘.

^{๗๕}อริยญา เถลิงศรี, ยุทธศาสตร์กับกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างไร ?, หนังสือพิมพ์ ประชาชาติธุรกิจ , ฉบับวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓, ปีที่ ๓๔, ฉบับที่ ๔๒๓๕, หน้า ๒๑.

สู่การปฏิบัติและการวัดผลความก้าวหน้า^{๗๖} จะเห็นได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการวางแผนหลอมรวมครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร หรือแผนงานใหญ่ ขององค์กร โดยจะระบุไว้ “อย่างกว้าง” และ “มองไกล” ไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งมักจะเป็นแผนระยะยาว ๕-๑๐ ปี และสอดคล้อง กับแผนระดับนโยบาย^{๗๗} ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่างจะต้องดำเนินให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์รวมทั้ง บทบาท หน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ทางด้านมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยระบุถึง ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามแนวคิดของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย^{๗๘} ดังภาพ



แผนภาพที่ ๒.๑ : แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารตามระดับงาน

แผนภาพที่แสดงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เป็นการแสดงถึงภาระหน้าที่ของตนในการรับผิดชอบส่วนงานนั้น ๆ ให้มีความสอดคล้อง ต่อเนื่องไปด้วยกันทั่วทั้งองค์กรหรือทั่วทั้งหน่วยงานรัฐซึ่งส่วนมากจะใช้ในภาคราชการมากกว่าภาคเอกชนและผู้บริหารในระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้าศูนย์ ผู้จัดการแผนก หรือหัวหน้าสายงาน^{๗๙} ดังนั้นการวางแผนยุทธศาสตร์ จึงเป็นความพยายามขับเคลื่อนองค์การในภาพรวม ความสำเร็จในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้

^{๗๖} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.), เอกสารประกอบการประชุม เพื่อระดมความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์, ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๑, (อัดสำเนา).

^{๗๗} สมพิศ สุขแสน, เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ , (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๕), หน้า ๓, (อัดสำเนา).

^{๗๘} มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ธุรกิจสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย , ๒๕๕๓), หน้า ๓,

^{๗๙} สารานุกรมเสรี , ผู้บริหาร , [ออนไลน์] , แหล่งข้อมูล : <http://th.wikipedia.org/wiki/ผู้บริหาร> , [๒๒ พ.ย.๕๖].

ถูกกำหนดขึ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การเดินทางไปถึงวิสัยทัศน์ โดยถูกต้อง ตรงตามภารกิจ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ขององค์การนั้น กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ คือวิธีการที่จะนำพลังอำนาจ มาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยถือได้ว่ายุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง ซึ่งยุทธศาสตร์หรือเครื่องมือ แต่ละอย่างนั้นอาจมีความแตกต่างกัน มีความเหมาะสมและไม่เหมาะสมแตกต่างกัน ดังนั้นวิธีการที่จะสามารถใช้เครื่องมือหรือทรัพยากร อันมีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุจุดหมายที่วางไว้นั้น ไม่ใช่เป็นการง่าย ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่ดีต้องเป็นการค้น หาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ และนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันจะมีการนำเอายุทธศาสตร์มาใช้กันอย่างแพร่หลายในวาระต่าง ๆ หลายระดับและหลายสถาน การณ์ บางครั้งผู้ใช้ก็เกิดความสับสน ว่าที่ทำอยู่เป็นยุทธศาสตร์หรืออะไรกันแน่ ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีผู้ที่อยู่ในวงการบางท่านได้พูดว่าประเทศไทยยังไม่มียุทธศาสตร์ อันที่จริงยุทธศาสตร์กับกองทัพมีความคู่กันมานานจะยากที่จะแยกออกเพราะว่าชีวิตประจำวันของทหารอยู่กับการวางแผนทั้งระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับองค์การ หากได้ศึกษาประวัติศาสตร์ชาติไทยในอดีตที่ผ่านมาจะพบว่ามี การวางแผนความคิดทางยุทธศาสตร์มาอย่างยาวนานแล้ว หากแต่อาจจะไม่ได้บันทึกหรือบันทึกไว้เป็นเชิงเล่าเรื่องหรือบันทึกเหตุการณ์มากกว่าในรัฐสมัยรัชกาลที่ ๕ นั้นจะนำมาวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนมากกว่าวิสัยทัศน์อันยาวไกลของพระองค์ท่านผ่านไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมดังเช่นมีการส่งพระราชโอรสและพระราชธิดา ตลอดจนเจ้านายชั้นผู้ใหญ่ไปศึกษาในต่างประเทศนั้นและเป็นแนวคิดทางยุทธศาสตร์ที่มีความแหลมคมมาก หรือสมัยจอมพล ป.พิบูลย์สงคราม ที่มีแนวคิดจะย้ายเมืองหลวงและสร้างชาตินิยมนับเป็นการมองในแง่ภูมิรัฐศาสตร์ หรือการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นมาดูแลการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ปี ๒๕๐๔ ในสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ถือเป็นยุทธศาสตร์ชาติด้าน เศรษฐกิจและสังคม สภาพความมั่นคงก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่วางยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรและนโยบายไปตามห้วงระยะเวลาบางช่วงใช้รูปแบบของอังกฤษเป็นลักษณะสภาการสงคราม (War Cabinet) บางช่วงใช้แบบสหรัฐอเมริกาดังเช่นปัจจุบัน วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรก็มีการสอนเรื่องยุทธศาสตร์มาตั้งแต่ปี ๒๔๙๘ ด้วยวิสัยทัศน์ของ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นคือจอมพล ป.พิบูลย์สงคราม นับเวลาประมาณ ๕๐ ปีมาแล้ว จนมาถึงรัฐบาลปัจจุบันที่มีแนวความคิดที่นำยุทธศาสตร์มากำหนดเป็นแนวทางในการนำพาประเทศและองค์กรต่าง ๆ ไปสู่จุดหมายแบบบูรณาการ

ปัจจุบันได้มีการรวบรวมยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งของรัฐและกระทรวงเพื่อจะทำการรวมเป็นยุทธศาสตร์ชาติโดยมุ่งเน้นผลงานการจะทำความเข้าใจในยุทธศาสตร์ต้องมีการศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เรานำมาพิจารณาก่อให้เกิดเป็นยุทธศาสตร์ ที่จริงแล้วแนวคิดคิดทางยุทธศาสตร์เป็น สิ่งที่

เกิดขึ้นมานานแล้วโดยที่มียุทธศาสตร์หลาย ๆ ท่านนำมาเป็นหลักการพื้นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละชาติชาติ ยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนที่ต้องมีความเข้าใจในเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น จะต้องศึกษาประวัติศาสตร์ของชาติให้รู้ที่มาขณะเดียวกันต้องรู้ความเป็นมาของชาติอื่นด้วยหลักการ และแนวคิดทางยุทธศาสตร์ในยุคต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งต้องเรียนรู้ถึงลักษณะของยุทธศาสตร์ ในมิติต่าง ๆ และแนวคิดในการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในกระบวนการคิดทางยุทธศาสตร์ สังคมโลกยุคทุกสมัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แต่ละประเทศล้วนมีจุดมุ่งหมายไปที่สิ่งเดียวกัน คือ การจะอย่างไรให้ประเทศของตนสามารถดำรงรักษาและบรรลุถึงสิ่งที่ต้องการของคนในชาติ ความต้องการและเป้าหมายสูงสุดของชาติที่กำหนดไว้ ได้แก่ ผลประโยชน์แห่งชาติ และวัตถุประสงค์มูลฐานแห่งชาติ ที่แจ่มแจ้งมาจากผลประโยชน์แห่งชาติโดยต้องมีกรอบแนวทางที่จะไปถึงจุดหมายและทรัพยากรที่จะนำมาใช้ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เองจึงเป็นที่มาของคำว่า ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์ชาติ^{๘๐}

ยุทธศาสตร์เป็นแผนในการทำงานที่มีลักษณะกว้าง ๆ ที่จะช่วยให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังนั้นคำว่า “ยุทธศาสตร์” จึงถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง มีนักคิดนักทฤษฎีทางยุทธศาสตร์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยตลอด นักยุทธศาสตร์ที่มีชื่อเสียงที่ได้รับการยอมรับและเชื่อว่ามียุทธศิลป์ในแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) มาจนถึงสมัยนี้ได้แก่ ซุนวู นักยุทธศาสตร์ชาวจีนเป็นผู้บุกเบิกที่ด้วยการเขียนตำรา ศิลปะการสงคราม (The Art of War) ขึ้นเป็นเล่มแรกของโลกเมื่อกว่า ๕๐๐ ปีมาแล้ว

การศึกษาถึงพัฒนาการของแนวความคิดเชิงยุทธศาสตร์ของนักยุทธศาสตร์เหล่านี้ทำให้เราสามารถเข้าใจและมองภาพของอนาคตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ยุทธศาสตร์ มีหลายระดับ ได้แก่ มหายุทธศาสตร์ (Grand Strategy) ยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) และยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติ (National Security Strategy) หรืออาจมองในอีกระดับหนึ่งตามความเข้าใจที่ง่ายขึ้นได้แก่ ยุทธศาสตร์โลก ยุทธศาสตร์ภูมิภาค ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้ให้นิยามของคำว่า ยุทธศาสตร์ (Strategy) ไว้ว่า “ศิลปะและศาสตร์ในการพัฒนาและการใช้ กำลังอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร และวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงาน และสิ่งแวดล้อม ทำการสนับสนุนนโยบายด้านต่าง ๆ ของชาติให้ได้ผลดีที่สุด เพื่อเพิ่มพูนโอกาสและความได้เปรียบที่จะได้มาซึ่งชัยชนะและลดโอกาสที่จะประสบความพ่ายแพ้ให้น้อยลง”

กระบวนการคิดและการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงที่จะพัฒนาประเทศของเราให้มีความมั่นคงในองคร่วมทุก ๆ ด้าน ตามเป้าประสงค์ และมี

^{๘๐} เอกชัย ศรีวิลาศ, ยุทธศาสตร์ของไทย, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://ndc.rtarf.mi.th/thinktank/Defence/strategic-concept.htm> [๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗].

พัฒนาการที่ต่อเนื่องยั่งยืนได้อย่างแท้จริง มิใช่เพียงแต่การดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลในห้วงเวลาตามเป้าหมายที่ปรารถนา แต่อาจจะมีผลกระทบเกิดขึ้นได้ในอีกด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นในห้วงเวลาเดียวกันหรือในอนาคตต่อไป นักคิดทางยุทธศาสตร์ที่ดีต้องคิดแบบบูรณาการ ต้องรู้จักและเข้าใจในแก่นแท้ของชาติในอันที่จะวิเคราะห์กำลังอำนาจของชาติและมีการเชื่อมโยงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมทั้งที่ดีและไม่ดีในอดีต ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมารวมเข้าด้วยกันให้ได้ภาพในลักษณะบูรณาการและเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของชาติได้อย่างแท้จริง^{๘๑}

กระบวนการทางยุทธศาสตร์มีสิ่งที่จะต้องศึกษาอันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ๓ สิ่งคือ องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ประการ^{๘๒} ลักษณะของยุทธศาสตร์ และการศึกษาอนาคตศาสตร์ ที่จะทำให้การศึกษายุทธศาสตร์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นควรต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

๑. องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ ๓ ประการอันมีจุดหมายปลายทาง (End) กรอบแนวทางหรือ นโยบาย (Ways) และทรัพยากรที่นำมาใช้ (Mean) จุดหมายปลายทางของชาติ คือผลประโยชน์แห่งชาติ (End) เป็นการพิจารณาว่าอะไรคือส่วนได้ส่วนเสียของชาติในสถานการณ์ระหว่างประเทศที่เกิดขึ้น ศาสตราจารย์ Frankel ได้ให้คำนิยามผลประโยชน์แห่งชาติไว้ว่า หมายถึงจุดหมายทั่ว ๆ ไป และความต่อเนื่องของการดำเนินการของชาติ ซึ่งจะต้องมีแนวทางของชาติในรูปแบบนโยบายแห่งชาติ (Way) ที่เป็นกรอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์ของชาติ และสุดท้ายบูรณาการด้วยการนำทรัพยากรของชาติมาใช้ (Mean) ให้เหมาะสมหรือออกมาใน รูปของมาตรการเฉพาะ (Specific Measurement)

๒. ลักษณะของยุทธศาสตร์ (Characteristics) ยุทธศาสตร์เป็นการวางแผนที่มีหลายมิติที่จะต้องพิจารณาในหลายมุมมอง มีองค์ประกอบที่หลากหลาย เพราะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยบุคคลากรที่มีประสบการณ์สูง ในการวิเคราะห์หรือบูรณาการใช้ทรัพยากรของชาติที่มีความจำกัดแบบองค์รวม ต้องผสมผสานอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวอย่างสูตรคูณ ในมุมมองของนักวางแผนยุทธศาสตร์ จะกล่าวถึงลักษณะของยุทธศาสตร์ไว้ในมิติต่าง ๆ เช่นการมองอนาคต สามารถเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ เข้าใจความสลับซับซ้อน การมีนัยสำคัญ การเชื่อมโยงแบบบูรณาการ ห้วงเวลา ความเฉพาะเจาะจง ความอ่อนตัว ความสมบูรณ์ ความถี่อย่างต่อเนื่อง เป็นความลับหรือไม่ รูปแบบการเป็นทางการ อำนาจหน้าที่ ความง่ายในการนำไปปฏิบัติ และง่ายต่อการควบคุม

๓. การศึกษาอนาคตศาสตร์ อนาคตศาสตร์อาจเป็นสิ่งใหม่ของบางคนแต่สำหรับนักยุทธศาสตร์แล้วเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องศึกษาขาดเสียไม่ได้ เพราะเป็นการศึกษาถึงวิธีการคาดการณ์

^{๘๑} เรื่องเดียวกัน หน้า ๕๐

^{๘๒} อ้างแล้ว.

อนาคต หากคาดการณ์ได้ใกล้เคียงความเป็นจริงก็จะใช้ทรัพยากรของชาติน้อย ประหยัดการใช้
งบประมาณ เป็นวิธีการที่เกิดมานานนับร้อยปีแล้วเพราะในการนำทัพเข้าสู้รบกันจะต้องมีการประเมิน
สถานการณ์และกำลังของข้าศึก แต่มาระยะหลังประมาณกว่า ๓๐ ปีที่ผ่านมา ได้มีการศึกษา
แนวความคิด ทฤษฎี และระเบียบวิธีเกี่ยวกับอนาคตศาสตร์ที่ได้ถูกบันทึก นำมาใช้เพื่อที่จะช่วยให้
การคาดการณ์สถานการณ์หรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ถูกต้องอย่างมีเหตุมีผล รวมทั้งการศึกษา
เปรียบเทียบแต่ละรูปแบบ และเทคนิควิธีการที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการคาดการณ์อนาคต ซึ่งมี
นักคิดสร้างขึ้นมามีหลายวิธี อาทิ แบบการศึกษาแนวโน้มการศึกษานาคตจากความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ เช่น เทคนิคเดลไฟ การสร้างภาพสถานการณ์การกวาดภาพหรือการแจ้งเตือน ฯลฯ
ตลอดจนการศึกษาในเรื่องของอนาคตศาสตร์เชิงประยุกต์ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีจุดเด่นจุดด้อยที่
แตกต่างกันเหมาะที่จะใช้ในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งบางครั้งอาจใช้หลาย ๆ วิธีควบคู่กันไป

จะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการดำเนินงาน
เรื่องหนึ่ง เรื่องในระดับของชาติ หรือขององค์กรขนาดใหญ่ เช่น ระดับกระทรวง ระดับกองทัพ
ระดับองค์กรในระดับประเทศหรือระดับชาติที่มีเป้าหมายในเชิงมหัพภาคที่สามารถจะกำหนด
เป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมาจากการแปลงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ไปสู่การ
บรรลุผลสัมฤทธิ์ในที่สุดหรือการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันของโลกอีกด้วย

ตารางที่ ๒.๗ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	Luecke & Collis, 2007, p.22	ศิลปะในการควบคุมและใช้ประโยชน์ทรัพยากรทาง การทหารต่อมา มาใช้ ในทางวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ วิชาการบริหาร และการปกครอง
๒	สำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๔, หน้า ๒๒-๒๕	เป็นวิธีการ หรือเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ เป็นการจัดและเครื่องมือที่เป็นพลังอำนาจแห่งชาติทุก ๆ ด้านเพื่อให้บรรลุผลประโยชน์
๓	จักรวัชร ศิริวรรณ, (ออนไลน์)	๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ๒. การจัดวางทิศทางขององค์กร ๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ตารางที่ ๒.๗ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๔	White, 2004, p.115	๑) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการออกแบบ ๒) แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เป็นการวางแผน ๓) แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เป็นการวางตำแหน่ง ๔) แนวคิดยุทธศาสตร์ที่เป็นผู้ประกอบการ ๕) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร ๖) ยุทธศาสตร์ที่เป็นกระบวนการทางการเมือง ๗) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการเรียนรู้ ๘) ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องราวของกระบวนการเปลี่ยนแปลง ๙) ยุทธศาสตร์เป็นการแสดงออกถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ ๑๐) ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของการใช้สำนวนหรือภาษา ๑๑) ยุทธศาสตร์เป็นการปรับตัว ๑๒) ยุทธศาสตร์เป็นการแสดงออกถึงปรัชญาทางจรรยาบรรณ ๑๓) ยุทธศาสตร์ที่เป็นการประยุกต์ใช้ ๑๔) ยุทธศาสตร์เป็นการใช้กฎง่ายๆ
๕	พสุ เดชะรินทร์, ๒๕๔๘, หน้า ๖	ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ อยู่ในแวดวงธุรกิจทั้งในการบริหารประเทศ และบริหารองค์กร
๖	อริยญา เถลิงศรี, ๒๕๕๓, หน้า ๒๑	ยุทธศาสตร์เป็นเรื่องของภาพใหญ่หรือ strategic intent ส่วนกลยุทธ์นั้นจะไปทำให้บรรลุเป้าหมาย
๗	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ ๒๕๕๑, หน้า ๕	วิธีการของผู้บริหารขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ ถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพื่อเป็ นข้อมูลประกอบในการกำหนดประเด็นของเป้าประสงค์
๘	สมพิศ สุขแสน, ๒๕๔๕, หน้า ๓	แผนงานใหญ่ ขององค์กร โดยจะระบุไว้ “อย่างกว้าง” และ “มองไกล”
๙	มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย, ๒๕๕๓, หน้า ๓	ความสัมพันธ์กันทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่างจะต้องดำเนินให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์
๑๑	เอกชัย ศรีวิลาศ, (ออนไลน์)	การวางแผนที่ต้องมีความเข้าใจในเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งต้องเรียนรู้ถึงลักษณะของยุทธศาสตร์ ในมิติต่าง ๆ ๓ ประการ ๑. องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ ๒. ลักษณะของยุทธศาสตร์ ๓. การศึกษาอนาคตศาสตร์

๒) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมากในฐานะเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศชาติ หรือแม้กระทั่งองค์กรทั้งเล็กหรือองค์กรใหญ่ก็ตามเพราะเมื่อบุคลากรสามารถจะที่ปฏิบัติของตนเองได้อย่างมีคุณภาพย่อมส่งผลไปยังการพัฒนางานองค์กรโดยภาพรวมอีกด้วย แต่กระนั้นองค์กรต่าง ๆ สามารถที่จะนำกระบวนการวิธีการ เทคโนโลยี และผลการวิจัยมาเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนางานองค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณค่า (Position Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลาง บริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุก สถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม^{๘๓}

ด้านแนวคิด สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการ ตามหลักมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้คำจำกัดความของสมรรถนะหลัก ว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ประการ ได้แก่

^{๘๓}วิลาวรรณ รัตพิศาล ,ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๙.

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๒. การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจ ใฝ่รู้ สักสม ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยา ข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๕. การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม^{๔๔}

สำหรับนักวิชาการภายในประเทศ ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดีแต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึง มีการพัฒนาบุคคลให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็ม ตามความสามารถใน ขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่ แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อ เตรียมสำหรับ รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย^{๔๕} เพราะการพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านควา มคิด การกระทำความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ^{๔๖} ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงาม เมื่อ

^{๔๔}สำนักงานข้าราชการพลเรือน , กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๕๕, หน้า ๑-๒ (อรรถาธิบาย).

^{๔๕}สมคิด บางโม, เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬาลงกรณ์ฯ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๙๒.

^{๔๖}นงลักษณ์ สีนสืบผล , การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม , (โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี สหวิทยาลัยรัตน โกสินทร์, ๒๕๓๒), หน้า ๘.

คนทำงานอยู่ในโรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ก็เกิดการถอยหลัง แม้แต่การอยู่นิ่งก็จะถอยหลังอยู่แล้ว เพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ มีของใหม่มาแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นครูที่อยู่กับโรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติม เกิดความเฉื่อยชา ทำงานกันไปเรื่อย ๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าขามเย็นขาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน ล้าหลังไม่ก้าวหน้า ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคนในหน่วย งาน^{๘๗} และพนักงานจะต้องได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ๓ ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) เรียกว่า KSAS^{๘๘} ดังนั้น วิธีการที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคคลในด้านความคิด ความรู้ ทักษะและเจตคติ เพื่อช่วยให้บุคคลมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานได้สูงสุดและสรุปได้ดังนี้

๑.การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดึงดูดเอาศักยภาพของบุคคลมาทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความพึงพอใจ

๒.การพัฒนาบุคคล จะต้องใช้วิธีการหลายอย่าง เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม การฝึกทักษะ เป็นต้น

๓.การพัฒนาบุคคล เพื่อให้องค์การอยู่รอด และเจริญก้าวหน้าดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการส่งเสริมความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ^{๘๙}

การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้น แก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นจะต้องมีการอบรม เพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม ซึ่งการพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานที่สูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการ

^{๘๗} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *นิตยภับริหาร*, (เชียงใหม่: Orange Group Tactics Design, ๒๕๔๙), หน้า ๕๓.

^{๘๘} นงนุช วงษ์สุวรรณ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (Human Resource Management, ๒๕๔๖), (เอกสารอัดสำเนา).

^{๘๙} นงนุช วงษ์สุวรรณ, *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*, *โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ* (คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณีจันทบุรี. ม.ป.ป.), หน้า ๒.

พัฒนาองค์การอีกทางหนึ่งด้วย^{๙๐} ซึ่งบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เมื่อเงื่อนไขอื่นได้เปลี่ยนแปลงไปซึ่งสามารถทำได้สองวิธีคือ วิธีแรกปรับเปลี่ยนคนออก และจ้างคนที่เหมาะสมกับภารกิจใหม่เข้าแทน ในทำนองที่เรียกว่าถ่ายเลือดใหม่ (New Blood) วิธีหลังใช้วิธีเปลี่ยนแปลงคนเดิมด้วยการฝึกอบรมพัฒนาด้านทักษะ และเจตคติที่สอดคล้องกับงานใหม่ จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพราะถ้ามีทรัพยากรอื่น เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา การจัดการ แต่ขาดคนก็ไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้บริหารจัดการปฏิบัติให้ทรัพยากรทั้งหมดสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ ถ้าขาดคนเพียงคนเดียว ถึงจะมีทรัพยากรที่กล่าวมา มากเพียงใดก็ไม่สามารถทำการใด ๆ ได้ เพราะ องค์กรทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากร อันจะเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจน ให้บุคลากรได้ตระหนักในคุณค่าของตนที่มีต่อองค์กร รวมถึงสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสุดท้ายคือ ช่วยนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๑} ดังนั้น สารสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ ๖ ประการ คือ

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาด ในการปฏิบัติงานน้อยลงซึ่งจะมีผลทำให้ องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

^{๙๐}สมาน รังสิโยภุชญ์ , ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๑), หน้า ๘๔.

^{๙๑}รังชัย สมบูรณ์ , จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข , (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม , ๒๕๔๙), หน้า ๔๓.

๕. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยยกระดับบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร รางาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร^{๙๒}

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรในองค์กร จะสามารถทำให้ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น และมีความจำเป็นต่อกระบวนการพัฒนาที่จะต้องให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ๗ ประการ ได้แก่

๑. ช่วยให้ผู้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นถูกต้องมากขึ้นผิดพลาดน้อยลง

๒. ทำให้บุคลากรเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและหน่วยงาน เกิดความรักหน่วยงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเพื่อหน่วยงานต่อไป

๓. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีโอกาสพบปะกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ยิ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ด้วยแล้ว โอกาสพบปะกันของบุคลากรย่อมมีน้อย ความคุ้นเคยสนิทสนมก็น้อยตามไปด้วย การได้พบปะกันเป็นประจำจะเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมากขึ้นแน่นอน ย่อมไม่มีผู้บริหารคนใดต้องการให้ผู้บุคลากรขาดความสามัคคี

๔. ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ข้อนี้นี้เป็นความสำคัญเชิงจิตวิทยา ฝ่ายบริหารเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานจึงพัฒนา ความรู้สึกนี้จะเป็นแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๕. ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้จักมองตนเอง รู้จักครองตนให้มีวิถีชีวิตที่เหมาะสมและมีความสุข

๖. ลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ทั้งข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกันและข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรเน้นทั้งความรู้ ความสามารถ เจตคติและบุคลิกภาพ

^{๙๒} ฤกษ์ธน พงษ์ศรร , การพัฒนาบุคลากร , เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคลหน่วยที่ ๑ - ๗ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , พิมพ์ครั้งที่ ๒๐, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๙ - ๑๗๑.

เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน รู้จักใช้เหตุผลและปฏิบัติตนเหมาะสมทุกคนต่าง
ทำหน้าที่อย่างมุ่งมั่น นำไปสู่ความเจริญของหน่วยงานต่อไป

๗. สร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน ประชาชนหรือผู้มารับบริการย่อมศรัทธาหน่วยงานที่มี
ความมั่นคง มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญของการมีคุณภาพดังกล่าวบุคลากร
ย่อมภูมิใจในหน่วยงานของตนเองและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานไว้จาก
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงอยู่
ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วิทยาการ ความรู้ต่าง ๆ ล้วนส่งผลให้ การจัดการ
ศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ดังนั้น
อาจารย์ซึ่งถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้
ความสามารถ ทั้งยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะคติต่าง ๆ ที่ดีต้องงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน
มีประสิทธิภาพและทรงคุณค่ามากยิ่งขึ้น^{๙๓}

สำหรับการ วิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กรตามแนวคิดทั้งในประเทศและนอกจากจะมี
ลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนักเพราะการมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงการบริหารจัดการ
ในองค์กรทำให้การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรมีความหลากหลายและนักวิจัยต่าง ๆ ก็พยายาม
นำเสนอแนะเพื่อรับมือกับความผิดต่อแผนวิธีการพัฒนาบุคลากร ครอบคลุมเห็นผลอย่างมาก เช่น
๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การส่งไปศึกษาดูงาน ๔. การส่งไปศึกษาต่อ ๕. การมอบอำนาจ
ความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ๖. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ ๗. การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย ๘. การให้
รักษาการแทน ๙. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ ๑๐. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน
๑๑. การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม ๑๒. การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และ
๑๓. การฝึกอบรม^{๙๔} เป็นต้น

กล่าวได้ว่า แนวคิดการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นการเพิ่มศักยภาพ บุคลากร ใน
ด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) พร้อมการปฏิบัติหน้าที่ใน
องค์กรต่าง ๆ ทุกระดับ ซึ่งเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือ
เป็นการแบ่งเบาภาระในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะมีหลายกระบวนการวิธีการเข้าไปช่วย เช่น เทคนิคต่าง ๆ
เทคโนโลยี องค์ความรู้ งบประมาณ เพื่อช่วยนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็น
ประการสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการพัฒนาบุคลากรยังมีวิธีการมากมายที่จะนำมาเสริมสร้างและ
พัฒนาบุคลากรไปสู่ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี เช่น วิธีการฝึกอบรม วิธีการส่งเสริม

^{๙๓} พงศธร พัทธกะกำพล , การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม ,
(เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๐), หน้า ๖ - ๗.

^{๙๔} วีน เชื้อโพธิ์หัก, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๗), หน้า
๒๐-๒๒.

การศึกษาต่อเนื่อง ทั้งในระบบและนอกระบบ การศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ การจัดการการพัฒนาในรูปแบบกิจกรรมระยะสั้น ๆ เป็นต้น กระบวนวิธีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ยังเป็นที่นิยมอยู่ในองค์กรต่างไม่ว่าจะในหน่วยงานรัฐ และองค์กรเอกชนเพราะได้ผลอย่างมากและให้ประสบการณ์โดยตรงและเสียเวลาน้อยรวมทั้งได้ผลเกินกว่าการลงทุน

ตารางที่ ๒.๘ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	วิลาวรรณ รพีพิศาล, ๒๕๕๔, หน้า ๑	๑. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ๒. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า ๓. มุ่งการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหาร ทรัพยากรมนุษย์
๒	สำนักงานข้าราชการ พลเรือน, ๒๕๕๕, หน้า ๑-๒	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม
๓	สมคิด บางโม, ๒๕๔๕, หน้า ๙๒	การพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น ต่อไปในอนาคต
๔	นงลักษณ์ สีนสีบล, ๒๕๓๒, หน้า ๘	กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ
๕	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ๒๕๔๙, หน้า ๕๓	การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงาม การ ทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม ทำให้เกิดความล้าหลัง ไม่ ก้าวหน้า
๖	นงนุช วงษ์สุวรรณ, ๒๕๔๖, หน้า ๒	การเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่ อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities)

ตารางที่ ๒.๘ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๗	สมาน รังสิโยภักดิ์, ๒๕๔๑, หน้า ๘๔	การอบรมเพื่อให้สามารถทำ งานได้ดีเช่นเดิมซึ่งการพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น
๘	ธงชัย สมบูรณ์, ๒๕๔๙, หน้า ๔๓	องค์กรทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากร อันจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร
๙	กุลธนา ธนาพงศธร, ๒๕๔๐, หน้า ๑๖๙	๑. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ๒. ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ๓. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ๕. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ ๖. ช่วยทำให้มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ
๑๐	พงศธร พัทธภัยคำพล, ๒๕๔๐, หน้า ๖	๑. ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ทำให้บุคลากรเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้บริหารและหน่วยงาน ๓. ช่วยให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ๔. ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ๕. ช่วยให้บุคลากรรู้จักมองตนเอง ๖. ลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ๗. สร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน
๑๑	วิน เชื้อโพธิ์หัก, ๒๕๔๗, หน้า ๒๐	การพัฒนาด้วยกรรมวิธีการอบรม การปฐมนิเทศ การให้การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๒.๒ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาคนในฐานที่เป็นมนุษย์กับการพัฒนาคนในฐานที่เป็นทรัพยากรนี้มีความหมายต่อการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคน^{๙๕} ทั้งในฐานที่เป็นมนุษย์โดยตัวมันเองและในฐานที่เป็นทรัพยากร ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันคือการศึกษาเพื่อพัฒนาคนนั้นเป็นการศึกษาที่เรียกว่าได้ว่าเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาคนอย่างรวดเร็วคือการมีสุขภาพและการศึกษาที่ดีของประชากรการที่ประชากรได้รับการศึกษาที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการผลิตของบุคคลและการมีสุขภาพที่ดีก็เป็น ปัจจัยสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว ซึ่งกลายเป็นที่มาของ“ทฤษฎีทุนมนุษย์”^{๙๖} เพื่อสนองความต้องการของสังคมในด้านกำลังคนในสาขางานและกิจการต่าง ๆ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและบ่มเพาะได้ ซึ่งได้สรุปแนวทางที่ผู้บริหารควรปฏิบัติไว้ดังนี้ คือ ๑) มีการบริหารจัดการที่เน้นในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อเนื่องการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ๒) การวัดผลสำเร็จของการบริหารจัดการคน ๓) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต และ ๕) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนา^{๙๗} จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ^{๙๘} และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบกับความสำเร็จ^{๙๙} ฉะนั้น เราจึงควรจัดการศึกษาสองอย่างนี้ให้สัมพันธ์กันเพราะถ้าเราสามารถพัฒนาทั้งสองส่วนนี้ให้สัมพันธ์กันจนเกิดดุลยภาพขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อชีวิตและสังคม^{๑๐๐} ซึ่งเป็นเรื่องของการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่

^{๙๕}Schultz, T. W., “Investment in Human Capital”, *The Role of Education and of Research*, Vol.51 (New York : The Free Press, 1971) : p.36.

^{๙๖}Schultz, T. W., “Investment in Human Capital”, *The American Economic Review*, Vol.51 (1961) : pp.1-17.

^{๙๗}Leslie A.Weatherly, “Human Capital-The Illusive Asset, Measuring and Managing Human Capital : A Strategic Imperative for HR”, *SHRM Research Quarterly*, (2003) : pp.1-7.

^{๙๘}Sandra Leggatt and Judith Dwyer, “Factors Supporting High Performance in Health Care Organization”, in *National Institute of Clinical Studies*, (Melbourne : Health Management Group at La Trobe University, 2003) : pp.9-21.

^{๙๙}สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , *การพัฒนาองค์กรและ บุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^{๑๐๐}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๓๙.

เหมาะสม^{๑๐๐} ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าในงาน^{๑๐๑} นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็น กระบวนการในการฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Education) ซึ่งการฝึกฝนมีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษาที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรกับผลปฏิบัติงานขององค์กร^{๑๐๒} การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่ที่มีธรรมชาติของการทำงานแตกต่างไปจากเดิม^{๑๐๓} งานวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ฐานการจัดการความรู้มาผนวกหรือมาเป็นตัวกำหนดใน การได้มาซึ่งบุคลากรที่พึงประสงค์หรือตามความต้องการขององค์กร ซึ่งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีลักษณะพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นการเตรียม คนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่เกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น หลักการสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ฐานการจัดการความรู้คือจะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เช่น การให้คนมีความรู้ จะต้องฝึกให้มีวินัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วยนั้นหมายถึง นอกจากบุคลากรในองค์กรจะเก่งและมีความสามารถแล้วจะต้องมีระเบียบวินัยในตนเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงให้ความสำคัญที่การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน^{๑๐๔}

นักทฤษฎีทางตะวันตกหลายมีความเห็นที่คล้าย ๆ กันไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการจัดการกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลา

^{๑๐๐}Becker, G.S., **Human Capital** : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Educationm, (Chicago : The University of Chicago Press, 1994) : p.1.

^{๑๐๑}เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, **หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทาง การวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ** , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๓๑), หน้า ๑.

^{๑๐๒}Mark A. Huselid, “The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance”, *Academy of Management Journal*, 38 (1995) : pp.635-672.

^{๑๐๓}พนัส หันนาคินทร์ , **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล** , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๑๐๔}วันชัย ปานจันทร์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการใช้ฐานการจัดการความรู้ ”, **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-พฤษภาคม ๒๕๔๘), หน้า ๑-๑๗.

เหมาะสมและสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในสัง คม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม^{๑๐๖} เป็นกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์กร (Organization Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)^{๑๐๗} หรือส่งเสริม การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น^{๑๐๘} ให้สามารถ เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถของประชากรในสังคม การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ด้านรัฐศาสตร์หมายถึงการเตรียมประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกระบวนการทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย^{๑๐๙} ในปี ค.ศ.1878-1901 Frederick Taylor เจ้าของแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ได้เสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ การจูงใจบุคลากรด้วยเงิน หรือรางวัลตอบแทนสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานตาม ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้ ก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน ผลผลิตเพิ่มขึ้น รายได้ของบุคลากรเพิ่มขึ้น ในขณะที่ต้นทุนการผลิตลดลง ต่อมา ได้พบว่า เงินไม่ใช่สิ่งจูงใจอย่างเดียว แต่มีปัจจัยที่สำคัญอื่น ๆ ในการจูงใจบุคลากรด้วย อาทิ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทักษะคนที่ต้องงาน เป็นต้น มีทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมากม ายผู้วิจัยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ ทฤษฎีความต้องการหรือความพึงพอใจของมนุษย์ ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ และทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ ดังนี้

๑) ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการ ให้ความสนใจ ต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะผลักดันให้แสดงพฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจให้ความสำคัญกับความแตกต่างและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

^{๑๐๖} Nadler, Leonard, **Designing training program**, (The critical events model. Reading , Mass. Addison – Wesley , 1982), p. 12.

^{๑๐๗} Pace. RW. Smith, **Human Resource Development**, (New Jersey:Prentice Hall,1991), p. 7.

^{๑๐๘} Russell C. Swansburg, **In Service Education**, (New York: G.D. Putmen Sons, 1968), p. 47.

^{๑๐๙} Harbison และ Mayor, อ้างใน ชัยยงค์ พรหมวงศ์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, ประมวลสาระชุดวิชา เทคโนโลยีและการสื่อสาร การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช๒๕๓๖), หน้า ๒๐.

ในความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ไม่คงที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ และช่วงเวลา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) โดยนักจิตวิทยา Abraham Maslow ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ที่กลุ่มผู้บริหารมักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ ทฤษฎีของ Maslow มีสมมติฐาน ดังนี้

(๑) มนุษย์มีความต้องการ มีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด

(๒) ความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานต่ำ สุดถึงสูงสุด

(๓) เมื่อได้ตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจต่อไป จะต้องการระดับสูงขึ้นไปอีก

(๔) ความต้องการมีหลายอย่างพร้อมกัน คือต้องการอย่างหนึ่ง และอย่างอื่นด้วย

ลำดับความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ ๕ ประเภท ได้แก่

๑. ความต้องการทางกาย ๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ๓. ความต้องการสังคม
๔. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และ ๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต^{๑๑๐}

๒) ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ

ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญต่อ กระบวนการทางความคิดโดยเชื่อว่า มนุษย์ใช้ความคิด อย่างมีเหตุผลจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม หากผู้บริหารสามารถจูงใจทางความคิดได้จะทำให้ บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom มีสมมติฐาน ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดย Victor Vroom ได้ศึกษาการรับรู้ของบุคคลได้พบว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นอยู่กับการคาดหวังของบุคคลนั้น มีผลลัพธ์เป็นรางวัลตอบแทนที่ต้องการ แรงจูงใจเกิดจากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะให้ เกิดขึ้นจากการกระทำของตน เช่นการฝึกอบรมวิชาชีพที่ไ้ ได้รับการรับรองส่งผลให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้นมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจบุคลากรได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการ คือ

(๑) ความคาดหวัง หมายถึงความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา เป็นผลได้ระดับที่ ๑ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ การนับถือตนเอง ความสามารถของตนเอง ในการทำให้เกิดผลที่ต้องการ ความสำเร็จในอดีต ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

(๒) ความเป็นสื่อหน้า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จจะมีผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนตามต้องการ เป็นผลได้ระดับที่ ๒ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร

^{๑๑๐} Abraham Maslow, อ้างใน ราณี อิลิชัยกุล การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ ประมวลสาระชุดวิชา เทคโนโลยีและการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่, (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ๒๕๕๓), หน้า ๑๓-๑๖.

(๓) ความมีคุณค่า หมายถึง ความตั้งใจ คุณค่าของรางวัลตอบแทนและผลลัพธ์ของงานที่ได้รับ มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล คือ ค่านิยม ความชอบของแต่ละบุคคล

การจูงใจบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ หากปัจจัยทั้ง ๓ ประการเกิดขึ้น และมีความสัมพันธ์กัน และมีผลต่อการจูงใจบุคลากร^{๑๑๑} ดังนั้นแรงจูงใจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อบุคคลหิวจะแสวงหาอาหารหรืออื่น ๆ บุคคลจะต้องแสวงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ บุคคลแสวงหาอาหารก็เพราะความหิวเป็นตัวกระตุ้น แรงจูงใจถือว่าเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งอาจจะเกิดจากทางสรีระ หรือ ทางสังคม^{๑๑๒}

๓) ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

อธิบายว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือ ทฤษฎีเงื่อนไขของการปฏิบัติการ (Operant Conditioning Theory) ของนักจิตวิทยา B.F.Skinner นับเป็นทฤษฎีบุกเบิก ด้านนี้ มีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่ว่า ผลลัพธ์จากการกระทำในอดีตเป็นตัวควบคุมทำให้เกิดพฤติกรรมอีกหรือไม่ในอนาคต ซึ่งเน้นผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการควบคุมพฤติกรรม ๔ วิธี^{๑๑๓} ดังนี้

(๑) การเสริมแรงทางบวก หมายถึง การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่บุคลากร เช่น คำชมเชยบุคลากรเมื่อปฏิบัติตามเป้าหมายสำเร็จ การให้โบนัสพิเศษหรือรางวัลเกียรติยศ การส่งไปสัมมนาหรือฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

(๒) การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยง ไม่แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคลากร เช่น หยุดว่ากล่าวตักเตือนการทำงานช้าหรือเฉื่อยชาของบุคลากรบางคน การหลีกเลี่ยงการคุยที่ทำงานล่าช้า เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากการลงโทษ เพราะเป็นการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการ ด้วยการหลีกเลี่ยงการบ่นของหัวหน้า การลดบรรยากาศตึงเครียด หรือไม่พึงประสงค์

^{๑๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒-๒๓.

^{๑๑๒} เรืองชัย หมื่นชนะ, **จิตวิทยาพื้นฐาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจรัสสินทวงศ์ การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔ - ๔๖.

^{๑๑๓} Skinner, Burrhus Frederic. **About behaviorism**. (Vintage, 2011) ตูรายละเอียดเพิ่มเติมในชัยวัฒน์ อัฒพันธ์, **จริยศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๖), หน้า ๓-๑๖.

(๓) การลงโทษ หมายถึง การลดหรือจำกัด ความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่บุคลากร เช่นการลงโทษโดยการลดค่าจ้างกับบุคลากรที่มาสายบ่อยหรือกับบุคลากรที่ดื่มสุราขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น เป็นการดำเนินการทางวินัยตามลำดับ

(๔) การระงับ หมายถึง การลดหรือจำกัด ความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการละเลยหรือหยุดกระทำเสริมแรงบวกแก่บุคลากร เช่นการปฏิเสธหรือหยุดรับโทรศัพท์จากแฟน หากต้องการเลิกคบกัน เป็นต้น

ผู้บริหารองค์การสามารถจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเสริมแรงให้เกิดประโยชน์ได้ ด้วยการปฏิบัติตามแนวทาง ดังนี้คือ ๑) เน้นการเสริมแรงทางบวกมากที่สุด ๒) อย่าให้ผลตอบแทนเท่าเทียมกันทุกคน ควรให้ตามผลการปฏิบัติงาน ๓) ให้ผลตอบแทนแก่พฤติกรรมทางบวก ๔) ชี้แจงถึงผลการปฏิบัติงานที่ควรได้รับการเสริมแรงทางบวกและปฏิบัติตามที่บอก ๕) ชี้แจงผล ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องการ ผู้ที่ไม่ได้รางวัลจะได้ทราบ ๖) อย่าลงโทษบุคลากรต่อหน้าผู้อื่น และ ๗) ชมเชยบุคลากรในที่สาธารณะ^{๑๑๔}

๔) ทฤษฎีมนโธรมนียม

ทฤษฎีมนโธรมนียม หรือหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตะวันตกมาจากแนวคิดในเรื่องจริยธรรมในจริยศาสตร์ (จริย+จริยศาสตร์) แปลว่า ศาสตร์ที่ว่าด้วยความประพฤติ อุปนิสัย และพฤติกรรมของมนุษย์ โดยศึกษาว่า อะไรควรเว้น อะไรควรทำ อะไรผิด อะไรถูก อะไรดี อะไรชั่ว โดยมีอุดมคติทางศีลธรรมเป็นปทัฏฐาน คือนำเอาการกระทำไปเทียบกับมาตรฐานทางศีลธรรม หรือนำเอามาตรฐานทางศีลธรรมมาเป็นเครื่องวัดการ กระทำ^{๑๑๕} ทฤษฎีมนโธรมนียม (สามัญสำนึก) (Intuition) แบ่งได้ ๒ อย่าง คือ

(๑) แบบความรู้สึกทางศีลธรรม

ทฤษฎีความรู้สึกทางศีลธรรม (Moral Sense Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าคุณภาพทางศีลธรรมนี้เราสามารถรับรู้ได้โดยตรงผ่านทางมนโธรมหรือความรู้สึกทางศีลธรรม คุณภาพ ทางศีลธรรม หมายถึง ความดีหรือความชั่ว ถูกหรือผิด การกระทำที่ถูกเราทำได้ด้วยความรู้สึกขึ้นขมยินดี ความรู้สึกพึงพอใจ ส่วนการกระทำผิดรู้ได้เพราะทำให้รู้สึกไม่พอใจ เป็นทุกข์ต่อการกระทำนั้น ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นในมนโธรม เป็นสิ่งรับรู้ภายใน เช่นเดียวกับการรับรู้ ทางผัสสะ^{๑๑๖} ของสิ่งที่อยู่ภายนอกคือรู้ เย็น ร้อน อ่อน แข็ง ด้วยกายผัสสะ รู้ว่ารูปสวย ไม่สวยด้วยจักขุผัสสะ เป็นต้น

^{๑๑๔} เริงชัย หมื่นชนะ, จิตวิทยาพื้นฐาน, ๒๕๔๙, หน้า ๓๓-๓๕.

^{๑๑๕} ชัยวัฒน์ อุตพัฒน , จริยศาสตร์ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๓-๑๖.

^{๑๑๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓๓.

เป็นอายตนะเครื่องรับรู้สิ่งภายนอก ความรู้สึกทางศีลธรรมก่อให้เกิดการตัดสินทางศีลธรรม ดังนั้น การตัดสินทางศีลธรรมจึงขึ้นอยู่กับความรู้ สึกทางศีลธรรม ความรู้สึกพอใจเป็นตรรกะไปสู่การกระทำ ที่ถูก ความรู้สึกไม่พอใจชี้ไปสู่การกระทำที่ผิด

(๒) แบบความรู้สึกทางสุนทรียะ

ทฤษฎีสุนทรียนิยม (Aestheticism) ถือว่า ความงามเป็นมาตรฐานสูงสุดของศีลธรรม สงเคราะห์ความถูกต้องในความงาม ความผิดลงในความบกพร่องของค วามงาม คุณภาพทางศีลธรรม ขึ้นอยู่กับความรู้สึกทางสุนทรียะ

ความรู้สึกทางสุนทรียะและท างศีลธรรม ไม่เกี่ยวข้องกัน แม้ว่าการตัดสินทางสุนทรียะ และการตัดสินทางศีลธรรมต่างก็พิจารณาตัดสินคุณค่าเหมือนกัน แต่การตัดสินทางศีลธรรมสูงกว่า ทางสุนทรียะ เพราะสุนทรียะให้ความพอใจ เพียงบางส่วนแต่ศีลธรรมให้ความพอใจทั้งหมด แห่งธรรมชาตินุษย์ ว่าไม่ควรรวมความรู้สึกทางศิลปะเข้ากับศิลปะ ไม่ควรถือว่าความงามเป็นความดี สุนทรียนิยมนั้น ทำให้ปรณียภาพและสากลภาพของศีลธรรมเสียไป^{๑๑๗}

กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเตรียม คนให้พร้อมสำหรับการจัดการกับอนาคต ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ คือ การที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารในสายงานต่าง ๆ จะต้องดำเนินการโดย สามารถจำแนกออกเป็น ๖ ขั้นตอน ได้แก่

- ๑) การจำแนกสภาพแวดล้อมเป็นด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นต้น
- ๒) การกำหนดช่วงเวลา (Time Zone) ที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอีก ๑๐ ปีข้างหน้า เป็นต้น
- ๓) การศึกษาสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ที่เลือกไว้ว่ามีความสำคัญภายในช่วงเวลา ที่กำหนดไว้ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการในห้วงทศวรรษหน้า
- ๔) การพยายามวิเคราะห์เชื่อมโยงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่มี ต่อสาธารณะชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร หน่วยงานหรือกลุ่มงานภายในองค์กร บุคลากร และงาน
- ๕) การกำหนดให้เห็นถึงสิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้ในอนาคตสำหรับสาธารณะชน ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอกองค์กรหน่วยงานหรือกลุ่มงานภายในองค์กร บุคลากร และงาน

^{๑๑๗} วติน อินทสระ, **จริยศาสตร์** (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณากร, ๒๕๑๘), หน้า ๒๓๖-๒๘๙.

๖) การประเมินความจำเป็นที่ จะต้องเรียนรู้ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง โดยจำแนกตามลักษณะของแต่ละตลาดจากแนวโน้มในอนาคต^{๑๑๘}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเปรียบเทียบ สภาพแวดล้อมว่า เป็นเสมือน “ชั้นบรรยากาศ” “รั้ว” หรือ “กำแพง” หรือ “กรอบ” ที่ล้อมรอบและส่งอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

๑. องค์การเป็นชั้นบรรยากาศแรกที่สื่อความหมายได้ระดับหนึ่ง เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นระบบย่อยในหลาย ๆ ระบบที่ยึดโยงซึ่งกันและกันเป็นองค์การโดยระบบต่าง ๆ สามารถมองได้จากกรอบทรัพยากรทางการบริหารหรือ 4 M คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ นอกจากนั้นระบบภายในองค์การอาจมองได้จากกรอบ 7-S ของ McKinsey ที่ประกอบด้วย กลยุทธ์ ค่านิยมร่วม โครงสร้าง ระบบงาน การจัดบุคลากร สไตล์หรือรูปแบบการทำงาน และทักษะซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร คือ การจัดบุคลากร สไตล์หรือรูปแบบการทำงาน และทักษะโดยบุคลากรจะมีความสำคัญและมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมต่อกับ S อื่น ๆ

๒. สภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัต เป็นชั้นบรรยากาศชั้นนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เรียกว่า Pest หรือ Step ผู้รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลต้องสำรวจตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ สม่าเสมอตลอดเวลาและต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้^{๑๑๙}

กล่าวได้ว่า ทฤษฎี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งความหมายได้เป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงตามความสามารถในการทำงาน ๓ ด้าน คือ ๑) การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ เน้นงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลากร ๒) การศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านของบุคลากร เน้นเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมทำงานตามความต้องการ ๓) การพัฒนา เป็นการปรับปรุงองค์กรให้มี

^{๑๑๘} สมบัติ กุสุมาวดี , การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม : บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔.

^{๑๑๙} ศุภชัย ยาวะประภาส , การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย , (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖-๓๒.

ประสิทธิภาพ เน้นการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นที่ต้องการให้พร้อมปฏิบัติการในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^{๑๒๐}

กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ๓ ส่วน คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนา สายอาชีพ และการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้เป็นการเตรียมพร้อมให้กับองค์กร เป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูงเพราะเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเรียนรู้ได้ ถ้าไม่สามารถเรียนรู้ได้จะทำให้องค์กรเสียเวลา เสียทรัพยากร และเสียโอกาส การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากมักให้ความสำคัญในการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก เพราะหากพัฒนาระบบงาน และเทคโนโลยี แต่ไม่ได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถรองรับไว้เป็นการล่วงหน้าแล้วองค์กรก็จะไม่สามารถพัฒนาสิ่งใดต่อไปได้

การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์อาชีพ คือตำแหน่งที่บุคคลครองไปตลอดชีวิตการทำงาน บุคคลยึดอาชีพเพราะต้องการสร้างควมพึงพอใจให้กับตนเอง การได้งานทำเป็นการตอบสนองความต้องการหลายด้าน การเลือกอาชีพทรัพยากรมนุษย์มีปัจจัยที่ประกอบด้วย

๑. ความสนใจ (Interests) บุคคลเลือกอาชีพเพราะตรงต่อความต้องการของตน
๒. ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) เพราะอาชีพช่วยให้ภาพลักษณ์ของตน เป็นที่ยอมรับ ชื่นชมจากผู้อื่น และสร้างความภาคภูมิใจ
๓. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะ ความต้องการส่วนบุคคล เช่น การดำรงชีวิต ความชอบทำธุรกิจ ความเป็นศิลปิน ชอบอำนาจ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เป็นต้น
๔. ภูมิหลังทางสังคม (Social background) บุคคลเลือกอาชีพตามความเหมาะสมกับระดับสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษาและอาชีพของครอบครัวจำแนกเป็น ๒ ช่วง คือ

(๑) ช่วงต้นการประกอบอาชีพ อายุ ๒๐-๓๐ ปี (Early career concerns)

^{๑๒๐}นิสสารก์ เวชยานนท์ , การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ. ๖๒๐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒-๓๑๕.

(๒) ช่วงกลางการประกอบอาชีพ อายุ ๒๐-๓๐ ปี (Mid-career concerns)

(๓) ช่วงสิ้นสุดอาชีพ อายุ ๕๑-๖๐ ปี (Final-career concerns)

การพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรม ๒ ด้าน คือด้านองค์กรและด้านตัวบุคคล ด้านองค์กร เน้นที่งานการสร้างสายอาชีพเพื่อให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่ กำหนดไว้ชัดเจนและ ด้านตัวบุคคลจะเน้นที่ความต้องการของบุคคลมากกว่าองค์การซึ่งแต่ละบุคคลต้องวางแผนอาชีพ ของตนเอง

การพัฒนาองค์การ คือ การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตาม การเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่มผลต่อเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา ปัจเจกบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพ จึงมุ่งที่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้งหมดอย่างเป็นระบบ มีหลักการสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑) คิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) คือการมองสิ่งต่าง ๆ สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อย่างชัดเจน

๒) การควบคุมตนเอง (Personal mastery) คือความสามารถในการควบคุมตนเอง เพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๓) มีตัวแบบทางความคิด (Mental model) คือการคิดอย่างเป็นรูปแบบตามขั้นตอน

๔) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือความเข้าใจและผูกพันกับสิ่งที่ต้องการสร้าง ร่วมกัน

๕) เรียนรู้เป็นทีม (Team learning) คือการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำ สิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่^{๑๒๑}

กลุ่มที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถรวมกันได้ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน และระดับ ระบบโดยรวม กระบวนการเรียนรู้แบ่งเป็น ๓ ประเภทคือ การเรียนรู้จากอดีต ปัจจุบัน และ อนาคต^{๑๒๒}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๓ กลุ่ม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าใจในบริบทของพฤติกรรมมนุษย์ด้วย ได้แก่

^{๑๒๑} เชาว์ วิจารณ์แสง , แนวคิด การวางแผนและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑-๒๔.

^{๑๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑๔.

๑) พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวจิตวิทยา นักจิตวิทยาเชื่อว่าส่วนใหญ่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบแผน กฎระเบียบ วัฒนธรรม หรือวิธีการในสังคม ในรูปแบบ การติดต่อสื่อสาร การขัดแย้ง การแข่งขัน การประนีประนอม การร่วมมือสนับสนุน

๒) พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาเชื่อว่าอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม สภาวะภายนอกทั้งปวงรอบตัวมนุษย์ทั้งตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาแบ่งเป็น ๓ ประเภทคือ ทางธรรมชาติ ทางสังคมและทางครอบครัว

๓) พฤติกรรมมนุษย์ตามแนววิทยาศาสตร์ ใช้หลักวิทยาศาสตร์วิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ จำแนกพฤติกรรมมนุษย์ (๑) ความสมบูรณ์ ความปกติของสมองกับพฤติกรรมด้านความนึกคิดจิตใจ (๒) ความพิการ เจ็บป่วยเรื้อรัง (๓) โรคจิต ประสาท^{๑๒๓}

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ทำให้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรและของสังคมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง นอกจากจะมีทฤษฎี หรือหลักการสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวแล้ว ยังได้กำหนดแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบของกลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ หรือในหน่วยงานราชการและระดับองค์กร หรือกระทรวงในองค์การภาครัฐ ความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการวางแผนกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ อธิบายได้ ดังนี้คือ

๑. ระดับองค์กร (Corporate Strategy Plan) เป็นแผนกลยุทธ์ขององค์การโดยรวมที่ประกอบด้วย

- การเจริญเติบโตทำให้องค์การได้ประโยชน์จากความประหยัด ขนาดและเพิ่มสมรรถนะด้านการแข่งขันและการใช้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ
- การรักษาเสถียรภาพด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการขององค์การอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การตัดทอนด้วยการตัดส่วนที่ไม่เป็นประโยชน์หรือไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการออกไปเหลือส่วนทำประโยชน์และสอดคล้องกับภารกิจขององค์การเอาไว้

๒. ระดับหน่วยธุรกิจหรือระดับกลุ่มภารกิจในองค์การภาครัฐ (Business Unit Strategy Plan) มุ่งดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตามภารกิจขององค์การในภาคธุรกิจเป็นกลยุทธ์เน้นการแข่งขันของแต่ละหน่วยธุรกิจตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์

๓. ระดับหน้าที่ (Functional Strategy Plan) มุ่งเน้นเฉพาะขอบเขตตามหน้าที่โดยมุ่งปรับปรุงพัฒนาศักยภาพสู่วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์การโดยรวม อีกทั้งยังต้องยึดหลักสำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) มุ่งใช้ประโยชน์จากความเข้มแข็งขององค์การ ๒) มุ่งแก้ไข

^{๑๒๓} รุ่งฤดี กิจกร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา”, วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘) : ๑๗๘-๑๘๐.

ข้อบกพร่องหรือความอ่อนแอขององค์การ ๓) มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากความได้เปรียบของ
องค์การ และ ๔) คำนึงถึงข้อเสียเปรียบหรือข้อจำกัดขององค์การ^{๑๒๔}

ตารางที่ ๒.๙ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑	พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๒, หน้า ๓๙	การพัฒนาทรัพยากรขึ้นกับกาลเทศะหรือยุคสมัยมากกว่าคือเป็น การศึกษาที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของยุคสมัยนั้น ๆ เพื่อสนอง ความต้องการของสังคมในด้านกำลังคนในสาขางานและกิจการต่าง
๒	เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ, ๒๕๓๑, หน้า ๑	การปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความ ชำนาญ และทัศนคติ ที่เหมาะสม ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๓	พนัส หันนาคินทร์, ๒๕๔๒, หน้า ๘๐	การปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม
๔	วันชัย ปานจันทร์, ๒๕๔๘, หน้า ๑	การจัดการความรู้มาผนวกหรือมาเป็นตัวกำหนดในการได้มาซึ่ง บุคลากรที่พึงประสงค์หรือตามความต้องการขององค์กร
๕	Nadler, Leonard, 1982, p.12	การจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะ กำหนดให้สิ้นสุดใน เวลาที่เหมาะสมและสามารถสร้างกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๖	Pace. RW. Smith, 1991, p.7	กิจกรรมที่จะนำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของ พนักงาน และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน
๗	Russell C. Swansburg, 1968, p.47	ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ใน เรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อ ยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ
๘	Harbison และ Mayor อ้างในชัยยงค์ พรหมวงศ์ ๒๕๓๖, หน้า ๒๐	กระบวนการการเพิ่มความรอบรู้ ทักษะและความสามารถของ ประชากรในสังคม
๙	Abraham Maslow อ้างใน ราณี อีสัยกุล, ๒๕๕๓, หน้า ๑๓	๑. ความต้องการทางกาย ๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ๓. ความต้องการสังคม ๔. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
๑๐	เริงชัย หมื่นชนะ, ๒๕๔๙, หน้า ๓๔	ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ ของ มนุษย์

^{๑๒๔} เชาวน์ วิจารณ์การวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน้า ๓๑-๓๓.

ตารางที่ ๒.๙ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑๑	Skinner, Burrhus Frederic, (2011) อ้างใน ชัยวัฒน์ อัตพัฒน, ๒๕๔๖, หน้า ๓	ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) หรือ ทฤษฎีเงื่อนไขของการปฏิบัติการ (Operant Conditioning Theory) เป็นผลลัพธ์จากการกระทำในอดีตเป็นตัวควบคุมทำให้เกิดพฤติกรรมอีกหรือไม่ในอนาคต ๔ ปัจจัย ๑. การเสริมแรงทางบวก ๒. การเสริมแรงทางลบ ๓. การลงโทษ ๔. การระงับ
๑๒	ชัยวัฒน์ อัตพัฒน, ๒๕๔๖, หน้า ๓	ทฤษฎีมนโธรมนิยมหรือหลักการพัฒน ทรัพยากรมนุษย์ ตะวันตกมาจากแนวคิดในเรื่องจริยธรรมในจริยศาสตร์ (จริย + จริยศาสตร์) คือ การนำเอาการกระทำไปเทียบกับมาตรฐานทางศีลธรรม
๑๓	พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๔๓, หน้า ๒๓๓	ทฤษฎีมนโธรมนิยม (สามัญสำนึก) (Intuition) คือ ความดีหรือความชั่ว ถูกหรือผิด การกระทำที่ถูกเราทำได้ด้วยความรู้สึกชื่นชมยินดี ความรู้สึกพึงพอใจ ส่วนการกระทำผิดรู้ได้เพราะทำให้รู้สึกไม่พอใจ เป็นทุกซ์ต่อการกระทำนั้น
๑๔	วศิน อินทสระ, ๒๕๑๘, หน้า ๒๗๖	ทฤษฎีสุนทรียนิยม (Aestheticism) ถือว่า ความงามเป็นมาตรฐานสูงสุดของศีลธรรม สงเคราะห์ความถูกต้องในความงาม ความผิดลงในความบกพร่องของความงาม คุณภาพทางศีลธรรมขึ้นอยู่กับความรู้สึกทางสุนทรียะ
๑๖	สมบัติ กุสุมาวลี, ๒๕๔๐, หน้า ๒๔	๑. การจำแนกสภาพแวดล้อม ๒. การกำหนดช่วงเวลา ๓. การศึกษาสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ๔. การพยายามวิเคราะห์เชื่อมโยงผลกระทบ ๕. การกำหนดให้เห็นถึงสิ่งที่จำเป็น ๖. การประเมินความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้
๑๗	ศุภชัย ยาวะประภาส, ๒๕๔๖, หน้า ๑๖	การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมว่าเป็นเสมือน “ชั้นบรรยากาศ” “รู้” หรือ “กำแพง” หรือ “กรอบ” ที่ล้อมรอบและส่งอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตารางที่ ๒.๙ : สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
๑๘	นิสตาร์ก เวชยานนท์, ๒๕๔๘, หน้า ๓๑๒	๑. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ๒. การศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ๓. การพัฒนา เป็นการปรับปรุงองค์กร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ

๒.๓.๑ ประวัติความเป็นมาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ^{๑๒๕}

ตำรวจ ถือกำเนิดขึ้นมาในประเทศไทยยาวนานกว่าร้อยปี (ตามที่มีหลักฐานปรากฏ) ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถรับใช้ประเทศชาติและพี่น้องประชาชนชาวไทยได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง สมเป็น “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” อย่างแท้จริง ทั้งนี้จากอดีตถึงปัจจุบัน “ตำรวจ” จะได้รับพระมหากรุณาธิคุณและพระเมตตาจากองค์พระมหากษัตริย์ไทยเสมอมา ตั้งแต่สมัยอยุธยาจนถึงพระมหากษัตริย์แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ทุกพระองค์ และด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์พระมหากษัตริย์ไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงขอรำลึกถึงพระเกียรติคุณแห่งองค์พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ที่ทรงมีต่อข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อแสดงความจงรักภักดี และเพื่อเฉลิมพระเกียรติองค์พระมหากษัตริย์ไทย

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา รัชสมัยของพระเจ้าอู่ทอง ได้มีการจัดระบบการปกครองแบบจตุสดมภ์ พร้อมทั้งทรงแต่งตั้งตำแหน่งเสนาบดี ๔ ตำแหน่ง คือ

๑. ขุนเวียง มีหน้าที่ปกครองท้องที่ดูแลราษฎรให้อยู่เย็นเป็นสุข และปราบปรามโจรผู้ร้าย
๒. ขุนวัง มีหน้าที่ดูแลรักษาความเรียบร้อย ภายในวัง และพิพากษาราชฎา
๓. ขุนคลัง มีหน้าที่เก็บเงิน และรักษามูลประโยชน์ของแผ่นดิน

^{๑๒๕} ประวัติการก่อตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.discipline.police.go.th/paper/11/1112.doc [๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘]

๔. ขุนนา มีหน้าที่ดูแลไร่่นา และเก็บรักษาเสบียงอาหารของพระนคร

ต่อมาในสมัยพระบรมไตรโลกนาถ ได้ทรงจัดระเบียบการปกครองใหม่ โดยทรงแยกทหารและพลเรือนออกจากกัน ฝ่ายทหาร มีสมุหกลาโหมเป็นหัวหน้า ฝ่ายพลเรือน มีสมุหนายกเป็นหัวหน้า และทรงเปลี่ยนการปกครองแบบจตุสดมภ์เสียใหม่ คือ

เวียง เรียกว่า พระนครบาล

วัง เรียกว่า พระธรรมมาธิกรณ์

คลัง เรียกว่า พระโกษาธิบดี

นา เรียกว่า พระเกษตรราธิการ

ทั้งนี้ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีกิจการตำรวจขึ้น โดยอยู่ภายใต้การดูแลของกรมเวียง และในปี พ .ศ.๑๙๔๘ สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของขุนนางฝ่ายตำรวจไว้เช่นเดียวกับขุนนางฝ่ายอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังมีเอกสารทางราชการสำคัญอีกหลายฉบับที่แสดงว่าบุคคลที่จะเข้ารับราชการตำรวจได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีชาติตระกูลสืบเชื้อสายจากบรรพบุรุษที่ประกอบคุณงามความดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และเป็นบุคคลที่พระมหากษัตริย์ทรงไว้วางพระราชหฤทัย การบังคับบัญชาตำรวจในสมัยกรุงศรีอยุธยาจึงอยู่ภายใต้พระมหากษัตริย์โดยตรง

ประมาณปีพุทธศักราช ๒๔๐๐-๒๔๐๕ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ได้พระราชปรารภว่าบ้านเมืองมักมีเหตุการณ์ โจรผู้ร้ายก่อความสงบสุขของราษฎรอยู่เนือง ๆ ลำพังข้าหลวงกองจับ ซึ่งเป็นข้าราชการขึ้นกรมเมือง หรือนครบาลมีอาจสามารถระงับเหตุการณ์และปราบปรามโจรผู้ร้ายให้สงบราบคาบได้ จึงมีพระราชดำริที่จะจัดตั้งกองตำรวจ เช่นเดียวกับต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์ และอินเดีย และได้ทรงแต่งตั้งให้ กัปตันแฮมมิล โจนเซฟ เบิร์ดเอมส์ (Capt.S.J.Ames) ชาวอังกฤษ มาเป็นผู้อำนวยการจัดตั้งกองตำรวจ ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เรียกว่า “กองโปลิศคอนสเทเบิล” โดยจ้างชาวมลายูและชาวอินเดียเข้ามาเป็นพลตำรวจ เรียกว่า “คอนสเทเบิล” มีหน้าที่รักษาการณ์ในเขตกรุงเทพมหานครชั้นใน ขึ้นอยู่กับกรมพระนครบาล ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในความเป็นปีกแผ่นของกิจการตำรวจสมัยต่อมา และเพื่อเป็นการน้อมรำลึกถึง

พระมหากษัตริย์แห่งล้านเกล้าฯ รัชกาลที่ ๔ ที่ทรงปรับปรุงกิจการตำรวจให้ทันสมัยทัดเทียมนานาอารยประเทศตะวันตกและ ป็นรากฐานกิจการ ตำรวจในปัจจุบัน กรมตำรวจจึงได้จัดสร้าง พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ประดิษฐานบริเวณหน้าอาคาร ๑ กรมตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไปได้แสดงความเคารพสักการะ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๓๔

ภายหลังจากที่ พระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ เสด็จขึ้นครองราชย์ต่อจากพระราชบิดา พระองค์ได้ทรงพัฒนากิจการตำรวจในด้านต่าง ๆ มากมายหลายด้าน ได้แก่

พ.ศ.๒๔๑๔ โปรดเกล้าฯ พระราชทานบรรดาศักดิ์ให้ กัปตัน แชมมวล โจเซฟ เบิร์ด เอ็มส์ เป็นหลวงรัฐยาธิบาลบัญชา และรับสั่งให้ปรับปรุงกิจการตำรวจให้เจริญก้าวหน้าขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๑๘ โปรดเกล้าฯ ให้ตรา “กฎหมายโปลิสรักษาพระนคร ๕๓ ข้อ” ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมหน้าที่ของโปลิสจึงพึงปฏิบัติและข้อบังคับการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นโปลิสหรือตำรวจ โดยกฎหมายดัง กล่าวใช้บังคับ ภายในภายนอกพระนคร ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๑๙ ทรงจัดตั้ง “ตำรวจภูธร” ขึ้นในรูป “ทหารโปลิส” เพื่อเป็นกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาค และให้สามารถปฏิบัติภารกิจทางทหารได้ด้วยแต่ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น “กรมกองตระเวนหัวเมือง”

พ.ศ.๒๔๓๕ พระยารรคราชวราท (ภัสดา บุณศิริ) ซึ่งเข้ารับราชการในช่วงปลายสมัยรัชกาลที่ ๕ ได้ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้ากรมกองตระเวน ผู้บังคับการกรมกองตระเวน หรืออธิบดีกรมพลตระเวน ตามลำดับ ท่านได้ปรับปรุงแก้ไข ขยายหน่วยงานกิจการตำรวจให้เจริญก้าวหน้าต่อกับกัปตัน แชมมวล โจเซฟ เบิร์ด เอ็มส์

พ.ศ.๒๔๔๐ รัชกาลที่ ๕ พระราชทานโปรดเกล้าฯ ให้ เอ.เอ.ยาดิน (Mr.A.J.Jardine) ดำรงตำแหน่ง เป็นอธิบดีกรมกองตระเวน เดิมเป็น ชาวอังกฤษผู้ซึ่งเคยรับราชการเป็น ผู้บังคับการตำรวจในประเทศอินเดีย ได้เข้ามารับราชการตำรวจไทยในตำแหน่งผู้ช่วย ผู้บังคับการกองตระเวน และชักชวนเพื่อนชาวอังกฤษจากอินเดียมาร่วมงาน โดยได้ปรับปรุงกิจการตำรวจให้ก้าวหน้าขึ้นตามแนวทางตำรวจอินเดีย

พ.ศ.๒๔๔๕ รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้จัดตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามความกราบบังคมทูลของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยา ดำรงราชานุภาพ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ร.ศ.๑๒๑ (พ.ศ.๒๔๔๕) ซึ่งถือเป็นพระมหากุณาธิคุณอัน ล้นพ้นแก่เหล่านักเรียน นายร้อยตำรวจ และข้าราชการตำรวจทุกนาย ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติจึงถือว่าวันที่ ๑๙ เมษายน ของทุกปี เป็นวันพระราชทานกำเนิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และ เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากุณาธิคุณแห่งองค์ผู้พระราชทานกำเนิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทางโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงจัดสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ประดิษฐาน ณ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม เพื่อ แสดงถึงความจงรักภักดี และเพื่อเป็นที่เคารพสักการะของเหล่านักเรียนนายร้อยตำรวจ ข้าราชการ ตำรวจ และพสกนิกรทั่วไป

พ.ศ.๒๔๔๗ รัชกาลที่ ๕ พระราชทานโปรดเกล้าฯ ให้ มหาอำมาตย์โท อิริก เซนต์ เย ลอสัน (M.Eric St.Lawson) เป็นอธิบดีกรมตระเวน เดิมเป็นชาวอังกฤษเข้ามารับราชการเป็นผู้บังคับ การกรมตระเวน และได้ปรับปรุงกิจการตำรวจหลายประการ เริ่มตั้งแต่จัดตั้งกองพิเศษ ซึ่งมีระบบ ทำงานคล้ายกับกองสืบสวนคดีของตำรวจในลอนดอน

พ.ศ.๒๔๕๖ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้ พลตรีพระยาवासเทพ (G.Schau) เป็นอธิบดีกรมตำรวจภูธร เดิมเป็นนายทหารไทย ยศร้อยเอก มีบรรดาศักดิ์เป็นหลวงศัลยนิเทศ ต่อมาได้เลื่อนยศเป็นพลตรี ได้เลื่อนบรรดาศักดิ์เป็น พระยาवासเทพ และเมื่อ พ.ศ.๒๔๕๐ ได้โอนมารับราชการตำรวจ ในตำแหน่งเจ้ากรมกองตระเวนหัว เมือง และนับได้ว่าเป็นผู้จัดตั้งกองตำรวจภูธร

พ.ศ.๒๔๕๓ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ตราเครื่องหมายโล่กับดาบเป็น เครื่องหมาย ประจำกรมพลตระเวน และต่อมา พ.ศ.๒๔๕๔ ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ตราพระแสงโล่เขน ประกอบที่มุมธงประจำกรม ตำรวจภูธร อันเป็นที่มาของเครื่องหมาย ตราโล่เขน ซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์แห่ง การเป็นตำรวจ มาจน ทุกวันนี้

ทั้งนี้เนื่องจากกิจการตำรวจในยุคแรก ๆ นั้นได้มีการแบ่งแยกหน้าที่ออกเป็น ๒ ส่วน คือ กรมพลตระเวน กับกรมตำรวจภูธร โดยกรมพลตระเวนขึ้นกับกระทรวงพระนคร รับผิดชอบดูแลพื้นที่ในเขตมณฑลกรุงเทพมหานคร อันเป็นต้นกำเนิดของตำรวจนครบาลในปัจจุบัน

ส่วนกรมตำรวจภูธร รับผิดชอบพื้นที่หัวเมืองส่วนภูมิภาค และขึ้นกับ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของตำรวจภูธรในปัจจุบัน พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๖ จึงได้มีพระบรมราชโองการ ประกาศรวมกรมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธรเข้าเป็นกรมเดียวกัน ในวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๔๕๘ เรียกว่า “กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน ” โดยให้สังกัดกับกระทรวงพระนครบาล ด้วยเหตุนี้จึงถือว่า วันที่ ๑๓ ตุลาคมของทุกปีเป็นวันต้นกำเนิดของวันตำรวจ”

ทั้งนี้ “กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน ” ได้ถูกเปลี่ยนนามเรียกหลายครั้งหลายครา จวบจนสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเรียกเป็น “กรมตำรวจ ” เมื่อ พ.ศ.๒๔๗๒ ก่อนจะได้รับการโอนเป็น “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ในปัจจุบัน

พัฒนาการของกิจการตำรวจได้ดำเนินต่อเนื่องเรื่อยมา ภายใต้พระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ทุกพระองค์ และยังคงได้รับเมตตาจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ด้วยดีเสมอมา น้ำพระราชหฤทัยและพระมหากรุณาธิคุณที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ทรงมีต่อสถาบันตำรวจ และข้าราชการตำรวจทุกนายทั่วประเทศนั้น มีอาทิสอดคล้องเหมือนได้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ จะเสด็จพระราชดำเนินทรงเยี่ยมค่ายตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจพลร่มและตำรวจในถิ่นทุรกันดารในทุกภาคของประเทศ พร้อมกับพระราชทานสิ่งของเครื่องใช้และของที่ระลึกเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบรรดาตำรวจในท้องถิ่นห่างไกล

นอกจากนี้หากทรงทราบถึงพระเนตรพระกรรณว่า ขาดแคลนสิ่งใด อันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ก็จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดหาพระราชทานในทันทีด้วยพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ กอปรกับในคราวที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราณ

จังหวัดนครปฐม ได้ดำเนินการก่อสร้างเสร็จสมบูรณ์ เมื่อปี พ .ศ.๒๔๙๙ กรมตำรวจได้กราบบังคมทูล
เชิญพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนิน
ทรงเปิดโรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งใหม่ เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ .ศ.๒๔๙๙ พระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานกระแสพระราชดำรัสในวาระนั้น ว่า

“โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นหลักสำคัญสำหรับบ้านเมือง เพราะประชากรชาวไทย
ได้เป็นที่พึ่งในยามมีทุกข์ร้อน ก็หละบุคคลที่จะให้ผู้อื่นเข้าพึ่งอาศัยได้นั้น จำเป็นต้องเป็นผู้ได้รับ
การศึกษาดี มีวิชาการและเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีทุกประการ การที่รัฐบาลของข้าพเจ้าได้จัดสร้าง
โรงเรียนนายร้อยตำรวจขึ้น จึงเป็นการบำเพ็ญ ภารกิจที่ควรชมเชย และขออาราธนาคุณ
พระศรีรัตนตรัยอันประเสริฐ จงดลบันดาลให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งนี้ สถิตสถาพร เป็นศรีสง่า
แก่ประเทศชาติ และเป็นสถาบันสำคัญสำหรับการศึกษาวิชาการตำรวจแก่บรรดาผู้เข้าศึกษา
ณ โรงเรียนแห่งนี้โดยทั่วกันเทอญ”

และเมื่อครั้งที่กรมตำรวจได้จัดสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระ
จอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่านที่ทรงมีต่อ
กิจการตำรวจ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเททองหล่อพระ
บรมรูปในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ ธันวาคม พ .ศ.๒๕๓๑ และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จ
พระราชดำเนิน ทรงเปิดพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระ จอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่
๑๖ มกราคม พ .ศ.๒๕๓๕ โดยประดิษฐานบริเวณหน้าอาคาร ๑ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้
ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไปได้เคารพสักการะ

กิจการตำรวจในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ที่ถือว่าเป็น
การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในประวัติศาสตร์ตำรวจไทย ก็คือการปรับโอนกรมตำรวจ
กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี ริ ทั้งนี้เนื่องจาก
ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมตำรวจซึ่งต้องดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
และสังคมทั่วประเทศ ทำให้กรมตำรวจจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการบริหารและกา รจัดการเพื่อให้
เกิดความคล่องตัว อันจะสามารถให้บริการประชาชนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
นอกจากนี้ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน ได้ส่งเสริมให้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในก ารตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐ ดังนั้นกรมตำรวจ จึงได้มีการปรับปรุง

โครงสร้างและระบบการบริหารงานตำรวจ โดยพิจารณานำแนวทางของตำรวจญี่ปุ่นมาประยุกต์ใช้
ในการปรับปรุง และจากการพิจารณาร่วมกันของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการปฏิรูป
ระบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานปรมาณจึงได้เสนอ
คณะรัฐมนตรีพิจารณาโอนกรมตำรวจไปเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก
๓ ประการ คือ

ประการแรก ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและตรวจสอบ
การบริหารกิจการตำรวจในรูปคณะกรรมการระดับชาติ ระดับกรุงเทพมหานคร และระดับจังหวัด

ประการที่สอง กระจายอำนาจ การบริหารงานไปยังหน่วยงานระดับพื้นที่ได้
อย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด มีเอกภาพในการปกครองบังคับบัญชา และอำนวยความสะดวกอย่างแท้จริง

ประการที่สาม ตัดทอนภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
ไปให้ส่วนราชการอื่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง

ด้วยเหตุผลและวัตถุประสงค์ดังกล่าวคณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม
พ.ศ.๒๕๔๑ ให้ดำเนิน การปฏิรูปกรมตำรวจในระยะที่หนึ่ง โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา
และให้ดำเนินการปฏิรูปในระยะที่สอง โดยออกพระราชบัญญัติปรับปรุงแก้ไขงานอื่น ๆ ให้ สมบูรณ์
เต็มรูปแบบต่อไป ทั้งนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราช
กฤษฎีกาโอนกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๔๑
ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๕ ตอนที่ ๗๓ ก วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งมีผล
บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๑ เป็นต้นไป

ต่อมาได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๔
กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๗ โดยแบ่งส่วนราชการ เป็น ๒ ส่วนใหญ่ ๆ คือ

๑. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

๒. กองบัญชาการ

๒.๓.๒ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๓ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี และมาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนสี่ปีซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าวในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ของงานรวมทั้ง ประเมินการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่จะต้องใช้นเสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ เสนอรองนายกรัฐมนตรีที่กำกับดูแล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ ความเห็นชอบแล้ว และเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำคำของบประมาณปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ โดยได้นำนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติมา กำหนดเป็นแผนปฏิบัติราชการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๖๔^{๑๒๖} และแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์และหน่วยรับผิดชอบ นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์

“เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

ตำรวจมืออาชีพ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความสามารถรู้สึก รับผิดชอบ รู้จริงในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรมซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยันและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่านายที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจคือประชาชนทั้งประเทศ

๒) ค่านิยมสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ค่านิยม (Core Values) หมายถึงความคิดหรือความเชื่อ ร่วมกันขององค์การซึ่งได้รับการพิจารณาแล้วว่า มีคุณค่า มีประโยชน์ ถูกต้องเหมาะสม ดึงตามสมควรประกาศไว้เพื่อกำกับให้

^{๑๒๖} สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๕๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๗), หน้า ๓- ๒๐.

บุคลากรในองค์กรยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามอันได้แก่ (๑) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ทักษะและพหุตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป (๒) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเสมอภาคเที่ยง ธรรมสามารถตรวจสอบได้ (๓) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) หมายถึงการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจทั้ง อำนาจความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (๔) บริการด้วยใจ (Service Mind) หมายถึง การมีจิตสำนึกและให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจอย่างเท่าเทียมกัน

๓) พันธกิจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินีพระราชทายาทผู้สำเร็จ ราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะให้บังเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด
๒. บังคับใช้กฎหมายอำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็น ธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
๓. รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธา
๔. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางสร้างเครือข่ายชุมชนและองค์การทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาของสังคม
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร
๖. ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดจา ก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การโดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ ภัยคุกคามจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจนได้ซึ่งยุทธศาสตร์ ทั้ง ๔ ด้านของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนอง นโยบายรัฐบาล^{๑๒๗}

เป้าประสงค์ที่ ๑ : ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสัมฤทธิ์

^{๑๒๗} สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑.

กลยุทธ์ : เพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตอบสนองต่อภารกิจ ตามนโยบายรัฐบาลโดยมุ่งเน้นภารกิจสำคัญ ดังนี้ ๑.ปกป้อง เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒.ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ๓.แก้ไขปัญหาความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๔.รักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว ๕.ควบคุมปราบปรามแรงงานต่างด้าว ๖.ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีลักษณะเฉพาะทาง ๗.ปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ที่กระทบต่อความมั่นคง ๘.เตรียมความพร้อมขององค์การเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ ๙.รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ลดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชน

กลยุทธ์ : เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชนชุมชนและที่มีผลกระทบต่อสังคมในทุกระดับ

เป้าประสงค์ที่ ๓ : มีระบบและกระบวนการงานที่ตอบสนองนโยบายรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : ปรับปรุงพัฒนาระบบงานและกระบวนการงานของหน่วยงานรับผิดชอบให้ มีประสิทธิภาพ

: ประชาสัมพันธ์กระบวนการงานและมาตรการในการดำเนินงานให้แก่ประชาชนได้รับรู้

เป้าประสงค์ที่ ๔ : มีเทคโนโลยีอุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษรวมทั้งระบบสารสนเทศอัจฉริยะ

กลยุทธ์ : โดยมุ่งนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนทันสมัยมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก กำหนดกรอบอัตราและจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้พิเศษที่ทันสมัยให้เพียงพอ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้พิเศษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน^{๑๒๘}

เป้าประสงค์ที่ ๑ : สังคมและประชาชนเชื่อมั่นต่อองค์การตำรวจ

กลยุทธ์ : โดยมุ่งการพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ การนำมาตรการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบมาบังคับใช้กับข้าราชการตำรวจที่ประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อภาพลักษณ์ของตำรวจให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและประชาชน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยยึดถือศักดิ์ศรีจริยธรรมและ

^{๑๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

หลักการหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ
ตำรวจในทุกระดับ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของตำรวจ ลดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชน

กลยุทธ์ : โดยให้ความสำคัญกับการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรมโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การเพิ่มขีดความสามารถของสถานีตำรวจในทุกมิติ การปรับทัศนคติและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยยึดประชาชนและชุมชนเป็นศูนย์กลางการนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ และการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์ที่ ๓ : มีกระบวนการที่โปร่งใส มีมาตรฐาน มีกระบวนการที่มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : โดยกำหนดกรอบมาตรฐาน และปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนกระบวนการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจและงานบริการประชาชน การปรับปรุงพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจและงานบริการประชาชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กรอบมาตรฐาน ขั้นตอนกระบวนการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับรู้ โดยใช้สื่อต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามมาตรฐานคู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนด การเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีวินัยและ เคร่งครัดต่อคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และการพัฒนางานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามแนวทางประกันคุณภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐ

เป้าประสงค์ที่ ๔ : บุคลากรและหน่วยงานมีครุภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ : โดยกำหนดกรอบอัตราครุภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมีความเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนด การจัดหาปรับเปลี่ยน และแจกจ่ายครุภัณฑ์ ฯ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนตรงต่อการใช้ประโยชน์มีความ สะดวกง่ายต่อการจัดเก็บข้อมูลและสามารถพัฒนาให้เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของ
ตำรวจ^{๑๒๕}

^{๑๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและให้บริการมีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ : ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เป้าประสงค์ที่ ๒ : การมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาอาชญากรรมและให้บริการมีความพึงพอใจ

กลยุทธ์ : โดยการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติและ /หรือให้รางวัลตอบแทนคุณความดีแก่ประชาชนเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ การสนับสนุนเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับประชาชนและเครือข่าย ภาครัฐและภาคเอกชนตามความเหมาะสม ปรับปรุง พัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการเข้ามา มีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เป้าประสงค์ที่ ๓ : กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน

กลยุทธ์ : โดยการบูรณาการกลไกที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การให้มีการเชื่อมโยงการดำเนินงานการมี ส่วนร่วมของประชาชนเครือข่ายภาครัฐและภาค เอกชนให้มีเอกภาพลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชน เครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน

เป้าประสงค์ ที่ ๔ : หน่วยงานและบุคลากรนำแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและให้บริการประชาชน

กลยุทธ์ : โดยการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของข้าราชการตำรวจและเป้าหมายการทำงานของหน่วยงาน ทุกระดับให้ยึดถือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำ งานตามแนวคิด Community Policing การจัดทำฐานข้อมูลในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ทะเบียนอาสาสมัครเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ประเภทและชนิดของกิจกรรมที่ดำเนินการและให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานอื่น ๆ การ ปรับโครงสร้างหน่วยงานและระบบตำแหน่งให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร^{๑๑๐}

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

^{๑๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

กลยุทธ์ : โดยการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบการจัดทำแผนงานงบประมาณ ขับเคลื่อนติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การ พัฒนานโยบายและโครงสร้างองค์การให้มีความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลยุทธ์ : โดยการสร้างบรรยากาศแวดล้อมให้ จูงใจต่อการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมขององค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การวางระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ยึดหลักสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ความโปร่งใสและเป็นธรรม การปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ พayscale และความเสี่ยงภัย เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี การจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานภายในองค์การ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถสูง เพื่อให้คนดีและคนเก่งได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถภาพทางกายและจิตใจ การส่งเสริม แนะนำฝึกอบรม ให้ความรู้ทักษะทางด้านวิชาชีพและการดำรงชีวิตเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรก่อนเกษียณอายุราชการ และการ สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทุ่ม มเทและอุทิศตนใน การทำงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและต้นทุนในการทำงาน เพื่อให้ผลงานมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์ที่ ๓ : กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ : โดยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์ด้านงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการตรวจราชการ การกำหนดแผนการจัดทำและทดแทนสถานที่ทำการบ้านพักยุทธโธปกรณ์อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ยานพาหนะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ การสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการใช้งบประมาณทรัพย์สินและสิ่งของหลวง

เป้าประสงค์ที่ ๔ : ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ : โดยการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การพัฒนารูปแบบ วิธีการและวางระบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความครอบคลุมและต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การส่งเสริมการสร้างร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรม

๕) นโยบายของนายกรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เรียนเชิญนายกรัฐมนตรี (นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร) มามอบนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสรุปประเด็นได้ดังนี้

๑. การปราบปรามยาเสพติด ให้คงความหนักแน่นต่อเนื่องต่อไปโดยเฉพาะ ได้แก่ การป้องกัน การปราบปราม การบำบัดรักษา มีการทำงานแบบคู่แฝดระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดและ ผู้บังคับการตำรวจ ภูธรจังหวัด ถือเป็นวาระแห่งชาติที่จะนำไปหารือเพื่อสร้างความร่วมมือในกลุ่ม ภูมิภาคอาเซียน การดูแลเรื่องอาชีพของประชาชนด้อยรายแดนเพื่อแก้ปัญหาและตัดคมเสี่ยง และให้ มีการทำงานเป็นขั้นตอนตามกฎหมายโดยคำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน

๒. การป้องกันปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์อย่างจริงจัง ได้แก่ ให้มี มาตรการในการปฏิบัติที่ชัดเจน หากมีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นให้เสนอรัฐบาลเพื่อ กำหนดมาตรการในภาพรวมให้เกิดประสิทธิภาพเน้นย้ำให้มีการตรวจตราในพื้นที่อย่างเคร่งครัด

๓. เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ได้แก่ ทำงานด้วย ความ ซื่อสัตย์สุจริตทุ่มเท ไม่มีการซื้อขายตำแหน่งเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเสียสละทุ่มเทตามที่ประชาชนคาดหวังต้องรอบรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ สามารถ เข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ บังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดเสมอภาค ด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

๔. การแก้ไขปัญหาการจราจร ได้แก่ การป้องกันแก้ไขการจราจรโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน น้ำท่วมขังที่ทำให้เกิดปัญหาจราจรติดขัด ต้องมีศูนย์บริหารจัดการเพื่อบูรณาการในการแก้ไขปัญหา ด้านการจราจร การแก้ไขสิ่งกีดขวางการจราจรทั้งทางบกและทางน้ำ ด้านการบูรณาการหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องและหน่วยงานร่วมปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. พัฒนางานด้านการข่าวอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การพัฒนาการข่าวระดับพื้นที่รายงาน จากพื้นที่ สู่ส่วนกลางอย่างเป็นระบบรวดเร็ว มีศูนย์ข่าวปฏิบัติงานตลอดเวลาโดยเฉพาะจังหวัด ชายแดนภาคใต้ เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยความรวดเร็ว ทั้งด้าน ความมั่นคง การรักษาความสงบ ให้ทันต่อ เหตุการณ์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. การนำหลักการบริหารจัดการที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยี ยามาเสริมการปฏิบัติ ราชการ ได้แก่ เน้นย้ำเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัดกับผู้บังคับการตำรวจ ภูธรจังหวัด

๗. การพัฒนาคน ได้แก่ การจัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาหรือ หัวหน้าหน่วยจะต้องปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิดให้มีการศึกษาเรียนรู้ในทุกสายงานทั้งภาค

วิชาการทฤษฎีและปฏิบัติมีการทำงานที่เสริมสร้างประสบการณ์ทั้งสองทาง มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เสริมสร้างการเรียนรู้ทุกด้าน

๘. การนำเทคโนโลยีมาใช้ ได้แก่ การให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติศึกษาแนวทางที่จะนำเทคโนโลยีอุปกรณ์ Software ต่าง ๆ มาบูรณาการในการดูแลความสงบเรียบร้อยช่วยเหลือประชาชนบริหารจัดการ เช่น CCTV ระบบการตรวจสอบ ควบคุมยานพาหนะและระบบอื่น ๆ เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การวิเคราะห์อาชญากรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยการบริหารงาน การเสริมการเรียนรู้และการติดตามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

๙. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การปรับองค์กรการเตรียมตัวเพื่อรองรับปี พ.ศ.๒๕๕๘ การจัดทำ Workshop เพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมจะต้องทำอะไรบ้างปรับตัวอย่างไร นำเสนอรัฐบาลเพื่อรวบรวมแนวทางต่าง ๆ การดูแลประชาชนต้องดูแลความปลอดภัยให้แก่ประชาชน รวมทั้งประชากรของกลุ่มอาเซียนด้วย

๑๐. การพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ รัฐบาลพร้อมที่จะสนับสนุนบุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้สวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้มีความพร้อมดูแลให้บริการประชาชน ให้พิจารณาว่าจะพัฒนาทั้งตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจครอบครัวระบบงานต่าง ๆ รวมทั้งความก้าวหน้าระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง มีความโปร่งใสและรวดเร็วนอกจากนี้ควรมีการเพิ่มช่องทางในการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

๖) นโยบายของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ^{๑๓๑}

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของคณะรัฐมนตรีแนวนโยบายการดำเนินการความต้องการของประชาชนและเกิดความต่อเนื่องกับนโยบายการบริหารราชการประจำปีงบประมาณ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ดังนี้

๖.๑ นโยบายทั่วไป

๑. ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้แก่ การพัฒนาระบบและดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำผิดในการละเมิดสถาบันทุกด้าน และดำเนินคดีโดยเด็ดขาดการเสริมสร้างความสำนึกของคนในชาติให้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างเต็มความสามารถงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โครงการสุสานหลวงพระราชมณเฑียร ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และงานจราจรในโครงการพระราชดำริ การพัฒนากลไกการถวายความปลอดภัยของสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด

^{๑๓๑} สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗, คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ ๕๕๕/๒๕๕๖, หน้า ๑- ๑๗.

๒. การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ การให้ความสำคัญในการควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมที่ประชาชนรู้สึกว่าเป็นต่อ อชีวิตและทรัพย์สินโดยเน้นคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินที่สาธารณะที่กระทบกับความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชน เช่น ร้านสะดวกซื้อ ธนาคาร ร้านทอง เป็นต้น การมุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อมโดยการจัดระเบียบพื้นที่เสี่ยงตามอำนาจหน้าที่และแหล่งมั่วสุมเพื่อตัดช่องโอกาสและไม่เป็นแหล่งบ่มเพาะอาชญากรรม การพัฒนาระบบงานสายตรวจให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการระงับเหตุและบริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว การพัฒนาศูนย์รับแจ้งเหตุ ๑๙๑ เพื่อเฝ้าระวังในการรับแจ้งเหตุและบริหารสถานการณ์สำคัญ วัดและสถานี ตำรวจ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเข้าถึง ประชาชนและ เป็นศูนย์ประสานงานกลาง ระหว่างหน่วยงานต่างๆ การนำเทคโนโลยี มาใช้ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนเช่นระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ระบบบอกตำแหน่งพิกัด (GPS) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) การประยุกต์ใช้โปรแกรมใช้งานบนโทรศัพท์มือถือ การพัฒนาการเก็บบันทึกข้อมูลที่เกิดเหตุให้เป็นข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์อาชญากรรม การดำเนินการวิเคราะห์อาชญากรรมในทุกระดับเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์แนวโน้มแผนยุทธศาสตร์และนำมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือจากประชาชนในเว็บไซต์และสื่อต่างๆอย่างสม่ำเสมอ การจัดระเบียบสังคมตามอำนาจหน้าที่ และเข้มงวดกวดขันในการปราบปรามอาชญากรรมอย่างจริงจัง การปฏิบัติงานของตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของโดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม ร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามหลักการที่ว่าประชาชน คือ ตำรวจคนแรก และผลักดันให้มีมาตรการทางกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในชุมชน สถานประกอบการทุกประเภท ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เขตชุมชนและเขตที่อยู่อาศัยหนาแน่น

๓. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ การเพิ่มความเข้มในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาลโดยยึดกฎหมายและหลักนิติธรรม การระดมสรรพกำลังในการปราบปรามจับกุมผู้ผลิต ผู้ค้าผู้ล้าเลียงยาเสพติด ในทุกระดับ โดยเน้นผู้ค้ารายย่อยในชุมชน เครือข่ายและขยายผลการจับกุมทุกราย รวมทั้งการสืบสวนติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับ คดียาเสพติดโดยเน้นหมายจับค่างั่ว การประสานความร่วมมือเพื่อดำเนินการป้องกันปราบปรามยาเสพติดในเรือนจำอย่างจริงจัง การพัฒนาระบบการสืบสวนติดตามเส้นทางการเงินของเครือข่ายการค้ายาเสพติดทั้งภายในประเทศและเชื่อมโยงระหว่างประเทศ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายการดำเนินมาตรการยึดทรัพย์กับผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดตามกฎหมายโดยเคร่งครัด การให้ความสำคัญในการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและพื้นที่เสี่ยงโดยจัดระเบียบสังคมตามอำนาจหน้าที่และเข้มงวดกวดขันอาชญากรรมในพื้นที่อย่างจริงจังไม่ให้เป็นแหล่งมั่วสุมและแพร่ระบาดของยาเสพติด การประสาน

ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนสถานศึกษาและสถานประกอบการทุกประเภท รวมทั้งการพัฒนาครุฑตำรวจ D.A.R.E. การพัฒนาช่องทางการแจ้งข่าวสารข้อร้องเรียนหรือเบาะแส ผ่านทุกช่องทาง โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีและวางระบบการรักษาความปลอดภัยของผู้แจ้งข้อมูล การเสริมสร้างความร่วมมือกับนานาชาติในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และการดำเนินการทางอาญาและวินัยกับข้าราชการตำรวจที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างเด็ดขาด

๔ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติและอาชญากรรมเฉพาะทาง

๔.๑ อาชญากรรมข้ามชาติ ได้แก่ ให้มีการเตรียมความพร้อมในด้านโครงสร้างระบบงานและบุคลากรรองรับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการมีส่วร่วมในองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ พ.ศ.๒๕๕๖ งานของทุกหน่วยในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติประเภทต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ การรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ได้แก่ การป้องกันอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับนักท่องเที่ยว โดยการจัดทำฐานข้อมูลที่ เกี่ยวข้องผู้กระทำความผิดและผู้เสียหายด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน การปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับนักท่องเที่ยว ด้วยการระดมกวาดล้างอาชญากรรมตามห้วงเวลาที่เหมาะสมโดยเฉพาะในพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยวในท่าอากาศยานนานาชาติ แบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว โดยจัดตั้ง Airport Police ในท่าอากาศยานนานาชาติ เริ่มดำเนินการแห่งแรกที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการนักท่องเที่ยวในพื้นที่ด้วยการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารสำหรับนักท่องเที่ยวจัดตั้งศูนย์ให้บริการนักท่องเที่ยวประจำหน่วยงานจัดตั้งชุดปฏิบัติการช่วยเหลือนักท่องเที่ยวโดยเฉพาะในพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวเพื่อป้องกันไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบได้รับความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์ การกำหนดมาตรฐานการให้บริการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ และการเตรียมความพร้อมพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ ด้านภาษาในงานสอบสวนเพื่อให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะในพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว

๔.๓ การก่อกองการร้าย ได้แก่ การพัฒนาและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลลายพิมพ์นิ้วมือของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจให้สามารถตรวจสอบข้อมูลลายนิ้วมือและบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศในการต่อต้านการก่อการร้าย การจัดระเบียบสังคมตามอำนาจหน้าที่และเข้มงวดกวดขันในการปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท ไม่ให้เป็นแหล่งมั่วสุมของชาวต่างชาติ

รวมทั้งตรวจสอบการประกอบอาชีพและการอยู่ในราชอาณาจักรของชาวต่างชาติให้เป็นไปตามกฎหมายโดยเคร่งครัด

๔.๔ อาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้แก่ การ ศึกษา และนำระบบการตรวจจับ การกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์โดยใช้เทคโนโลยีมาเสริมการปราบปรามและใช้มาตรการทางกฎหมายมาบังคับใช้อย่างจริงจัง การพัฒนาระบบการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ (Cyber Crime)^{๑๓๒} ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด โดยให้ความสำคัญเรื่องการเคารพสิทธิ ในการสื่อสารและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นตามรัฐธรรมนูญ การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดี การรวบรวมพยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์และนิติวิทยาศาสตร์ ด้านคอมพิวเตอร์โดยพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรและจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การสร้างเครือข่ายทุกภาคส่วนในการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ และ เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามทางอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

๔.๕ อาชญากรรมต่อเด็กสตรีและการค้ามนุษย์ ได้แก่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รมรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหา และมี ส่วนร่วมในการปราบปรามการค้ามนุษย์ การมุ่งเน้น การตรวจแรงงานในสถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรม รวมทั้งสถานบริการที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย อย่างจริงจังและต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการรับแจ้งเหตุของศูนย์รับแจ้งเหตุ (One Stop Crisis Center) เพื่อบูรณาการช่วยเหลือประชาชนในภาวะวิกฤติตามนโยบายรัฐบาล การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการสอบสวนดำเนินคดีและยึดทรัพย์กับผู้กระทำความผิด เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์อย่างจริงจัง รวมทั้งสอบสวนขยายผลไปยังกลุ่มเครือข่ายของผู้อยู่ เบื้องหลังกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่าง ๆ ทุกกรณี

๔.๖ การบริหารจัดการอาชญากรรมเฉพาะทาง ได้แก่ การพัฒนาระบบฐานข้อมูล เชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์อาชญากรรมและ นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและควบคุมสั่งการ การนำการวิเคราะห์อาชญากรรมและฐานข้อมูลไป ใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยปฏิบัติการรวมทั้งประชาสัมพันธ์

^{๑๓๒} อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ (Cyber-Crime) เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายโดยใช้วิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์เพื่อโจมตีระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลที่อยู่บนระบบดังกล่าว ส่วนในมุมมองที่กว้างขึ้น “อาชญากรรม ที่เกี่ยวเนื่องกับคอมพิวเตอร์ ” หมายถึงการกระทำที่ผิดกฎหมายใดๆ ซึ่งอาศัยหรือมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบ คอมพิวเตอร์หรือเครือข่าย อย่างไรก็ตาม อาชญากรรมประเภทนี้ไม่ ถือเป็นอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์โดยตรง ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <http://www.microsoft.com/thailand/piracy/cybercrime.aspx> [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘].

ให้ประชาชนทั่วไปทางเว็บไซต์ของทุกหน่วย การอำนวยความสะดวก ตรวจสอบและสั่งการ เพื่อให้มีการปฏิบัติตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเร่งด่วนอย่างจริงจัง การให้ความรู้ กับเจ้าหน้าที่ตำรวจเกี่ยวกับอาชญากรรมใหม่ ๆ หรืออาชญากรรมเฉพาะทาง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาชญากรรมเหล่านี้ได้

๕. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการและข้อสั่งการโดยให้มีการจัดทำและพัฒนาคู่มือขั้นตอน กระบวนการทำงานและกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการทำงานให้มีมาตรฐาน เปิดเผย ขั้นตอนและระยะเวลาตามช่องทางสื่อสาร การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างจริงจัง การปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักในเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจประพฤติปฏิบัติตนบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้องและมีค่านิยมมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายประหยัดตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” การวางระบบป้องกันและลดความเสี่ยงต่อการประทุพติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่และกระบวนการสำคัญและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งการให้ข้อเสนอในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อลดอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของข้าราชการตำรวจในการอนุมัติอนุญาตเป็นต้น และ การร่วมสนับสนุนการบูรณาการหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการทุจริต

๖. การพัฒนางานสถานีตำรวจและหน่วยบริการประชาชน ได้แก่ การให้ความสำคัญแก่สถานีตำรวจซึ่งถือเป็นหัวใจและยุทธศาสตร์ (จุดแตกหัก) ในการอำนวยความสะดวก การให้บริการและช่วยเหลือประชาชน หัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่ดีของหัวหน้าสถานีตำรวจเพื่อพัฒนา ให้สถานีตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง การให้สถานีตำรวจพิจารณาจัดตั้งหน่วยบริการประชาชนและหน่วยบริการประชาชนเคลื่อนที่เพื่อกระจายการบริการอย่างทั่วถึงตามสภาพพื้นที่และตอบสนองความต้องการของประชาชน การขยายและเพิ่มช่องทางการให้บริการอย่างทั่วถึง เช่น การชำระค่าปรับคดีจราจร การรับแจ้งเหตุผ่านการสื่อสารสนเทศ จุดรับแจ้งเหตุเคลื่อนที่ ฯลฯ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานบริการประชาชนให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ให้เกียรติโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง การให้ความสำคัญกับการกระจายทรัพยากรการบริหารไปยังสถานีตำรวจและหน่วยบริการประชาชน การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว การสร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วนในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน การเตรียมการและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากสาธารณภัยอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่ภาวะปกติและสนับสนุนหน่วยงานเกี่ยวข้องในการบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนางานของสถานีตำรวจทุกด้านเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๗. การบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวก ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมาย และอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วโปร่งใสเสมอภาคและเป็นธรรม การพัฒนาระบบ การให้บริการที่มุ่งให้เกิดความเสมอภาคเป็นธรรมตลอดจนเร่งพัฒนากฎหมายพนักงานสอบสวนในสถาน ตำรวจและหน่วยงานเฉพาะทางเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวก การเน้นการนำพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ นิติเวชศาสตร์ การทะเบียนประวัติ อาชญากร และเชื่อมโยงฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน รวมทั้งเชื่อมโยงใน สาระบบอื่น ๆ เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงในการบังคับใช้กฎหมายและป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

การพัฒนาระบบและบูรณาการ ทีมสืบสวนสอบสวนปราบปรามและงานนิติวิทยาศาสตร์ ในทุกระดับ การศึกษาและปรับปรุงกระบวนการของสำนักงานการสอบสวนเพื่อลดขั้นตอนระยะเวลา ปริมาณเอกสารและนำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง โครงสร้าง และอัตราการจัดพนักงานสอบสวน พร้อมเจ้าหน้าที่ในทุกระดับให้เหมาะสม โดยเฉพาะในระดับสถานีตำรวจ การปลูกฝังค่านิยมที่ดีและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนให้มี จิตสำนึกในการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชน การมุ่งเน้นนำสถิติ คดีอาญาที่ เกิดขึ้นจริงให้มีการสอบสวนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม รมการจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากรให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง การเร่งรัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการระงับ ข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นสอบสวนเพื่อลดการนำคดีเข้าสู่การพิจารณาคดีในชั้นศาล และการบูรณาการ ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติ เช่น การฝากขังออนไลน์ เป็นต้น

๘. การปฏิบัติงานด้านการจราจร ได้แก่ การ พัฒนาระบบการจัดการจราจรให้มีความ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย การจัดให้มีแผนการจัดการจราจร เพื่อรองรับเหตุพิเศษ เช่น การจัด งานสำคัญ ฝนตกน้ำท่วม ถนนชำรุดสถาบันการศึกษาช่วงเปิดเทอม เป็นต้น ให้สามารถคลี่คลาย ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การอำนวยความสะดวกทางถนนตามแผนปฏิบัติการ “ทศวรรษแห่งความ ปลอดภัยทางถนน พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๓” โดยมีเป้าหมายลดอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนให้ ต่ำกว่า ๑๐ คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ตามกรอบปฏิญญาอัสโก การดำเนิน การศึกษาวิเคราะห์ วางแผนและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและลดอุบัติเหตุในแต่ละพื้นที่อย่างเป็น ระบบดำเนินการตามมาตรฐานการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวินัยการจราจรให้กับ ประชาชนโดยเฉพาะการกวดขันจับกุม ๑๐ ข้อหาหลักรวมทั้งการบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ใน ทางสาธารณะขณะขับขี่หรือโดยสารรถทุกประเภท ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องหมั่นอบรมทำ ความเข้าใจให้ตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสมีความซื่อสัตย์สุจริตและบริการประชาชน

อย่างสุภาพ เท่าเทียมเป็น “สุภาพบุรุษจรรยา”^{๑๑๓} อันเป็นการรักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กวดขันวินัย ความประพฤติ และปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยา มีความพร้อมในการอำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาจราจรและให้บริการประชาชน การดำเนินการทางวินัยและอาญาอย่างเด็ดขาดกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยาที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

๙. การปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ได้แก่ ต้องยึดมั่นภายใต้กรอบกฎหมายตามหลักสากลในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเหตุวិ กฤตรักษาความสงบเรียบร้อย การชุมนุมเรียกร้อง โดยปรับปรุง พัฒนาด้านการจัดบุคลากรสิ่งอุปกรณ์ยุทธโธปกรณ์ยุทธวิธีและสวัสดิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ การจัดเตรียมกำลังให้มีความพร้อมในทุกด้าน เพื่อปฏิบัติงานในการป้องกันและรักษาสถานการณ์ตามแนวชายแดนพื้นที่ปราสาทพระวิหารหรือพื้นที่อื่น ๆ ตามนโยบายรัฐบาล การพัฒนาระบบการควบคุมแรงงานต่างด้าวและป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ การปรับปรุงห้องควบคุมบุคคลต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้มีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการ แก้ไขปัญหาผู้ หลบหนีเข้าเมือง โดยเฉพาะ ะชาวโรฮิงญา ตามกรอบของกฎหมายและหลักมนุษยธรรม การปรับปรุงห้องควบคุมบุคคลต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองให้ มีความแข็งแรงเหมาะสมสามารถรองรับภารกิจในกรณีจำเป็นเร่งด่วนในระยะยาว การบูรณาการกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบเครือข่าย และความร่วมมือการข่าวด้านความมั่นคง การพัฒนาระบบการเฝ้าระวังพื้นที่และเส้นทางเชื่อมต่อกับแนวชายแดน เพื่อควบคุมการสัญจร ชายแดนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเพื่อไม่ให้ เข้ามาใช้ ประเทศไทยเป็นแหล่งพักพิง ซ่องสุมหลบซ่อนและก่อเหตุ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านทุกระดับ เพื่อสนับสนุนเกื้อกูลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๑๐ การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ” และหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง ” มาเป็นหลักปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ นำแนวทางสันติวิธีและแนวความคิดการเมือง

^{๑๑๓} บัญญัติ ๑๐ ประการของสุภาพบุรุษจรรยา ๑. ต้องเป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ต้องทำหน้าที่รักษากฎหมายจรรยาอย่างเด็ดขาด ๓. ต้องดูแลและมีจิตสำนึกในการบริการประชาชน ๔. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต อดทนและอดกลั้น ๕. ต้องดูแลห่วงใยประชาชนไม่กลัวต่อความยากลำบาก ๖. ไม่มั่งคั่งมากในลาภผลและต้องไม่ริดไถประชาชน ๗. ต้องเป็นผู้ที่มีวินัยและใส่ใจภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ๘. ต้องมีความขยันทำงานไม่ย่อท้อต่อความเหน็ดเหนื่อย ๙. ต้องคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน ๑๐. เป็นสุภาพบุรุษจรรยาที่มีจิตใจเอื้ออารีย์ เป็นผู้ที่มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรีอย่างเต็มภาคภูมิ ทุกรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=225421067646731&id=152824254906413 [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๘].

นำการทหารโดยคำนึงถึงปัจจัยทางสังคมจิตวิ ทายามาใช้ในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การสร้างเอกภาพและบูรณาการการแก้ปัญหาทั้งในระดับยุทธศาสตร์ และระดับยุทธวิธีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์รัฐบาลคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กปต.) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และท้องถิ่น การควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการยุติเหตุร้ายรายวันและความรุนแรงเน้นการปฏิบัติด้วยมาตรการเชิงรุกมากขึ้นเพื่อจำกัดเสรีภาพการปฏิบัติของฝ่ายตรงข้าม การพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยให้มีความพร้อมและควมเข้มแข็งเน้นการสร้างทีมสืบสวนสอบสวนและพิสูจน์หลักฐาน โดยยึดหลักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน การ จัดปัญหาภัยแทรกซ้อนที่มีความเชื่อมโยงและหรือสนับสนุนกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้สนับสนุนการป้องกันเหตุรุนแรงและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวนมากยิ่งขึ้น การแสวงหาความร่วมมือจากผู้นำศาสนา ผู้นำท้องถิ่นผู้นำชุมชนสื่อมวลชนและประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การประสานและขอความร่วมมือกับต่างประเทศทุกระดับ โดยเฉพาะองค์การความร่วมมืออิสลาม (OIC) และประเทศเพื่อนบ้านกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยทุกระดับที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติ กระจายอำนาจการบริหารจัดการอย่างเบ็ดเสร็จให้แก่ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศชต.) และศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า (ศปก.ตร.สน.) เพื่อให้มีความคล่องตัวในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนาวัฒนธรรม ประเพณี ภาษาลัทธิพื้นฐานความเป็นอยู่ และความเชื่อของชุมชนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และการให้ทุกหน่วยทุ่มเทสรรพกำลัง งบประมาณ ทรัพยากร และดูแลสิทธิ กำลังพลเพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ

๑๑. การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การจัดระบบแลกเปลี่ยนข่าวสาร และร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายในต่างประเทศเพื่อตรวจจับและหยุดยั้งภัยคุกคามจากอาชญากรรมทุกรูปแบบ การปรับโครงสร้างการจัดหน่วยตำรวจที่เกี่ยวข้องให้มีมาตรฐาน การปฏิบัติงานสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเตรียมความพร้อมบุคลากร ขั้นตอนการปฏิบัติและเอกสารประชาสัมพันธ์โดยใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกเพื่อการอำนวยความสะดวกและการบริการประชาชนและนักท่องเที่ยว การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับมีความรู้ ทักษะทางภาษาอังกฤษภาษาของประเทศสมาชิกและให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน การปรับปรุง มาตรฐาน เอกลักษณ์ ป้าย อาคารสถานที่ ทำการ ยานพาหนะ ให้เป็นรูปแบบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างชัดเจนและเป็นสากลมีสิ่ง

อำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน การส่งเสริมความร่วมมือพัฒนาความสัมพันธ์กับตำรวจในอาเซียนและนานาชาติและเร่งรัดกระบวนการ การจัดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจประสานงานประจำสถานทูตให้ครอบคลุมประเทศสมาชิกอาเซียน การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ประชาชนและชุมชนในพื้นที่ตามแนวชายแดน การปรับปรุงกฎหมายระเบียบแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจให้เป็นไปตามระบบมาตรฐานสากลและเป็นไปตามกฎบัตรอาเซียน การยกระดับหน่วยงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ให้มี ความพร้อม มีมาตรฐานสามารถตรวจพิสูจน์วัตถุพยานได้ทุกประเภทและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการตรวจพิสูจน์กับหน่วยงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ การประสานงานเพื่อเตรียมการ จัดตั้งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจอาเซียน เร่งรัดดำเนินโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจแลกเปลี่ยนกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาค (โดยเฉพาะสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามและสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์) ให้แล้วเสร็จสมบูรณ์

๑๒. การบริหารจัดการ

๑) ด้านบุคลากร ได้แก่ เน้นปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นตำรวจมืออาชีพ มีภาวะผู้นำและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาหลัก เกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจทุกระดับด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด จัดทำกรอบและขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับวงจรของการฝึกอบรม จัดให้มีการสัมมนาฝึกอบรมผู้บริหารแต่ละระดับให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานตามตำแหน่งหน้าที่ ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเป็นมาตรฐานรวมถึง การฝึกอบรมด้านจิตวิทยาแขนงต่าง ๆ ให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่กับประชาชนอย่างเหมาะสม การพัฒนากองบัญชาการ ศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค หน่วยฝึกของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและหน่วยฝึกอบรมอื่น ให้มีความพร้อมมีมาตรฐานทั้งบุคลากร หลักสูตร ตำรา คู่มือ และเครื่องช่วยฝึกให้มีขีดความสามารถรองรับการฝึกอบรมบุคลากรและ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจกลาง (หนองสาหร่าย) จัดตั้งโรงเรียนเฉพาะทางหรือกำหนดหลักสูตรในสถานฝึกอบรมโดยรวมรวม มุ่งองค์ความรู้จัดทำตำราคู่มือเครื่องช่วยฝึก และจัดทีมวิทยากรเพื่อฝึกอบรมแก่ทุกหน่วยงาน พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้ทั้งฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการที่ดี พัฒนาคู่มือ อาจารย์ ครูฝึกและวิทยากรในเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ

ตำรวจผลักดันให้มีข้าราชการตำรวจไม่มียศ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในสาย งานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คัดเลือกข้าราชการตำรวจที่เกื้อหนุนยุทธศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติดีและเชี่ยวชาญงานเฉพาะด้าน ให้เข้ามามีส่วนร่วมทำงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามขีดความสามารถ ให้มีการคัดเลือกข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่อนุศาสนาจารย์ประจำ หน่วย และจัดทำคู่มือการปฏิบัติ จัดหาทุนและสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาอบรมทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาในแต่ละสายงาน จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตาม มาตรฐานวิทยาศาสตร์การกีฬาย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน และ ต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความดีความชอบ

๒) ด้านระบบ ได้แก่ ให้ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคและผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการอื่นและปฏิบัติ ราชการประจำอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบตำรวจภูธรภาคหรือตำรวจ ภูธรจังหวัดนั้นเพื่อบูรณาการกำลัง ตำรวจทุกหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผลักดันการกระจายอำนาจการบริหาร ให้แก่หัวหน้าหน่วยอย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ทุกระดับให้มีความพร้อมสำหรับ ขับเคลื่อนการบริหารและจัดการเหตุวิกฤติให้มีประ สสิทธิภาพ พัฒนาระบบงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเข้มแข็งและสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กำหนดแผนงาน งาน โครงการกิจกรรม การขับเคลื่อน การนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติติดตามความก้าวหน้าและประ เสนอผลการปฏิบัติตามเป้าหมาย ผลผลิตและ ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ การดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการตรวจราชการหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อยกระดับความโปร่งใสและความเชื่อมั่นศรัทธา การพัฒนางาน ตรวจราชการให้เป็นระบบที่ทันสมัย มีมาตรฐานสากลสามารถสนับสนุน นโยบายของรัฐบาลและ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งมีความสอดคล้องต่อระบบงานตามนโยบายการบริหารราชการที่ วางไว้ ให้มีการตรวจราชการในเชิง บวก โดยคัดเลือกหน่วยที่มีการปฏิบัติราชการเป็น มาตรฐานและ สามารถเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานกับหน่วยอื่นเพื่อเป็นแบบ อย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ กำหนด กรอบอัตราและจัดหาครุภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ของแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ สถานการณ์แต่ละพื้นที่ การพัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ งานทุกด้าน และสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้ ให้แต่ละหน่วยงานจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการฝึกเพิ่ม สมรรถนะ (Competency) ของกำลังพลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ พัฒนาระบบการ ประชุมทางไกลผ่านจอภาพในทุกระดับ ปรับปรุงเพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็นคำร้องเรียนความ ประพฤติของข้าราชการตำรวจและความเดือดร้อนของประชาชน ให้ความสำคัญกับคณะก รมการ ตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ทุกระดับเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ของตำรวจและพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ

๓) ด้านสถานที่ ได้แก่ ปรับปรุงพัฒนาสถานที่ทำงานและจุดบริการประชาชนให้มีความสะอาด ทันสมัย ปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อย และรองรับต่อการให้บริการประชาชนให้ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม ๕ ส. อย่างต่อเนื่อง การสำรวจและจัดหาที่ดิน สิ่งก่อสร้างอาคาร สถานที่เพื่อทดแทนหรือเพิ่มเติมในการรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบงานโยธาธิการให้เป็ นมาตรฐานและให้มีเจ้าหน้าที่สถาปนิกประจำกองบัญชาการเพื่อความรวดเร็วในการก่อสร้าง และให้สำรวจตรวจสอบที่ดินที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยโดยให้กำหนดมาตรการป้องกันมิให้มีการบุกรุกและให้ใช้ประโยชน์ในที่ดินให้เกิดความคุ้มค่า

๔) ด้านสวัสดิการ ได้แก่ จัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอและมีสภาพแวดล้อมที่ดีจัดระบบให้มีการตรวจสอบสุขภาพข้าราชการตำรวจประจำปี ให้คัดเลือกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ทুমเท เสียสละและมีความประพฤติดีเพื่อเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีจัดสถานพยาบาลและระบบส่งกลับสายแพทย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว จัดรถรับ-ส่งข้าราชการตำรวจและครอบครัว จัดระบบเบิกยืมเงินทดรองราชการให้มีความรวดเร็ว จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวประกอบอาชีพเสริม จัดให้มีระบบการช่วยเหลือและบริการผู้เกษียณอายุราชการ ส่งเสริมโครงการอาหารกลางวันให้แก่ข้าราชการตำรวจปลูกฝังค่านิยมให้แก่ข้าราชการตำรวจดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อลดภาระหนี้สินและมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น จัดให้มี฼ฒาปนสถานในระดับตำรวจภูธรภาค ส่งเสริมจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการในหน่วยที่มีความพร้อมและเหมาะสม พัฒนาและปรับปรุงสถานพักผ่อน และตากอากาศของหน่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความพร้อมในการรองรับบุคลากร จัดตั้งศูนย์ฝึกการกีฬาและนันทนาการ

๖.๒ นโยบายเน้นหนัก ได้แก่ ปกป้องเทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การปฏิบัติงานของตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนทุกคนมีส่วนรับผิดชอบตามหลักการที่ว่าประชาชน คือ ตำรวจคนแรก ควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจโดยการควบคุมสถานที่เสี่ยง การจัดระเบียบสังคมสถานที่ซึ่งเป็นแหล่งเพาะเชื้ออาชญากรรม เช่น บ่อนการพนัน สถานบริการ เป็นต้น ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มข้นทั้งผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้นำนายรายใหญ่และรายย่อยในชุมชน ตลอดจนมาตรการยึดทรัพย์หรือการสืบสวนทางการเงิน มุ่งเน้นการรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยว การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ คนร้าย

ข้ามชาติอาชญากรรมทางเทคโนโลยี การคุ้มครองสิทธิเด็กและสตรีและการป้องกันปราบปราม การค้ามนุษย์ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวก ยุติธรรมด้วยระบบที่เป็นมาตรฐานโปร่งใสเสมอภาค เป็นธรรมรวมทั้งพัฒนางาน นิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน พัฒนาสถานีตำรวจให้มีความพร้อมในการรับแจ้งเหตุ ให้บริการอย่างรวดเร็ว โดยลดขั้นตอนและระยะการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เพื่อให้เป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง พัฒนาศูนย์รับแจ้งเหตุ ๑๙๑ เพื่อเฝ้าระวังในการรับแจ้งเหตุและบริหารสถานการณ์สำคัญระดับจังหวัดและสถานีตำรวจเพื่อเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงประชาชนและเป็นศูนย์ประสานงานกลางระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แก้ปัญหาการชุมนุมเรียกร้องและเหตุวิกฤติการรักษาความสงบเรียบร้อย ต้องถือปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมาย หลักสากล

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงพัฒนาด้านการจัดบุคลากร สิ่งอุปกรณ์ ยุทธูปกรณ์ ยุทธวิธีและสวัสดิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ แก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อยุติเหตุร้ายร้ายวันและความรุนแรงด้วยมาตรการเชิงรุกโดยเน้นการป้องกันปัจจัยการก่อเหตุรุนแรงเร่งรัดสืบสวนจับกุมตามหมายจับการสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยาน หลักฐานเพื่อพิสูจน์ทราบตัวผู้กระทำความผิดและดำเนินคดีอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นพยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์และจัดการปัญหาภัยแทรกซ้อนที่เชื่อมโยงและหรือสนับสนุนผู้ก่อเหตุรุนแรง สร้างความพร้อมด้านบุคลากร ระบบงาน การเชื่อมโยงฐานข้อมูลอาชญากรรมอาครสถานที่ ยานพาหนะ ให้เป็นมาตรฐานเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและความร่วมมือระหว่างประเทศ เตรียมการและช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยรวมถึงนักท่องเที่ยวที่ได้รับความเดือดร้อนจากสาธารณภัยอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่ภาวะปกติและสนับสนุนหน่วยงานเกี่ยวข้องในการบรรเทาสาธารณภัย บังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบการจราจรให้มีความสะดวกรวดเร็วปลอดภัยลดอุบัติเหตุจราจร และสร้างค่านิยมของตำรวจจราจรให้เป็น “สุภาพบุรุษจราจร”^{๑๓๔} พัฒนาข้าราชการตำรวจตามสายงานในทุก ระดับโดยเน้นภาวะผู้นำให้มีอุดมการณ์ด้วยการสร้าง วัฒนธรรมขององค์กรที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มีความภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจยึดมั่นในศีลธรรมและมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายประหยัดตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เน้นภาวะ ผู้นำผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีความเป็นทีมและมีเอกภาพ พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ทุกระดับให้เป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนและติดตามการทำงานในทุกมิติโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและระบบปฏิบัติการ ในทุกภารกิจ และจัดระบบสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจ

^{๑๓๔} อ้างแล้ว.

และครอบครัว ด้านที่פקอาศัยสุขภาพการรักษายาบาล ระบบส่งกลับทางการแพทย์ รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการให้มีสุขภาพพลานามัยและความเป็นอยู่ที่ดี

๗. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ได้แก่ สร้างเอกภาพทางความคิดของผู้นำหน่วยทุกระดับเพื่อให้คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีค่านิยมหลัก ความภาคภูมิใจและเป็นตำรวจมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่พึ่งของประชาชน รวมทั้งการปลูกเร้าสอนแนะจากผู้บังคับบัญชา นำการวิเคราะห์อาชญากรรม องค์ความรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสร้างเครื่องมือและกลไกในการบริหารงาน โดยเน้นการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ในการขับเคลื่อนบูรณาการและประสานกับทุกองค์กร มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับผลตอบแทนและผู้ปฏิบัติงานหย่อนยานต้องถูกพิจารณาข้อบกพร่อง ผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวเป็นแบบอย่างที่ดี และอยู่เคียงข้างกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล^{๑๓๕} เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากว่ามีพื้นที่รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ ๑,๕๖๘.๗ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๕,๖๗๓,๕๖๐ คน ยังไม่รวมประชากรแฝงอีกประมาณ ๘ ล้านคน มีอาณาเขตทางบกติดต่อกับจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรีจังหวัดปทุมธานี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนอาณาเขตทางทะเลอ่าวไทยตอนใน ติดต่อ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดชลบุรี^{๑๓๖} โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดปทุมธานี

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ และอ่าวไทย (ส่วนที่เป็นอ่าวไทยที่เป็นพื้นที่เดิมของจังหวัดธนบุรี ปัจจุบันคือเขตบางขุนเทียน ซึ่งมีอาณาเขตทางทะเลติดต่อกับอ่าวไทยกับจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดชลบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ จุดที่อยู่ใต้สุดอยู่ที่ละติจูด ๑๓ องศา ๑๓ ลิปดา ๐๐ ฟลิปดาเหนือ, ลองจิจูด ๑๐๐ องศา ๒๗ ลิปดา ๓๐ ฟลิปดาตะวันออก ซึ่งเป็นการแบ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดเขตจังหวัดในอ่าวไทยตอนใน พ.ศ. ๒๕๐๒)

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดนครปฐม

^{๑๓๕} พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, พ.ศ. ๒๕๕๒.

^{๑๓๖} กรมการปกครอง , กระทรวงมหาดไทย , รายงานสถิติจำนวนประชากร , [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://stat.dopa.go.th/xstat/pop๕๕_๑.html. [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖].

กรุงเทพมหานครยังเป็นที่ตั้งของเมืองหลวง พระราชวัง หน่วยงานราชการ เป็นศูนย์กลาง การศึกษา การคมนาคม ระบบขนส่งมวลชน ที่มีความสำคัญของประเทศ กองบัญชาการตำรวจ นครบาล ได้แบ่งส่วนการปกครองออกเป็นกองบังคับการต่าง ๆ เพื่อบังคับบัญชาและสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีกองบังคับการที่รับผิดชอบ บสถานี้ตำรวจ จำนวน ๙ กองบังคับการ แบ่งเป็น กองบังคับการตำรวจนครบาล ๑-๙ รับผิดชอบพื้นที่ในสังกัด โดยมีสถานี้ตำรวจนครบาลทั้งสิ้น จำนวน ๘๘ สถานี้

๒.๔.๑ พื้นที่รับผิดชอบและสถานภาพกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ก.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ ประกอบด้วย ๙ สถานี้ ได้แก่ ๑. สน.ชนะ สงคราม ๒. สน.ดินแดง ๓. สน.ดุสิต ๔. สน.นางเลิ้ง ๕. สน.บางโพ ๖. สน.พญาไท ๗. สน.มักกะสัน ๘. สน.สามเสน และ ๙. สน.ห้วยขวาง มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๕๒๕ นาย ขึ้น ประทวน จำนวน ๑,๔๐๖ นาย

ข.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๒ ประกอบด้วย ๑๑ สถานี้ ได้แก่ ๑.สน.คันนายาว ๒.สน.โคกคราม ๓. สน.ดอนเมือง ๔. สน.เตาปูน ๕. สน.ทุ่งสองห้อง ๖. สน. บางเขน ๗. สน.บางซื่อ ๘. สน.ประชาชื่น ๙. สน.พหลโยธิน ๑๐. สน.สายไหม ๑๑. สน.สุทธิสาร มีกำลังพลประกอบด้วย สัญญาบัตร จำนวน ๗๓๐ นาย ขึ้นประทวนจำนวน ๑,๖๖๘ นาย

ค.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๓ ประกอบด้วย ๑๐ สถานี้ ได้แก่ ๑. สน.จระเข้ น้อย ๒. สน.ฉลองกรุง ๓. สน.นิมิตใหม่ ๔. สน.ประชาสำราญ ๕. สน.มีนบุรี ๖. สน.ร่มเกล้า ๗. สน.ลาดกระบัง ๘. สน.ลำหิน ๙. สน.ลำผักชี และ ๑๐. สน.หนองจอก มีกำลังพลประกอบด้วย สัญญาบัตร จำนวน ๔๘๑ นาย ขึ้นประทวน จำนวน ๘๙๒ นาย

ง.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๔ ประกอบด้วย ๗ สถานี้ ได้แก่ ๑. สน.บางชัน ๒. สน.บึงกุ่ม ๓. สน.ประเวศ ๔. สน.ลาดพร้าว ๕. สน.วังทองหลาง ๖. สน.หัวหมาก และ ๗. สน.อุดมสุข มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๕๔๖ นาย ขึ้นประทวน จำนวน ๑,๐๘๑ นาย

จ.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๕ ประกอบด้วย ๙ สถานี้ ได้แก่ ๑. สน.คลองตัน ๒. สน.ทองหล่อ ๓. สน.ทุ่งมหาเมฆ ๔. สน.ท่าเรือ ๕. สน.บางนา ๖. สน.บางโพงพาง ๗. สน.พระโขนง ๘. สน.ลุมพินี และ ๙. สน.วัดพระยาไกร มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๗๑๙ นาย ขึ้นประทวน จำนวน ๑,๔๘๐ นาย

ฉ.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๖ ประกอบด้วย ๘ สถานี้ ได้แก่ ๑. สน.จักรวรรดิ ๒. สน.บางรัก ๓. สน.ปทุมวัน ๔. สน.พระราชวัง ๕. สน.พลับพลาไชย ๑ ๖. สน.พลับพลาไชย ๒ ๗. สน.ยานนาวา และ ๘. สน.สำราญราษฎร์ มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๔๘๐ นาย ขึ้นประทวน จำนวน ๑,๐๗๐ นาย

ช.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๗ ประกอบด้วย ๑๑ สถานี ได้แก่ ๑. สน.ตลิ่งชัน ๒. สน.ท่าพระ ๓. สน.ธรรมศาลา ๔. สน.บางกอกน้อย ๕. สน.บางกอกใหญ่ ๖. สน.บางขุนนนท์ ๗. สน.บางยี่ขัน ๘. สน.บวรมงคล ๙. สน.บางพลัด ๑๐. สน.บางเสาธงและ ๑๑. สน.ศาลาแดง มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๕๐๕ นาย ชั้นประทวน จำนวน ๑,๒๐๐ นาย

ช.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ประกอบด้วย ๑๑ สถานี ได้แก่ ๑. สน.ตลาดพลู ๒. สน.ทุ่งครุ ๓. สน.บางคอแหลม ๔. สน.ปากคลองสาน ๕. สน.บุปผาราม ๖. สน.บางมด ๗. สน.บางยี่เรือ ๘. สน.ราษฎร์บูรณะ ๙. สน.สำเหร่ ๑๐. สน.สมเด็จพระเจ้าพระยา และ ๑๑. สน.บุคคโล มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๕๒๗ นาย ชั้นประทวน จำนวน ๑,๐๑๖ นาย

ฉ.กองบังคับการตำรวจนครบาล ๙ ประกอบด้วย ๑๑ สถานี ได้แก่ ๑. สน.ท่าข้าม ๒. สน.เทียนทะเล ๓. สน.บางขุนเทียน ๔. สน.บางบอน ๕. สน.เพชรเกษม ๖. สน.ภาษีเจริญ ๗. สน.หนองค้างพลู ๘. สน.หนองแขม ๑๐. สน.แสมดำ และ ๑๑. สน.หลักสอง มีกำลังพลประกอบด้วยสัญญาบัตร จำนวน ๕๔๗ นาย ชั้นประทวน จำนวน ๑,๒๐๗ นาย

กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง ดังต่อไปนี้

(ก) กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลและหน่วยงานในสังกัด

(ข) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

(ค) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน

(จ) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(ช) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย

(ซ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร

(ณ) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(๑๐) - (๑๘) ดำรงวุฒธภาค ๑ - ๙ มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง ดังต่อไปนี้

(ก) กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของดำรงวุฒธภาคและหน่วยงานในสังกัด

(ข) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

(ค) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

(ง) ควบคุม ตรวจสอบ และแนะนำข้าราชการตำรวจที่สังกัดหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติตลอดจนให้มีอำนาจยับยั้งการกระทำใด ๆ ของข้าราชการตำรวจที่สังกัดหน่วยงานอื่นในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ชั่วคราว แล้วรายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน

(ฉ) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาตามที่ได้รับมอบหมาย

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(ซ) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย

(ณ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร

(ญ) ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ

(ฎ) ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด

(ฎ) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ

(ฐ) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของ ตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและ รักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่

(ฑ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังพล

๒.๔.๒.๑ ด้านจำนวนกำลังพล

๑. จำนวนข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๖ มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ปี พ .ศ.๒๕๖๐ มีข้าราชการตำรวจเกษียณอายุ เกิน ๕,๐๐๐ นาย จำเป็นต้องมีแผนการสรรหากำลังพลทดแทนให้เพียงพอและทันเวลารวมทั้ง การจัดเตรียมงบประมาณและความพร้อมสำหรับการผลิตข้าราชการตำรวจใหม่

๒. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นจากการเปรียบเทียบงบบุคลากรกับ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้มีข้อจำกัดใ นการพัฒนาด้านอื่น ๆ รวมทั้ง มาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่สามารถสรรหากำลังพลใหม่ ได้เกินกว่าจำนวนข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุในแต่ละปี

๓. ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีบุคลากร มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม แต่มีลักษณะงานที่มีความเสี่ยง โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งอาจเจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติ หน้าที่ ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รวมทั้งสวัสดิการด้านอื่น ๆ รวมทั้งการที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งผู้สูงอายุ ก็ทำให้มีภาระด้านสวัสดิการและการ รักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น

๔. ขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจากนโยบายส่งเสริมให้

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเปิดสอบข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นสัญญาบัตร จำ นวนมากและการเลื่อนชั้นข้าราชการตำรวจศดาบตำรวจอายุ ๕๓ ปี เป็น สัญญาบัตร ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่ได้เปิดรับสมัครบุคคลภายนอกมาทดแทนกำลังพลที่สูญเสียไปอย่างเพียงพอ

๕. ขาดแคลนข้าราชการตำรวจที่ทำหน้า ะทางด้านเทคนิค ซึ่งเป็นบุคลากรที่

ต้องมีวุฒิพิเศษ เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ทำลายวัตถุระเบิด ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้จำเป็น ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความชำนาญ เฉพาะด้าน ตลอดจนจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน จำเป็นต้องมีแนวโน้มในการดำเนินการสรรหาบุคลากรด้านเทคนิค หรือคุณวุฒิพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในอนาคต

๒.๔.๒.๒ ด้านคุณภาพกำลังพล

๑. ข้าราชการตำรวจอายุเฉลี่ยสูงขึ้น ปัจจุบันอายุเฉลี่ย ๔๓ ปี โดยเฉพาะ อย่างยิ่งหน่วยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีอายุน้อย มีสมรรถนะ ร่างกายเหมาะสมกับภารกิจที่ตรากตรำและเสี่ยงภัย องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการ พัฒนา (Organisation for Economic Co-operation Development-OECD) กำหนดไว้ว่า องค์การที่ก้าวสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุคือองค์กรที่มีเจ้าหน้าที่ที่อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ ๒๐ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้าราชการตำรวจอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๗,๑๔๙ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๔ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเป็นองค์กรผู้สูงอายุ ตามคำจำกัดความ ดังกล่าว

๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ขาดแคลนคนรุ่นห นุ่มที่จะเข้ามาสู่องค์กร จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อดึงดูดบุคลากรวัยหนุ่มที่มีความสามารถ เข้าสู่องค์กร และรักษาบุคลากรดังกล่าวไว้

๓. ความไม่สมดุลระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ด้วยความแตกต่าง ของอุปนิสัย และวิถีการใช้ชีวิตระหว่าง คนที่เกิดในแต่ละยุค (Generation) อาจเกิดปัญหาด้าน ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างยุค สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องมีกลยุทธ์

เพื่อให้กำลังพลต่างยุคสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น สามารถดึงศักยภาพของคนต่างยุคออกมาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

๔. สถานการณ์ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เช่น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นบุคลากรที่สามารถเรียนรู้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

๕. ภาวะผู้นำปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรทุกแห่ง จำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการ กำกับดูแลข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๒.๓ ด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีโครงสร้างองค์กรใหญ่ จัดโครงสร้างที่มีช่วงชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ดำเนินการได้ล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง

๒ ระบบการแต่งตั้งโยกย้าย ยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจและแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ เส้นทาง career เดิมโตในสายอาชีพไม่ชัดเจนและไม่สร้างแรงจูงใจ

๔ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมที่ต้องมีอิสระในการปฏิบัติงาน

๕ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานตำรวจ

๒.๔.๒.๔ ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานในองค์กร

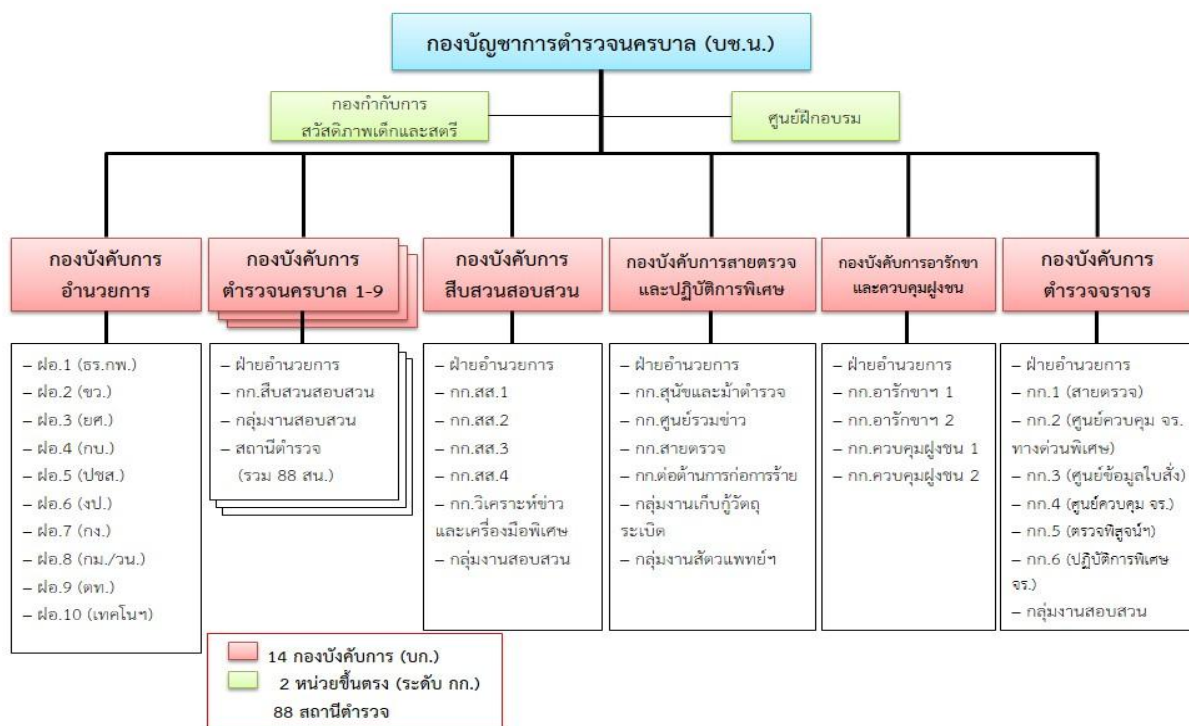
จำเป็นต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาในระยะยาว บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตราชการ

๒ ผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งระดับผู้บังคับการขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้บริหารที่เป็นกลไกสำคัญ จำเป็นต้อง อบรมภาวะผู้นำและได้รับการพัฒนาศักยภาพการบริหารให้สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร

๔ การเปลี่ยนแปลงของสังคม อาชญากรรมรูปแบบใหม่ จำเป็นต้องให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับปัญหาด้านอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

๕ การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



แผนภาพที่ ๒.๒ : แผนภาพแสดงโครงสร้างการบังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนอย่างมาก เพราะเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีหน้าที่ ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับ ประชาชน การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา บุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากร และงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์ ที่มีความสอดคล้องกันกับ พุทธบูรณาการ เพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

งานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ส่วนใหญ่นักวิจัยหลายท่านต่างก็พยายามนำเสนอประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในองค์กรสงฆ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันทางการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงขีดความสามารถที่จะสามารถเพิ่มคุณภาพ การปฏิบัติงานในลักษณะของบุคลากร แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การศึกษาประเด็นยุทธศาสตร์

ยังคงเกี่ยวกับผู้นำการบริหารที่จะต้องใช้กระบวนการมากมายเพื่อฝึกอบรมให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่รุดคืบมาอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลงานวิจัยดังนี้

ชัยยุทธ ชีโนกุล^{๑๓๗} ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องบูรณาการภาพรวมตั้งแต่ต้นในตอนแรกต้องกำหนดยุทธศาสตร์ ทุกระดับก่อนนำไปปฏิบัติซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์ต้องเกิดจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ ก่อนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายในด้านทรัพยากรมนุษย์และการเงิน

จิตาภา เร่งมีศรีสุข^{๑๓๘} ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง ” ผลการวิจัย พบว่า ๑) คุณลักษณะจริยธรรมาภิบาลประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และแนวทางการประพฤติ การปฏิบัติอันดีงามในการบริหารโดยนำหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบมารับใช้ในงานบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการ ประกอบด้วยเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ กระบวนการจัดการ ทรัพยากรจัดการ หน่วยงานที่รับผิดชอบและการวัดประเมิผล ๓) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การจัดการประกอบด้วย ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการบริหาร นโยบายการสร้างจริยธรรมาภิบาล และ ๔) การประยุกต์หลักธรรมสำหรับการดำเนินงานคือ อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

สืวงศ์ กาพวงค์^{๑๓๙} ได้วิจัยเรื่อง “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมรรถนะ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำ

^{๑๓๗} ชัยยุทธ ชีโนกุล , “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๓๘} จิตาภา เร่งมีศรีสุข , “ยุทธศาสตร์การพัฒนาริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖).

^{๑๓๙} สืวงศ์ กาพวงค์ , “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ” , **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต** , (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๕๔).

เชิงการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลพบว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับ สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๕ ระดับ เรียงจากสมรรถนะ ระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ๑) ระดับต้นแบบ ๒) ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ๓) ระดับนักพัฒนา ๔) ระดับผู้แก้ปัญหา ๕) ระดับผู้ปฏิบัติงาน

พิรัชย์ ศรีราม^{๑๔๐} ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ” ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและผลกระทบ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารสาธารณะ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการบริหารสาธารณะสุข ส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน พบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชนเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างมาก การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบร่วมกับระบบการบริหารมีความสัมพันธ์ในการกำกับดูแลในองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นหัวใจหลักแห่งความสำเร็จในดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคมเทศบาลต้องสร้างกลไกให้ชัดเจนมากที่สุด

สุภาพร มากแจ้ง^{๑๔๑} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษาของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีการจัดการศึกษาในระบบ” ผลการวิจัยพบว่าวัดจัดการศึกษาในระบบ ๒ ประเภท ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของวัด ได้แก่ ทำเลที่ตั้งความร่วมมือของชุมชน และความสามารถของเจ้าอาวาสหรือผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารจัดการและการระดมทรัพยากร

อนุสรฯ สว่างชัย^{๑๔๒} ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การจัดการขยะเกาะภูเก็ต ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) เกาะภูเก็ตเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทย มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและนานาชาติเดินทางมาเกาะภูเก็ตเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

^{๑๔๐}พิรัชย์ ศรีราม, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๔๑}สุภาพร มากแจ้ง, “ยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาในระบบ”, *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย*, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, ๒๕๕๘), หน้า ๕-๖.

^{๑๔๒}อนุสรฯ สว่างชัย, “ยุทธศาสตร์การจัดการขยะเกาะภูเก็ต ”, *ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๕๕).

ขณะเดียวกันระบบการบริหารจัดการขยะของเกาะภูเก็ต มีอยู่อย่างจำกัด และระบบคัดแยกขยะมูลฝอยก็ไม่สามารถดำเนินการได้ ในขณะที่ระบบเตาเผาก็สามารถกำจัดขยะได้เพียง ๒๕๐ ตันต่อวัน ส่งผลให้ปริมาณขยะที่ต้องนำไปฝังกลบเพิ่มขึ้น โดยพื้นที่ที่เตรียมไว้สำหรับการฝังกลบขยะนั้นก็มีอยู่อย่างจำกัด เช่นกัน อย่างไรก็ตามจังหวัดภูเก็ตได้ร่วมกันแก้ไขปัญหา โดยการสร้างเตาเผาขยะแห่งที่ ๒ เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับปัญหาขยะดังกล่าว ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายทาง มิได้พิจารณาถึงสาเหตุปัญหาที่แท้จริงที่ทำให้เกิดขยะ การจัดการขยะของเกาะภูเก็ตในปัจจุบันจึง เป็นไปในลักษณะของการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ จึงไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดการขยะเท่าที่ควร ส่วนประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเก็บรวบรวมขยะไปทิ้ง แต่ไม่ได้มีการคัดแยกขยะต้นทาง ส่วนใหญ่ทิ้งขยะไม่แยกตามประเภทของถังขยะ โดยมากเป็น ขยะสดหรือขยะอินทรีย์ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อมซึ่ง บดบังภูมิทัศน์ความสวยงามส่งกลิ่นเหม็นและความรำคาญใจให้กับประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่มีการเก็บรวบรวมขยะ การคัดแยก และการกำจัดเป็นบางครั้งเท่านั้น ส่งผลให้การจัดการขยะบนเกาะภูเก็ตเป็น ปัญหาอยู่ในระดับมากและยุทธศาสตร์การจัดการขยะเกาะภูเก็ต ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์การสร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะต้นทาง ๒) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างศูนย์การเรียนรู้การจัดการขยะ ๔) ยุทธศาสตร์การจัดให้มีพื้นที่ต้นแบบในการลดปริมาณขยะในเกาะ ภูเก็ต ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรมระบบจัดการถังขยะ ๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาข้อมูลกฎหมายการทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

สมพร พูลพงษ์^{๑๔๓} ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์ การพัฒนาท้องถิ่นโดยการจัดการองค์การเชิงระบบ ” ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการรวมกลุ่ม /องค์กรของชุมชนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม โดยมีสาเหตุมาจากการดำเนินกิจกรรมกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย ๒ หน่วยระบบทำงาน คือ การสร้างรูปแบบองค์การเชิงระบบ และการพัฒนากลุ่มตามรูปแบบองค์การเชิงระบบ ผลการทดลองยุทธศาสตร์ พบว่า ชาวบ้านกลุ่มทดลองหลังจากปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ฯ แล้วพบว่า มีการพัฒนาตนเอง มีการดำเนินกิจกรรมลดรายจ่ายและมีทักษะ ด้านความรู้ประกอบอาชีพมากกว่าก่อนการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ฯ นอกจากนี้ ชาวบ้านกลุ่มทดลองมีการดำเนินกิจกรรมลดรายจ่ายและเพิ่มทักษะด้านความรู้การประกอบอาชีพมากกว่ากลุ่มควบคุมที่กลุ่มมีการจัดการองค์การแบบทั่วไป

^{๑๔๓} สมพร พูลพงษ์, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นโดยการจัดการองค์การเชิงระบบ ”, **ปรัชญาชุมชนบัณฑิต** (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา), บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,

ชุตินา สัจจามันท์^{๑๔๔} ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการ การศาสนากับการ ศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยาศัย ” ผลการวิจัย พบว่า ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการศึกษาตามอัยาศัยของวัดให้ประสบผลสำเร็จมีองค์ประกอบทางการบริหารที่สำคัญ ดังนี้ การมีระบบและรูปแบบการบริหารตามพระธรรมวินัยและหลักวิชาการ ผู้นำคือเจ้าอาวาสที่ เพียบพร้อมด้วยภ าวะผู้นำ จริยวัตร ชื่อเสียง เกียรติคุณและผลงานที่โดดเด่นทั้งในด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา การบริหาร การพัฒนาและอื่น ๆ บุคลากรพระสงฆ์สามเณรและฆราวาสที่มีส่วนร่วม ในกิจกรรมการจัดการศึกษาตามอัยาศัย ประเพณีธรรมและอุทิศตน งบประมาณ วัดในเมืองหรือวัด ที่เป็นสถานที่ท่องเที่ยวมีรายได้จากการให้เช่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และจากนักท่องเที่ยว ส่วนวัดในชนบท มีรายได้ ไม่นั่นอนรายได้หลักมาจากการบริจาค วัดบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบในรูปแบบ คณะกรรมการและมีการจัดตั้งมูลนิธิและ กองทุน เทคโนโลยีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ อันจะเอื้อให้ การเผยแผ่ธรรมและการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษาตามอัยาศัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อม จัดภูมิทัศน์ให้เป็นธรรมชาติสงบสะอาด เหมาะกับการเรียนรู้การศึกษาหาความรู้ด้วย ตนเอง ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ความร่วมมือและเครือข่าย หรือวัดสาขา ไม่เฉพาะในประเทศแต่ ขยายไปยังต่างประเทศด้วย

แนวทางการบูรณาการการศาสนากับการจัดการศึกษาตามอัยาศัยของวัดการบูรณาการ การศาสนากับการจัดการศึกษาตามอัยาศัยของวัดเป็นการนำพุทธศาสนาเข้าสู่กระบวนการทาง การศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ตามแนวคิดหรือหลัก "บวร" คือ บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน และการบูรณาการการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม การศึกษา ภูมิปัญญาไทย อาชีพ กับวิถีชีวิตเป็นองค์รวมบทบาทของวัดบ้านโรงเรียนและชุมชนเน้นความสัมพันธ์ในลักษณะ การพึ่งพาซึ่งกันและกันการสงเคราะห์เกื้อกูลกันการมีส่วนร่วมการสร้างความร่วมมือและเครือข่าย

การวิเคราะห์การจัดการศึกษาตามอัยาศัยของวัด โดยใช้เทคนิค SWOT พบว่าจุดแข็ง (Strengths) สภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติผู้นำมีคุณธรรมและมีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการโดย ยึดหลักการตามพระธรรมวินัย ภาพลักษณ์ของวัดและพระสงฆ์และความสามารถในการปรับบทบาท วัดให้เหมาะสมกับรูปแบบ ยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษาของวัด ในพระพุทธศาสนา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยาศัยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในทางโลก จุดอ่อน (Weaknesses) ขาดบุคลากร งบประมาณไม่เพียงพอและไม่แน่นอน ขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในการเผยแผ่ธรรมอย่างเต็มศักยภาพสื่อการศึกษา เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ ขาดการทำนุบำรุง ดูแลรักษา บูรณปฏิสังขรณ์โบราณสถานโบราณวัตถุอย่าง

^{๑๔๔}ชุตินา สัจจามันท์, “รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการ จัดการศึกษาตามอัยาศัย ”, รายงานการสังเคราะห์งานวิ จัย, (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๘), หน้า ก-ฉ.

ถูกหลักวิชาการ ขาดการจัดการความรู้และขาดการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม โอกาส (Opportunities) พระราชบัญญัติกฎหมายนโยบาย แผนงานของรัฐ โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยรวมถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ และพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ กฎระเบียบของมหาเถรสมาคมฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ในด้านการศาสนศึกษาการศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่ศาสนาธรรมและศาสนสงเคราะห์ สถานศึกษาสถาบันหน่วยงานชุมชนและสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

จุฬารักษ์ มาเสถียรวงศ์^{๑๔๕} ได้วิจัยเรื่อง “นโยบายและ ยุทธศาสตร์ทางการศึกษาแบบ มุ่งอนาคตเพื่อเด็กและเยาวชนไทย ” ผลการวิจัยพบว่าสังคมไทยใน ๑๐ ปีข้างหน้าจะต้องเผชิญกับ แนวโน้มสำคัญและความไม่แน่นอนในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสังคม เด็ก เยาวชน และการศึกษา ไทยไม่ว่าจะเป็นแนวโน้มด้านสื่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนโฉมหน้า การเรียนรู้จากห้องเรียนไปสู่โลกไร้พรมแดน กระแสเศรษฐกิจเสรีที่มีผลต่อภาวะการ ณ์แข่งขันและการแย่งชิงเพื่อเข้า ถึงความรู้ กระแส ความก้าวหน้าทางวิทยาการที่ส่งผลกระทบต่อภาระเร่งรัดให้การศึกษาต้องไล่ทันต่อความรู้และวิทยา ใหม่ๆ กระแสการเมืองยุคใหม่ท่ามกลางสังคมพหุวัฒนธรรมที่จะหนีไม่พ้นซึ่งความขัดแย้งและ การเรียกร้องสิทธิทางสังคมในกลุ่มชนหรือชาติพันธุ์ต่าง ๆ

แนวโน้มวิกฤตทางจริยธรรมคุณธรรมรวมถึงความอ่อนแอของสถาบันครอบครัวที่มีผลต่อ การอบรมเลี้ยงดูและการใช้ชีวิตของเด็กและเยาวชน ซึ่งทั้งหมดนี้ยังส่งผลสืบเนื่องเชื่อ มโยงไปกับ ปัญหาวิกฤตเยาวชน เช่น ปัญหาเรื่องเพศ เรื่องความรุนแรง เรื่องการใช้ชีวิตเสี่ยง ฯลฯ ที่มีแนวโน้ม สูงขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามผลจากการมองอนาคตและการสร้างภาพอนาคต ได้ทำให้เกิดการมองเห็น ภาพอนาคตหลากหลายภาพทั้งภาพบวก ภาพลบและภาพที่คาดว่าจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้ ซึ่งมี นัยสำคัญต่อการตั้งหลักเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาในอนาคต ทั้งนี้ในกระบวนการ ถอยกลับมามองหาทางเลือกเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ด้ ยการระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญนั้น ทำให้ เห็นทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย ทั้งยุทธศาสตร์ร่วม ยุทธศาสตร์เฉพาะ

นอกจาก นี้การจัดอันดับความสำคัญของยุทธศาสตร์ยังช่วยในการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ และการมองถึงยุทธศาสตร์ที่มีพลังสำหรับตอบโจทย์พลวัตของโลกได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลของ กระบวนการดังกล่าวยังนำไปเสนอต่อเวทีสมมนาเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับแต่งข้อเสนอ เชิงยุทธศาสตร์ให้คมชัดเจขึ้น โดยภายหลังได้มีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยที่ ให้ข้อชี้แนะที่สำคัญต่อการปรับแต่งยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปขับเคลื่อนได้จริงมากยิ่งขึ้น ท้ายที่สุด งานวิจัยครั้งนี้ได้มีข้อเสนอต่อการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้เกิดนโยบายสา ธารณะใน

^{๑๔๕} จุฬารักษ์ มาเสถียรวงศ์, “นโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาแบบมุ่งอนาคตเพื่อเด็กและเยาวชน ไทย”, *ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาพัฒนศึกษา), (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

เรื่อง “เมืองแห่งการเรียนรู้” “นโยบายการศึกษาเพื่อชีวิตเท่าทัน” “นโยบายการศึกษาเพื่อชีวิตที่พอเพียง” โดยมีแนวทางดำเนินนโยบายด้วย ๔ ยุทธศาสตร์หลักคือยุทธศาสตร์เมืองแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ทักษะชีวิตศึกษา ยุทธศาสตร์การศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การจัดการแบบมุ่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวยังประกอบไปด้วยยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนในภาคปฏิบัติการอีก ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์พื้นที่ และยุทธศาสตร์ทางสังคม โดยเสนอให้มีกลไกประชาคมในจังหวัดต่างๆ ได้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พื้นที่ที่เชื่อมต่อกับหน่วยการศึกษาและภาคสังคม ขณะเดียวกันเสนอให้กระบวนการประชาคมท้องถิ่นได้มีบทบาทในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การศึกษาอย่างต่อเนื่องในกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ผ่านพื้นที่ในโรงเรียน พื้นที่นอกโรงเรียน ในครอบครัว ชุมชน พื้นที่สื่อและพื้นที่เหมือนต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายที่การสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นอนาคตที่ดีของสังคมไทยต่อไป

ชำนาญ เหล่ารักผล^{๑๔๖} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้ สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิ ธีคเคสเซนส์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีการปฏิบัติมากคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ ด้านการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ ส่วนปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ สภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการจัดการความรู้ที่มี การดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือด้านการวัดและประเมิน ผล ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิธีคเคสเซนส์คาเบรียลแห่งประเทศไทยประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโรงเรียนในเครือมูลนิธิฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมโครงสร้างการบริหาร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้

จากการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งส่วนให้มีความสำคัญไปที่ ภาคนโยบาย การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ก่อนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา กระบวนการ

^{๑๔๖}ชำนาญ เหล่ารักผล, “การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิธีคเคสเซนส์คาเบรียลแห่งประเทศไทย”, *ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชาบริหารการศึกษา), (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

จัดการ ทรัพยากรจัดการ หน่วยงานที่รับผิดชอบและการวัดประเมิผล ที่ประกอบด้วยปัจจัย
 แห่งความสำเร็จของสมรรถนะทางภาวะผู้นำ เช่น ๑) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒) สมรรถนะ
 การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔) สมรรถนะการสื่อสาร และ
 ๕) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์ในการสร้างความเข้มแข็งทางการบริหารองค์กร
 รวมทั้ง การมุ่งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน เป็นหัวใจที่
 สำคัญอย่างมาก การให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดการบริการสาธารณะได้อย่าง
 มีประสิทธิภาพ ตามลักษณะของยุทธศาสตร์ที่ได้สร้างขึ้นประกอบด้วยของหน่วยระบบทำงาน
 คือการสร้างรูปแบบองค์การเชิงระบบ และ การพัฒนากลุ่มตามรูปแบบองค์การเชิงระบบ นอกจากนี้
 การตั้งหลักเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาในอนาคต ทั้งนี้ในกระบวนการถอยกลับมามอง
 หาทางเลือกเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ด้วยการระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญนั้น ทำให้เห็นทางเลือกเชิง
 ยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย ทั้งยุทธศาสตร์ร่วม ยุทธศาสตร์เฉพาะซึ่งบุคลากร ทุกภาคส่วนขององค์กร
 จะต้องพยายามแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจึงจะเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จจริง ๆ
 ด้วยการกำหนดแนวทางสำหรับมุ่งไปสู่อนาคตอย่างมั่นใจพร้อมด้วยกำหนดตัวชี้วัดเพื่อไต่ระดับ
 ประสิทธิภาพในเชิงการบริหารจัดการต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๐ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑	ชัยยุทธ ชินกุล ๒๕๕๖	“กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัด ชายแดนภาคใต้” พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาพระภิกษุ สามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องบูรณาการภาพรวมตั้งแต่ ต้นในตอนแรกต้องกำหนดยุทธศาสตร์ทุกระดับก่อนนำไปปฏิบัติ
๒	จิตาภา เร่งมีศรีสุข, ๒๕๕๖	“ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง ” พบว่า ๑.คุณลักษณะ จริยธรรมาภิบาลประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และแนวทาง การประพฤติ ๒.การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒน ๑ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการ ๓.ปัจจัยแห่งความสำเร็จการจัดการ ประกอบด้วย ผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร และ ๔.การประยุกต์ หลักธรรมสำหรับการดำเนินงาน

ตารางที่ ๒.๑๐ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๓	สีบวงศ์ กาพวงค์, ๒๕๕๔	“ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ” พบว่า ๑.สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ๒.สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓. สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ๔.สมรรถนะการสื่อสาร ๕.สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร
๔	พิรัชย์ ศรีราม, ๒๕๕๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ” พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นหัวใจหลักแห่งความสำเร็จในดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคมเทศบาลต้องสร้างกลไกให้ชัดเจนมากที่สุด
๕	สุภาพร มากแจ้ง, ๒๕๔๘	“รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบรรณาการการศาสนากับการศึกษาของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีการจัดการศึกษาในระบบ ”พบว่า วัดจัดการศึกษาในระบบ ๒ ประเภท ได้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาของวัด
๖	อนุศรา สาวังชัย, ๒๕๕๕	“ยุทธศาสตร์การจัดการขยะเกาะภูเก็ต ” พบว่า การจัดการขยะบนเกาะภูเก็ตเป็นปัญหาอยู่ ในระดับมาก และยุทธศาสตร์การจัดการขยะเกาะภูเก็ต ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์การสร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะต้นทาง ๒) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างศูนย์การเรียนรู้การจัดการขยะ ๔)ยุทธศาสตร์การจัดให้มีพื้นที่ต้นแบบในการลดปริมาณขยะในเกาะภูเก็ต ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรมระบบจัดการถึงขยะ ๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาข้อ กฎหมาย การทิ้งขยะเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตารางที่ ๒.๑๐ : สรุปรงานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๗	สมพร พูลพงษ์, ๒๕๕๔	“ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นโดยการจัดองค์การเชิงระบบ ” พบว่า ปัญหาการรวมกลุ่ม / องค์การของชุมชนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม โดยมีสาเหตุมาจากการดำเนินกิจกรรมกลุ่มที่ไม่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ได้สร้างขึ้นประกอบด้วย ๒ หน่วยระบบทำงาน คือ การสร้างรูปแบบองค์การเชิงระบบ และการพัฒนากลุ่มตามรูปแบบองค์การเชิงระบบ
๘	ชุติมา สัจจานันท์, ๒๕๔๘	“รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยาศัย ” พบว่า การจัดการศึกษาตามอัยาศัยของวัดการบูรณาการการศึกษากับการจัดการศึกษาตามอัยาศัยของวัดเป็นการนำพุทธศาสนาเข้าสู่กระบวนการทางการศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ตามแนวคิดหรือหลัก "บวร" คือ บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน
๙	จุฬารณณ์ มาเสถียรวงศ์, ๒๕๔๙	“นโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาแบบมุ่งอนาคตเพื่อเด็กและเยาวชนไทย ” พบว่า แนวทางดำเนินนโยบายด้วย ๔ ยุทธศาสตร์หลักคือ ยุทธศาสตร์เมืองแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ทักษะชีวิตศึกษา ยุทธศาสตร์การศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์การจัดการแบบมุ่งอนาคต ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนในภาคปฏิบัติการอีก ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์พื้นที่ และยุทธศาสตร์ทางสังคม โดยเสนอให้มีกลไกประชาคมในจังหวัดต่างๆ ได้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พื้นที่ที่เชื่อมต่อกับหน่วยการศึกษาและภาคสังคม

ตารางที่ ๒.๑๐ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑๐	ชำนาญ เหล่ารักผล, ๒๕๕๓	พบว่า ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโรงเรียนในเครือมูลนิธิให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมโครงสร้างการบริหารภาวะผู้นำและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ และ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีความพยายามให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรมากกว่าระบบบริหารจัดการภายใน โดยมองบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในฐานะผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความพร้อมในมิติความร่วมมือ และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในตัวของบุคลากร การสร้างความผูกพันระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาศึกษาเพื่อให้เห็นมิติการพัฒนาบุคลากรที่นักวิจัยท่านอื่น ๆ ได้ศึกษาไว้ดังนี้

กัลยาณี คุณมี^{๑๔๗} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐได้แก่ปัญหาการจัดสรรสิ่งจูงใจไม่ได้ให้ตามระดับผลงานอย่างแท้จริงซึ่งควรดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีความชัดเจนจนถึงระดับที่บุคลากรต้องการ ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสิ่งจูงใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ซึ่งควรปรับปรุงโดย การออกแบบเงินเพิ่มพิเศษผู้บริหารเสียใหม่โดยแยกเงินที่ใช้ปิดช่องว่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนออกจากเงินค่าตอบแทนตามผลงานและนำส่วนเงินค่าตอบแทนตามผลงานมารวมไว้กับเงินรางวัลเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกันและปัญหา รูปแบบของรางวัลไม่เหมาะสมหน่วยงานควร ทำหลายรูปแบบไปพร้อมกันทั้งรูปแบบที่ไม่เป็น

^{๑๔๗} กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, รายงานการวิจัย (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๗๘

ตัวเงินและรูปแบบที่เป็นตัวเงิน (ซึ่งปัจจุบันจะเป็นที่นิยมมากที่สุด) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

จิรประภา อัครบวร และคณะ^{๑๔๘} ได้วิจัย เรื่อง “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคตดังนี้

- ๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (พัฒนาคนและระบบ)
- ๒) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง (พัฒนาความสามารถในการทำงาน)
- ๓) การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย
- ๔) โปรแกรมการพัฒนาและประเมินข้าราชการก่อนดำรงตำแหน่ง
- ๕) การให้ทุนการศึกษา (ทุนทรัพย์และเวลา)
- ๖) จัดมหาวิทยาลัยข้าราชการ

สุทธิรักษ์ หงสะมัต^{๑๔๙} ได้วิจัย เรื่อง “การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม” ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ อำเภอ ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำนวน ๓ คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล ๓๐ คน และผู้นำชุมชน ๕ คน องค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมกระบวนการวิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสตรี และ เห็นความจำเป็นที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรีร่วมกันโดยใช้วิธีการฝึกอบรมซึ่งกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพผู้นำสตรี ตามความต้องการของท้องถิ่น การสร้างหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี หลักสูตรมีความสอดคล้อง อย่างเป็นที่ยอมรับได้และหลักสูตรมีความเหมาะสม

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร^{๑๕๐} ได้วิจัย เรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเจตคติต่อการใช้ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานโยบายการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับ

^{๑๔๘}จิรประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”, รายงานการวิจัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๙

^{๑๔๙}สุทธิรักษ์ หงสะมัต, การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม, **ปริญาการศึกษาศุภบัณฑิต** สาขาการศึกษาผู้ใหญ่, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑).

^{๑๕๐}เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

การพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่าการใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป , การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ , การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์, การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ โดยรวมนั้นในระดับที่มากทุกด้าน

ยงยุทธ สอนไม้^{๑๕๑} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กับการลดภาระหนี้สินครัวเรือน ” ผลการวิจัยพบว่า การขาดภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีหนี้สินครัวเรือนของนายทหารประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ นายทหารประทวนที่เข้าร่วมฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำจะมีภาวะผู้นำสูงกว่านายทหารประทวนที่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๕ ซึ่งประเมินจากความรู้ และเจตคติ และนายทหารประทวนที่ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ เมื่อประเมินผลหลังการฝึกอบรมในระยะเวลา ๓ เดือน และ ๖ เดือน พบว่ามี การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดภาระหนี้สินลง แตกต่างจากก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๕

ธิตวุฒิ หมั่นมี^{๑๕๒} ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” ผลการวิจัยพบว่าประกอบด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่ ๑.กระบวนการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ ๒.กระบวนการมีส่วนร่วม และ ๓.กระบวนการสื่อสาร ซึ่งมีตัวแบบการสร้างความผูกพัน ได้แก่ Head คือ กระบวนการคิด เป็นการร่วมกัน แผนงานในแต่ละโครงการและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศ การติดตามผลงานของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย Heart คือ การร่วมใจ เป็นการจัดให้ทุกหน่วยมีส่วนร่วมในการวางแผน การคิด งานอย่างสร้ง ารสรรค์ ประกอบกับการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน และ Hand คือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย และทันเวลาด้วยความขยันมุ่งมั่น ร่วมกันตัดสินใจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการชื่นชมของทีมงานซึ่งมีเป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

^{๑๕๑}ยงยุทธ สอนไม้, “การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กับการลดภาระหนี้สินครัวเรือน ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (สังคมศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐).

^{๑๕๒}ธิตวุฒิ หมั่นมี , “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ปชาบดี แยมสุนทร^{๑๕๓} ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑. กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ได้แก่ (ทาน) องค์กรควรมีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างลักษณะงานอยู่เป็นประจำ การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา) มีการจัดการระบบการสื่อสารการประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงถูกต้องและชัดเจน (อัทธจริยา) มีการจัดการโครงการส่งเสริมระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้างมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพองค์กร (สมานัตตตา) การบริหารจัดการลักษณะงานและองค์กรอย่างชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ และการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ๒. กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร ได้แก่ (ทาน) องค์กรควรมีนโยบายการให้ความรู้ การสอนงาน (ปิยวาจา) การมีระบบการสื่อสาร กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย เป้าหมายขององค์กรอย่างถูกต้องและชัดเจน (อัทธจริยา) การจัดให้มีการพิจารณา ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการอย่างเหมาะสม รวมถึงการให้คุณภาพชีวิตที่ดี (สมานัตตตา) ให้ความเป็นกลาง มีภาวะผู้นำของหัวหน้างานและผู้บริหารที่น่าเคารพ และ ๓. กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน ได้แก่ (ทาน) การจัดให้มีโครงสร้างความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานเพื่อสร้างความชำนาญ (ปิยวาจา) มีระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ลักษณะงานที่ดี และเหมาะสม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง (อัทธจริยา) การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคลากร ความรู้ ความสามารถ (สมานัตตตา) การช่วยสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอยู่เป็นประจำ รวมถึงการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร พบว่า ระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ในการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งหรือพัฒนาความสามารถในการทำงาน ด้วยการ จัดโครงการฝึกอบรม งานวิจัยบางชิ้นก็ผลเชิงการประเมินภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยเฉพาะโครงการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรจะทำให้เกิดความพอใจมาก หรือกำหนดระบบ การให้ทุนการศึกษา ทุนทรัพย์และเวลา ตามหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับชุมชน ท้องถิ่นมากที่สุดเพราะจะช่วยให้เกิดการตอบสนองที่ต่อความต้องการ นอกจากนี้ สิ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานได้เสมอ คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การสร้างความรัก รักดีต่อองค์กรจะช่วยให้เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ ถ้ามีความสัมพันธ์กับเชิงระบบที่เอื้อต่อการให้ผลตอบแทน เช่น ๑. กระบวนการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ ๒. กระบวนการมีส่วนร่วม และ

^{๑๕๓} ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๓. กระบวนการสื่อสาร หรืออาจจะกำหนดการบูรณาด้วยหลักพุทธธรรมที่ถูกนำมาศึกษาอย่างมากในการสร้างความผูกพัน ได้แก่ หลักสั กคหัตถุ ๔ ประการ คือ ทาน การให้หรือการเสียสละ ปิยะวาจา คือ การพูดจากด้วยความไพเราะอ่อนหวาน อัตถจริยา คือ การตั้งตนเองในการทำประโยชน์แก่ผู้อื่น และสมานัตตา คือ การวางตนเองให้มีความเสมอต้นเสมอปลายกับทุก ๆ คนในองค์กร

ตารางที่ ๒.๑๑ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑	กัลยาณี คุณมี, ๒๕๕๒	“การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย ” พบว่า การออกแบบเงินเพิ่มพิเศษผู้บริหารเสียใหม่โดยแยกเงินที่ใช้ปิดช่องว่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนออกจากเงินค่าตอบแทนตามผลงานและนำส่วนเงินค่าตอบแทนตามผลงานมารวมไว้กับเงินรางวัลเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกัน
๒	จิรประภา อัครบวร และคณะ, ๒๕๕๒	“การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต ” พบว่า ๑. การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (พัฒนาคนและระบบ) ๒. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง ๓. การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย ๔. การพัฒนาและประเมินข้าราชการก่อนดำรงตำแหน่ง ๕. การให้ทุนการศึกษา (ทุนทรัพย์และเวลา) ๖. จัดมหาวิทยาลัยข้าราชการ
๓	สุทธิรักษ์ หงสะมัต, ๒๕๕๑	“การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรีโดยกระบวนการมีส ่วนร ม ” พบว่า ผู้เข้าร่วมกระบวนการวิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสตรี และ เห็นความจำเป็นที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาสตรีร วมกัน โดยใช้ วิธีการฝึกอบรมซึ่งกำหนดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำสตรี

ตารางที่ ๒.๑๑ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๔	เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, ๒๕๕๓	“การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” พบว่า พนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานโยบายการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น
๕	ยงยุทธ สอนไม้, ๒๕๕๐	การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กับกรณีลดภาระหนี้สินครัวเรือน ” พบว่า การประเมินจากความรู้ และเจตคติ และนายทหารประทวนที่ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ เมื่อประเมินผลหลังการฝึกอบรมในระยะเวลา ๓ เดือน และ ๖ เดือน พบว่ามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดภาระหนี้สินลง
๖	ธิดาภูมิ หมั่นมี, ๒๕๕๖	“การสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ” พบว่า ประกอบด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่ ๑.กระบวนการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ ๒.กระบวนการมีส่วนร่วม และ ๓.กระบวนการสื่อสาร
๗	ปชาบดี แยมสุนทร, ๒๕๕๖	“กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ” พบว่า ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ ๑. กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ๒. กลยุทธ์การส่งเสริม ความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และ ๓.กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรกับงาน

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร

งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร เป็นการนำหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้ในกา ารบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรต่าง ๆ มากมายและนับวันยังมีความสนใจจากนักวิจัย และนักวิชาการในประเทศไทยอย่างมากเพราะองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดอยู่ในพระไตรปิฎกมีความคุณค่าควรแก่การนำมาอธิบาย และ

เรียนรู้ทางสังคมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และประเพณีไทยที่ยังคงให้ความสำคัญต่อค่านิยมทัศนคติของบุคลากรที่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงทำให้เป้าหมายมีความชัดเจนอย่างมากและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติในลักษณะคุณธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

สุปรียา อีร์ลีรานนท์^{๑๕๔} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ใน กรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ” ผลการวิจัย พบว่า แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์ พบว่า ตามแนวคิดของสกินเนอร์การเรียนรู้จะอาศัยประสบการณ์เดิม ผู้สอนจะใช้ประสบการณ์ของตนเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการสร้างพฤติกรรมใหม่ ๆ และใช้การเสริมแรงเพื่อเพิ่มหรือลด พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ดังนั้น การพัฒนาการเรียนรู้ในกรอบทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์จะเป็นการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา จึงมีทั้งความเหมือนและแตกต่างจากพัฒนา การการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา ซึ่งจะพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ

พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล)^{๑๕๕} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ” ผลการวิจัยพบว่า การนำศีล ๕ มาเป็นรากฐานของสันติภาพนั้น สามารถทำได้ด้วยการนำไปเป็นรากฐานของสันติภาพควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างสังคมแนวราบ ได้แก่ การนำไปสู่วัฒนธรรมแบบเมตตากรุณาและวัฒนธรรมแบบสันติวิธี ส่วนโครงสร้างในแนวตั้งได้แก่ รากฐานทางสังคมในรูปของปิรามิดโดยนำไปจัดโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม กระบวนการยุติธรรม และการศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมโครงสร้างสังคมระดับจุลภาคจนถึงระดับมหัพภาค ซึ่งเป็นการเชื่อมโครงสร้างและสถาบันสังคมให้ยึดโยงอยู่ กับศีล ๕ อันเป็นพื้นฐานของแนวทางสันติวิธี

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์^{๑๕๖} ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การศึกษาตามหลักไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่าการฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมีองค์แปด และตามธรรมชั้น สาม เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์

^{๑๕๔}สุปรียา อีร์ลีรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๕๕}พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล), “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๕๖}ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สาธารณสำคัญของหลักไตรสิกขามี ๓ อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสมาธิ ๑ การสร้างสมาธิ ๒ การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา และ ๒. วิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา พบว่า หลักไตรสิกขาที่มีมาอยู่ในวัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสูตร กำหนดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาลแบ่งได้ ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์

เอี่ยมอร ชลวร ^{๑๕๗} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญญามีความหมายตามศัพท์และไวยากรณ์ คือ ธรรมชาติรู้ชัดหรือธรรมชาติเป็นเหตุรู้ชัด นอกจากนี้ มีความหมายตามเนื้อหาสาระ คือ ความรู้ทั่ว ความรู้เข้าใจชัดเจน กิริยาที่รู้ชัดและปริชาหยั่งรู้ชัด ความรู้หรือปริชาดังกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึงเหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการจัดการการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน หากขาดปัญญาจะทำให้พบกับปัญหาและความทุกข์มากมาย ปัญญาจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท ๓ ประเภท ๔ ประเภท และ ๖ ประเภท เป็นต้น นอกจากนี้ ปัญหายังปรากฏในหมวดธรรมต่างๆ ได้แก่ ไตรสิกขา อริยมรรค อินทรีย์ ๕ พละ ๕ อิทธิบาท ๔ และโพชฌงค์ ๗

ฉาน ตรรกวิจารณ์ ^{๑๕๘} ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ” ผลการวิจัยพบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ จะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนาโดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับคือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรม มีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมี ๓ ประการคือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม

^{๑๕๗} เอี่ยมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๕๘} ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

และ การพัฒนาในระดับองค์การจะตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการใน การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

กรภัทร์ จารุกำเนตกนก ^{๑๕๙} ได้วิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ สาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ” ผลการวิจัย พบว่า พบว่าการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และ ๕) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ในภาพรวมวิธีปฏิบัติ ของกรณีศึกษาไม่ต่างจากภาครัฐและเอกชน มี จุดเด่นของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แตกต่างใน ด้านวัฒนธรรมการอยู่แบบครอบครัวกล่าวคือ มีการช่วยเหลือกันทั้งในปัญหาเรื่องงานและเอื้อถึง เรื่องส่วนตัวและเรื่องครอบครัวด้วย

อนุวัต กระสังข์ ^{๑๖๐} ได้วิจัย เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม ” ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตาม แนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา สติปัญญาของ เยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมเพียงพอ ส่วนการ พัฒนาคณะที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคณะทั้งระบบโดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑. การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนตนเองด้านพฤติกรรม ๒.การศึกษา ได้แก่ การฝึกในตนเอง ด้านจิตใจ ๓.การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมที่สนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแส บริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริสัจที่มุ่งต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดไป ตามเหตุและผล โดยสืบสาวไปจากผลไปหาเหตุในรูปของการพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา พร้อมทั้งมีสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งต่อกระบวนการพัฒนาองค์กร

สุรินทร์ ศิธรกุล ^{๑๖๑} ได้วิจัยเรื่อง “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน” พบว่าด้านหลักคุณธรรม ตัวของผู้นำการบริหารกิจการ

^{๑๕๙} กรภัทร์ จารุกำเนตกนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคม สงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๖๐} อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้ กระแสบริโภคนิยม ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๖๑} สุรินทร์ ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ภาคเหนือตอนบน ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๖).

บ้านเมืองที่ดีจะต่อ งมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการระเมินการปฏิบัติงานหรือการพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรี มีความอดุสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่น และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติหน้าที่ และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนหลักความรับผิดชอบจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้สติปัญญานั้น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป มีความตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ ความสำนึกต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อสังคม พร้อมทั้งการใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองมีความกระตือรือร้นตลอดตนเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง เสียสละประโยชน์ความสุขส่วนตนเพื่อความสุขของสังคม

พระมหาธฤติ วิโรจโน ^{๑๖๒} ได้วิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่าสิกขา ๓ หรือไตรสิกขา เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐหรือเป็นบุคคลผู้มีจิตใจดีซึ่งเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาพระสังฆาธิการที่มุ่งเน้นด้านการศึกษา ประกอบด้วย ๑.อิทธิลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริตกาย วาจาและสัมมาอาชีวะ เป็นเรื่อง ของการฝึกฝนด้านพฤติกรรม ๒.อิทธิจิตตสิกขา คือ การฝึกฝนในด้านคุณภาพและสมรรถนะทางจิตใจ เป็นส่วนของการฝึกฝนด้านจิตใจ และ ๓.อิทธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง

พระมหาอำนาจ ปวทุณโน ^{๑๖๓} ได้วิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ยึดหลักอิทธิบาทธรรมที่นำไปบูรณาการหรือการประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการจัดการ คือ หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมความขยัน อดุสาหะ หมั่นเพียร คือ หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักคุณธรรมที่เป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ฉันทะ พอใจรักใคร่ในหน้าที่ การงานที่ตนรับผิดชอบ วิริยะ เพียรประกอบการเรียนการสอนตามเวลาหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามเวลา จิตตะ เอาใจใส่ต่อกระบวนการจัดการ วิมังสา หมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลข้อดีข้อเสีย

จากการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร พบว่า นักวิจัยหลายท่านได้นำหลักพุทธธรรมมานำเสนอและศึกษากับศาสตร์สมัยใหม่ได้อย่างสอดคล้องกับเหมาะสมอย่างมาก เพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือในหน่วยงาน ให้ได้เกิดสมรรถนะ ศักยภาพ ทักษะ และทัศนคติที่ดีงามต่อองค์กร เช่น หลักไตรสิกขา ประกอบด้ วย ๓ ประการ ได้แก่

^{๑๖๒}พระมหาธฤติ วิโรจโน , “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖).

^{๑๖๓}พระมหาอำนาจ ปวทุณโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

หลักศีลธรรม หลักสมาธิ และหลักปัญญา การศึกษาวิเคราะห์ศิลป ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพที่เป็นบ่อเกิดความสุข ความสงบในสังคม หลักมรรคมีองค์แปด และ หลักธรรมชั้น ธัมมสังคัลป์ หลักพรหมจรรย์ และหลักอิทธิบาท เป็นต้น ซึ่งทำให้เห็น ว่า การนำหลักพุทธธรรมมานำเสนอแก่สังคมจะเป็นอีกมิติหนึ่งที่ส่งกระแสไปยังผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีทั้งความเข้มแข็งทางด้านศีลธรรม ความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ ความเข้มแข็งทางด้านปัญญาและก่อให้เกิดความเข้มแข็งทางการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๒ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๑	สุปรียา อีรสิรานนท์, ๒๕๕๖	“การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์ ” พบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ในกรอบทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์จะเป็นการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา จึงมีทั้งความเหมือนและแตกต่างจากพัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา
๒	พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตรีภมม), ๒๕๕๕	“การศึกษาวิเคราะห์ศิลป ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ ” พบว่าการนำศิลป ๕ มาเป็นรากฐานของสันติภาพนั้นสามารถทำได้ด้วยการนำไปเป็นรากฐานของสันติภาพควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างสังคมแนวราบ และแนวตั้ง
๓	ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, ๒๕๕๕	“การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ” พบว่า ๑. การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ”พบว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมีองค์แปด และตามธรรมชั้นธัมมสังคัลป์ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา
๔	เอี่ยมอร ชลวร, ๒๕๕๓	“การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท ” พบว่าความรู้หรือปรีชาดั่งกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึงเหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการจัดการการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน หากขาดปัญญาจะทำให้พบกับปัญหาและความทุกข์มากมาย

ตารางที่ ๒.๑๒ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๕	ฉาน ธรรมวิจารณ์, ๒๕๕๐	“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ” พบว่า แนวความคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดใน การพัฒนาโดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘
๖	กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก ๒๕๕๔	“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสาธา รมประโยชน์ด้าน สังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ” พบว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ๕ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุข อนามัย และ ๕) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์
๗	อนวัต กระสังข์, ๒๕๕๖	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้ กระแสบริภาคนิยม ”พบว่า หลักไตรสิกขา คือ ๑. การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนตนเองด้านพฤติกรรม ๒.การศึกษา ได้แก่ การฝึกในตนเองด้านจิตใจ ๓.การพัฒนาได้การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมที่สนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริภาคนิยม ได้แก่ วิธีการแก้ปัญหาแบบอริสัจที่มุ่งต่อปัญหาที่ต้องการจะ พิจารณาและเป็นวิธีคิดไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวไปจากผล ไปหาเหตุในรูปของการพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิต ใจ และปัญญา พร้อมทั้งมีสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งต่อ กระบวนการพัฒนาองค์กร
๘	สุรินทร์ ศิธรกุล, ๒๕๕๖	“ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน” พบว่าด้านหลัก คุณธรรม ตัวของผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จะต้องมีความ ซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการประเมินการปฏิบัติงานหรือ การพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นใน เกียรติและศักดิ์ศรี มีความอดทน อดทน มุ่งมั่นและ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ ๒.๑๒ : สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนามนุษย์ (ต่อ)

ลำดับที่	นักวิจัย	ผลการวิจัย
๙	พระมหาฤทธิ วิโรจโน, ๒๕๕๖	“รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหาร กิจการคณะสงฆ์” พบว่า ศึกษา ๓ หรือไตรสิกขา เป็นหลักธรรม ในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐหรือ เป็นบุคคลผู้มีจิตใจดี ซึ่งเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๑๐	พระมหาอำนาจ ปวทุฒโน, ๒๕๕๖	การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ” พบว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักอริยาบทธรรมที่นำไปบูรณาการหรือ การประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการจัดการ คือ หลักพุทธ ธรรมที่ส่งเสริมความขยัน อุตสาหะ หมั่นเพียร คือ หลักอริยาบท ๔ เป็นหลักคุณธรรมที่เป็นเหตุนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปสาระสำคัญของพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สาระสำคัญของ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดทำ ยุทธศาสตร์ พบว่า การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องทำการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค (SWOT Analysis) ซึ่งมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การกำหนด วัตถุประสงค์ ในแต่ละประเด็นยุทธ ศาสตร์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานสนับสนุน การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน (Function) มีการกำหนด แผนงานใน การปฏิบัติงาน (Working) ที่มีทรัพยากรในการบริหารจัดการเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Resource) พร้อมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Target) ของแต่ละกิจกรรมพร้อมกับดัชนีชี้วัดผลงานระดับแผนปฏิบัติ การ (Assessment) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรหรือการพัฒนา เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกิดการระบบการบริหารที่เข้มแข็งจะช่วยให้มองเห็นทิศทางการพัฒนาอย่างเป็น รูปธรรมอย่างมากที่จะทำให้เกิดคว ามสำเร็จในเชิงภารกิจของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารที่มีเป้าประสงค์ ๔ ประการ ได้แก่

๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีกลยุทธ์การพัฒนากุศลกร คือ การบริหารที่มุ่งเน้นผลงาน ตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบการจัดทำแผนงานงบประมาณ ขับเคลื่อนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์การและโครงสร้างองค์การให้มีความสอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลง

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมี ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีกลยุทธ์การพัฒนากุศลกร คือการสร้างบรรยากาศแวดล้อมให้จูงใจต่อการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมขององค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การวางระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ยี่ดหลัก กสมรรณะ ความรู้ความสามารถ ความโปร่งใสและเป็นธรรม การปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ พสาขงาน และความเสี่ยภัย เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีเกียรติและสม ศักดิ์ศรี การจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานภายในองค์การ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดความสามารถสูง เพื่อให้คนดีและคนเก่งได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถภาพทางกายและจิตใจ การส่งเสริม แนะนำฝึกอบรม ให้ความรู้ทักษะทางดำ นวิชาชีพและการดำรงชีวิตเพื่อเป็น การเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรก่อนเกษียณอายุราชการ และการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและต้นทุนในการทำงาน เพื่อให้ผลงานมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรคือการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์ด้านงบประมาณด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการตรวจราชการ การกำหนดแผนการจัดหาและทดแทนสถานที่ ทำการบ้านพักยุทธโปกรณ์อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ยานพาหนะที่ จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ การสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการใช้งบประมาณ ทรัพย์สินทั้งที่เป็นของตนเอง และ ทรัพย์สินของทางราชการ

๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการ ซึ่งมีกลยุทธ์การพัฒนากุศลกร คือ การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การพัฒนารูปแบบ วิธีการและวางระบบในการพัฒนากุศลกรให้มีความครอบคลุมและต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การ ส่งเสริมการสร้างร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันก ารศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ใน กระบวนการยุติธรรม

สาระสำคัญของหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนา ข้าราชการตำรวจที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาจะประกอบด้วย ๔ ประการใหญ่ ได้แก่

๑.หลักโลกบาลธรรม อันประกอบด้วย หิริ กัปปอตตปปะ พบว่าการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจตั้งมั่นอยู่ในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

มีความละเอียดต่อความชั่ว (หิริ) และ ถ้าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเกรงกลัวต่อการทำชั่ว หรือสิ่งชั่วร้ายที่จะเกิดขึ้น ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของวินัย มีสำนึกผิดชอบชั่วดี กล่าวทำ กล้ารับในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๒.หลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักศีลธรรม พบว่า เป็นหลักแห่งการ พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้ดี มีการเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน หลักสมาธิ พบว่า เป็นการพัฒนา ตำรวจใน ด้านสมาธิ เป็นเรื่อง ของ การฝึกในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสมา รถของจิต เช่น ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจโดยอาศัยตัวศีลเป็นฐาน เบื้องต้นเพื่อให้เกิดสมาธิ ให้จิตมั่นคงเป็นปกติ ไม่ ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด และ หลักปัญญา พบว่าเป็น ลักษณะของความรู้ทั่วหรือความรู้ชัด คือ “รู้ทั่วถึงความเป็นจริง หรือตรงตามความเป็นจริง เช่น รู้เหตุ รู้ผล รู้ดีรู้ชั่ว รู้ถูกรู้ผิด รู้ควรไม่ควร รู้คุณรู้โทษ รู้ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ รู้เท่าทันสังขาร รู้องค์ประกอบ รู้เหตุปัจจัย รู้ที่ไปที่มา รู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย รู้ตาม ความเป็นจริง รู้ถ่องแท้ เข้าใจถ่องแท้ รู้เข้าใจสภาวะธรรมต่าง ๆ รู้คิด รู้พิจารณา รู้วินิจฉัย รู้ที่จะ จัดการหรือ ดำเนินการอย่างไร ๆ ซึ่งสามารถพัฒนาได้จากการฟัง (สุตะมยปัญญา) จากการคิดวิเคราะห์ (จิตมยยะปัญญา) และการเจริญภาวนา (ภาวนามยยะปัญญา)

๓.หลักอิทธิบาท จะประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ทำ รักในเรื่องที่ อยากจะทำหรืออยากได้ผล เช่น เป็นฆราวาสอยากได้เงิน อยากมีเกียรติ หรืออยากจะมีเพื่อที่ดี เป็นต้น หลักวิริยะ หมายถึงความเพียร คือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อุตุน เอาธุระไม่ท้อถอย เป็นความเพียร ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นต่อ อุปสรรค และความลำบาก หลักจิตตะ หมายถึง ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำ สิ่งนั้นด้วย ความคิดเอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป และหลักวิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราเหตุผล และตรวจสอบ ข้อที่ยังหย่อนในสิ่งที่ทำ นั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ ประเมินผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

๔.หลักธรรมมีอุปการะมาก จะประกอบด้วย หลัก สติ หมายถึง ความระมัดระวัง ความตื่นตัวต่อหน้าที่ ความระลึกได้ นึกได้ ความไม่เผลอ การคุมใจไว้กับกิจ หรือคุมจิตไว้กับสิ่งที่ เกี่ยวข้องจำการที่ทำและคำที่พูดแล้วแม่นยำได้ หลักสัมปชัญญะ หมายถึง ความรู้ตัวทั่วพร้อม ความรู้ ตระหนัก ความรู้ ชัดเข้าใจชัด ซึ่งสิ่งที่นึกได้ ซึ่งองค์ประกอบ ๔ ประการ ได้แก่ ๑. สาทถกสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่ามีประโยชน์ หรือต ระหนักว่าตรงตามจุดหมาย ๒. สัปายะ สัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่าเป็น

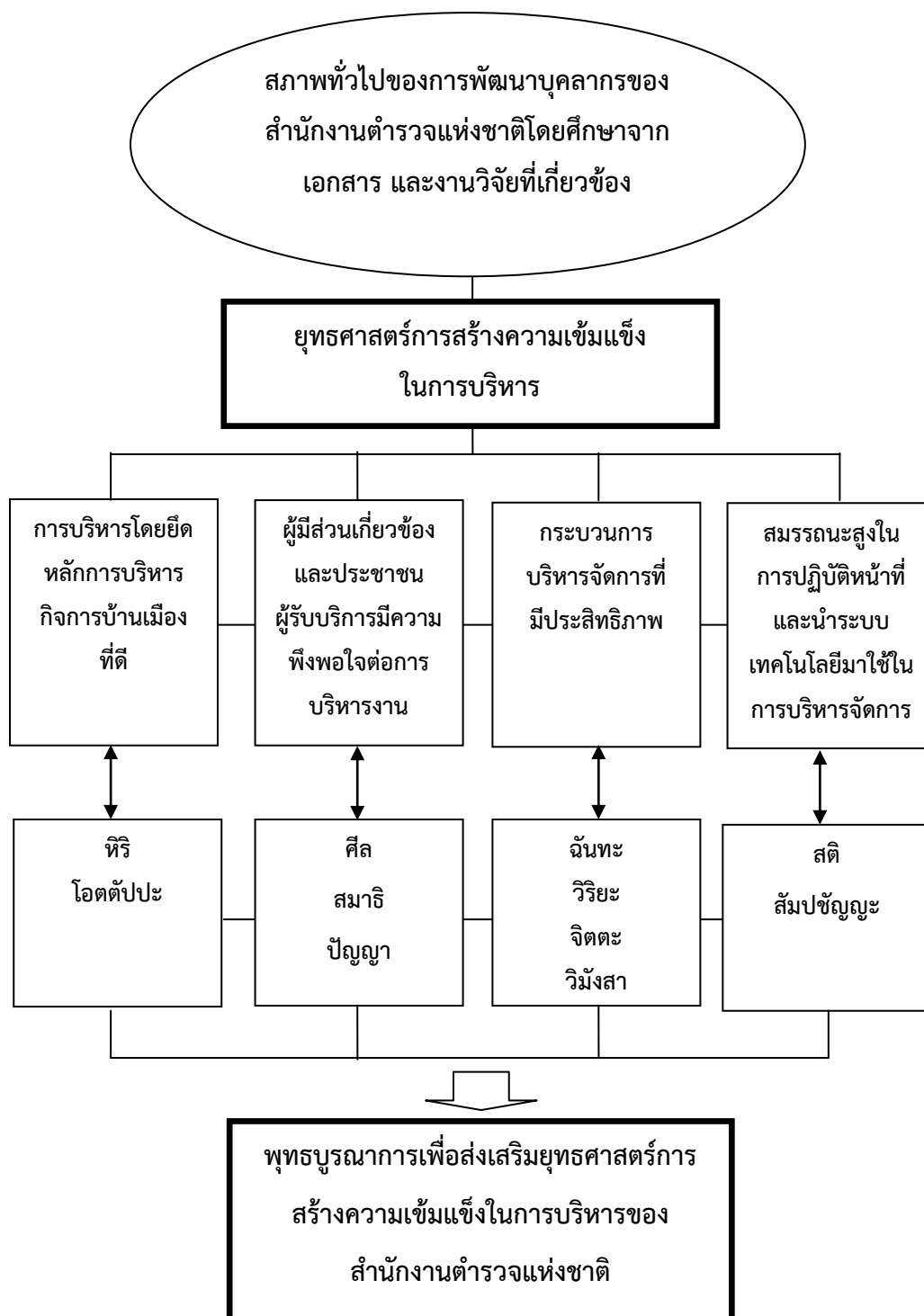
สัปายะ หรือตระหนักรู้ว่าเกือกุลเหมาะสม ๓. โคจรสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่าเป็นโคจรหรือตระหนักรู้ใน
แผนงานของตน และ ๔. อสัมโมหสัมปชัญญะ คือ รู้ชัดว่าไม่หลง หรือตระหนักรู้ในตัวเองว่าไม่หลงใหล
ไม่สับสนพันเพื่อน

กล่าวได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
จะต้องทำการ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้รู้ว่ามี
สภาพทั่วไปและสภาพปัญหา อย่างไร อีกทั้งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ เป้าหมาย
แนวทางการพัฒนาบุคลากร ทรัพยากรที่จะนำมาใช้ ตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และองค์กรหรือ
หน่วยงานที่รับผิดชอบในภารกิจนั้น ๆ พร้อม ทั้งนำหลักพุทธธรรมมาประกอบในการบูรณาการ
ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อ นำไปกำหนดเป็น
พุทธบูรณาการในการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ว่าจะสามารถกำหนด
แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อ ส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง
ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป ในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นผู้วิจัยได้เลือกเอาหลักโลกบาลธรรม อันประกอบด้วยหลักหิริและโอตตปปะ
เพื่อมาบูรณาการในการบริหารให้สอดคล้องกับหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ซึ่งหากเจ้าหน้าที่
ตำรวจมีคุณธรรมพื้นฐานในเรื่องของโลบาลธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นธรรมสำหรับคุ้มครองโลกย่อม ซึ่ง
หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความละเอียดต่อการทำชั่ว และมีความเกรงกลัวต่อบาปแล้ว การปฏิบัติตนที่
นอกกรอบของกฎหมายคงไม่เกิดขึ้น ทำให้ กิตติผลดีต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่าง
แน่นอน สำหรับประเด็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อ การบริหารงาน
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยจะนำหลักไตรสิกขามาประกอบด้วยเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนา
บุคลากรว่าจะสามารถนำไปสู่การบริการ ประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจได้อย่างมากเพราะหลัก
ไตรสิกขาเป็นหลักที่ ว่าด้วยการฝึกฝนตนเองให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้น และทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ
ส่วนกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างความเข้มแข็งให้กับข้าราชการ
ตำรวจนั้นจะต้องใช้หลัก ของอิทธิบาท ๔ ประการ ได้แก่ หลักฉันทะ ซึ่งเป็นหลักแห่งความพอใจใน
การเป็นตำรวจ พพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หลักวิริยะ ซึ่งเป็นหลักที่กล่าวความพากเพียรใน
การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความรู้ความสามารถเพื่อรับใช้ประชาชนอย่างสูงสุด หลักจิตตะ
ซึ่งเป็นหลัก แห่งความมุ่งมั่น จดจ่อ เอาจริงเอาจังกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุ
เป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักแห่งความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ใน
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการรู้ เท่าทันของ
การดูแล และการป้องกัน และการปกป้องอาชญากรรมที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อรักษาความสงบในสังคม และ
เป้าหมายที่จะให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงใน การปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้
ในการบริหารจัดการ ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักธรรมะมีอุปการะมาก ๒ ประการ ได้แก่ หลักสติกับ

หลักสัมปชัญญะ เพื่อมาเป็นแนวทางใน การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท มีความระมัดระวังอย่างสูงสุด รวมทั้งการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความฉลาดเลือกที่จะใช้ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับตนเอง กับสถานการณ์ มีความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและสังคมรวมทั้งการรู้จักป้องกันอาชญากรรมที่มา กับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักพุทธธรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นถึงภารกิจที่ยิ่งใหญ่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องดูแล ปกป้อง ค้ำครองประชาชน ทั่วทั้งประเทศ ทำให้บุคลากรที่ ปฏิบัติงานเกิดความอ่อนล้าลงไปบ้าง แต่กระนั้นการสร้างความเข้มแข็งทางการบริหารที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ออกมาเพื่อช่วยรักษาเสถียรภาพทางสังคมไว้ ไม่ให้เกิดความระส่ำระสายจนเป็นเหตุให้สังคมเกิด ความวุ่นวาย ดังนั้นผู้วิจัยเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้สนใจที่นำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ กระบวนการสร้าง ความเข้มแข็งทางการบริหารที่เหมาะสมนำมาบูรณา การกับหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วย หลักโลกบาลธรรม ได้แก่ หิริและโอตตปปะ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และหลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติและสัมปชัญญะ ดังแผนภาพรอบความคิดการวิจัยดังนี้

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ ๒.๓ : แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

บทที่ ๓

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๒๕ รูปหรือคน และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๒ รูปหรือคน โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการบันทึกข้อมูลมาถอดเทปสัมภาษณ์ จัดหมวดหมู่ตามแต่ละประเด็น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตามหลักข้อมูลด้วยวิธีการจำแนก และการตีความโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลัก SWOT Analysis ว่าครบถ้วนเพียงพอและเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาต่อไป

๓.๑ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

๓.๑.๑ ข้อมูลทั่วเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แบ่งส่วนการปกครองออกเป็นกองบังคับการต่าง ๆ เพื่อบังคับบัญชาและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีกองบังคับการที่รับผิดชอบสถานีดำรวจนครบาล จำนวน ๙ กองบังคับการ แบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑-๙ รับผิดชอบพื้นที่ในสังกัด โดยมีสถานีดำรวจนครบาลทั้งสิ้นจำนวน ๘๘ สถานี เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากว่ามีพื้นที่รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ ๑,๕๖๘.๗ ตารางกิโลเมตรมีประชากร ๕,๖๗๓,๕๖๐ คน^{๑๖๘} ยังไม่รวมประชากร รแฝงอีกประมาณ ๘ ล้านคน มีอาณาเขตทางบกติดต่อกับ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนอาณาเขตทางทะเลอ่าวไทยตอนใน ติดต่อกับจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ และ จังหวัดชลบุรี ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาระความรับผิดชอบ ต่อประชาชนและพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีทักษะ มีศักยภาพ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงสุด ที่ต้องการให้ข้าราชการตำรวจ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน ”^{๑๖๙} เป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริง ในงานที่ทำและต้อง เป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า เป้าหมายการทำงานของตำรวจคือความผาสุกของประชาชน

^{๑๖๘} กรมการปกครอง , กระทรวงมหาดไทย , รายงานสถิติจำนวนประชากร , [ออนไลน์] , แหล่งที่มา: http://stat.dopa.go.th/xstat/pop๕๕_๑.html. [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖].

^{๑๖๙} สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ , ยุทธศาสตร์ ตร ., [ออนไลน์] , แหล่งที่มา : <http://www.boardofroyalthaipolice.go.th/police/ยุทธศาสตร์%20ตร.> [๘ มกราคม ๒๕๕๘].

๓.๑.๒ ประเด็นข้อมูลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประเด็นด้านการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) รวมทั้งหมดจำนวน ๒๕ รูปหรือคน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน ๔ กลุ่ม ได้แก่กลุ่มพระภิกษุสงฆ์จำนวน ๘ รูป ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะลึกเฉพาะพระภิกษุที่มีตำแหน่งทางการปกครองณะสงฆ์ระดับพระราชคณะและดำรงสมณศักดิ์ตั้งแต่ชั้น ราชไปจนถึงชั้นสมเด็จพระราชาคณะหน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ถึง ๗๓ ปี โดยมีพรรษาตั้งแต่ ๓๕ ถึง ๕๓ ส่วนการศึกษาทางโลกส่วนใหญ่จบในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ฝ่ายการศึกษาทางธรรมทั้งหมดจบนักธรรมชั้นเอกและเปรียญธรรม ๙ ประโยค กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาและกรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ คน และกลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ๒ คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจงโดยมีตำแหน่งตั้งแต่ รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ระดับผู้บังคับการตำรวจนครบาล ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน รองสารวัตร ถึง ผู้บังคับหมู่ และกรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ มีอายุตั้งแต่ ๔๗ ปี ถึง ๖๗ ปี มีอายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๒๕ ปี ถึง ๔๐ ปี ส่วนการศึกษาพบว่ามีตั้งแต่ มัธยมศึกษาจนถึงระดับปริญญาเอก และผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนา และสำหรับกลุ่มประชาชนที่มีตำแหน่งเป็นประธาน กต.ตร. จำนวน ๒ คน พบว่า มีอายุ ๖๐ กว่าปี ส่วนการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ ๔ และประถมศึกษาปีที่ ๗ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๔๐ ปี และผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนา

๓.๑.๓ ประเด็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การสัมภาษณ์เจาะลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียงพร้อมด้วยขออนุญาตใช้กล้องถ่ายภาพนิ่งเพื่อประกอบเอกสารท้ายเล่ม ทำให้ทิศทางการประเด็นค่อนข้างมีความหลากหลายอย่างมากแต่สามารถนำมาวิเคราะห์ตอบโจทย การวิจัยในครั้งนี้ได้ดี และในการเก็บรวบรวมข้อมูลบางครั้ง ทำให้ผู้วิจัยเกิดอุปสรรคอยู่บ้าง เช่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญติดภารกิจต่าง ๆ มากมาย อันเป็นช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนระบบหน่วยงาน ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทำให้ผู้ให้ข้อมูลหลักไม่มี เวลาที่จะให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย ซึ่งทำให้การติดต่อประสานงานมีความยุ่งยาก และมีความล่าช้าไปมาก เพราะ บางครั้งก็ไม่สามารถจะสัมภาษณ์ได้ตามระยะเวลาที่ต้องการ รวมทั้งประเด็นในเชิงพระพุทธศาสนาที่ผู้ให้ข้อมูลไม่มีความชำนาญมากนัก โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่เป็นข้าราชการตำรวจทำให้การถ่ายทอดข้อมูลที่ไม่สะดวกมากนัก จึงไม่สามารถจะให้ได้ข้อมูลที่เชิงลึกที่มากนักแต่ถึงอย่างไรก็ตามผู้วิจัยก็ได้สำหรับผู้ให้ข้อมูลฝ่ายพระภิกษุที่มีความรู้ และความเชี่ยวชาญทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากกว่าถึงประเด็นที่ศึกษา นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านก็ไม่สามารถจะให้สัมภาษณ์ด้วยคำพูดได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเขียนในกระดาษคำตอบตามประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษาแต่ก็มีความเรียบร้อยด้วยดี

๓.๑.๔ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งได้มาจากผู้ให้ข้อมูลหลักจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะและทิศทางของประเด็น แต่ถึงอย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์จะได้รับคำยืนยันว่าหากสามารถนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาข้าราชการตำรวจจะสามารถดีกว่าเดิมถึง ๗๐ เปอร์เซ็นต์และจะทำให้ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ยังคงต้องมองไปที่จุดเริ่มต้นของการพัฒนาภายในมากกว่าภายนอก รวมทั้งการปรับ ฐานเงินเดือนที่เป็นกลไกที่สำคัญของการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ถือ อภิภูมัย รวมทั้งกฎระเบียบวินัย กติกา กฎเกณฑ์ และกฎหมายของสังคมที่จะต้องมีความเข้มงวดและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมโดยทั่วกันหรือให้ ข้าราชการตำรวจมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของประชาชน เป็นหัวใจที่สำคัญ จะทำให้ ภาพลักษณ์ของตำรวจที่เปลี่ยนแปลงไป คือ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส มีเมตตาจิตที่ดีต่อประชาชนในฐานะผู้เสียภาษี ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้เชี่ยวชาญมิได้มีความหวังให้ข้าราชการตำรวจเป็นพระเอกในสายตาใคร ๆ แต่ต้องการพัฒนาระบบจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเริ่มตั้งแต่การสอนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรักตัวเอง รักครอบครัว มีความรักในอาชีพที่ตัวเองทำ มีความรักความเป็นข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่ปกป้องรักษาความปลอดภัยและดำรงตนเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม ไม่ทำตัวเองเป็นเจ้าของมูลนายของประชาชน แต่จะรับใช้ประชาชนดุจเหมือนญาติพี่น้องเพราะเป็นคนไทยเหมือนกัน ดังนั้นการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการเพื่อส่งเสริม ยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหารจึงเปรียบ เสมือนกลไกและเป็นกุญแจที่จะไขไปสู่องค์กร ตำรวจไทยที่ต้องประชาชนให้ความไว้วางใจ เคารพรัก และเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมภายใต้แสงสว่างที่ทำให้คนไทยเห็นโอกาสและปรับทัศนคติเชิงบวกได้

๓.๑.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหาร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรไว้หลายด้านที่สามารถจะสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นตามนโยบายของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติซึ่งทางผู้วิจัย เห็นว่าหากจะทำการศึกษาทั้งหมดจะทำให้เกิดการกำหนดที่เกินขอบเขตด้านเนื้อหาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จึงได้คัดเลือกยุทธศาสตร์ตรงกับสาขาวิชาการที่การศึกษาอยู่นั้นก็คือ ยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในด้านการบริหาร ที่ประกอบด้วยหลักพุทธธรรมสำหรับภา รณามบูรณาการเพื่อความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในทางพระพุทธศาสนาว่าจะสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพโดยวิธีการบริหารได้อย่างไรต่อไป

๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นเป้าประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือก หลักโลกบาลธรรมอันประกอบด้วย ๑.การบริหารโดยยึด หลักหิริ พบว่า การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจตั้งมั่นอยู่ ในความถูกต้อง

ดีงาม โดยธรรมชาติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ มีความละเอียดต่อความชั่ว (หิริ) ๒.การบริหารโดยยึดหลักโอตตปปะ พบว่า ถ้าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเกรงกลัวต่อการทำชั่ว หรือสิ่งชั่วร้ายที่จะเกิดขึ้น ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของวินัย มีสำนึกผิดชอบชั่วดี กล่าวทำ กล่าวรับในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน เป็นต้น

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกหลักไตรสิกขามาเป็นประเด็นในการศึกษา ที่จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะภาคประชาชนซึ่งจะทำให้เกิดการบริหารได้อย่างไร ได้แก่ ๑) ด้านการมีศีลธรรม พบว่า การพัฒนากรอบวินัยและมีกฎเกณฑ์ที่ประชาชนมีความคาดหวัง การเข้มงวดระเบียบวินัย การส่งเสริมการฝึกหัด คือการฝึกปฏิบัติ หรือ Training ฝึกขัดเกลาดตัวเอง การบริการประชาชนด้วย การเอาใจเขามาใส่ใจเราอย่างสม่ำเสมอ และ กายสุจริต วจีสุจริต และมนโสุจริต พร้อมหิริ และโอตตปปะ ๒) ด้านการมีสมาธิ พบว่า การสร้างตำรวจมืออาชีพ การให้กำลังใจ และการเอาใจใส่ต่อตำรวจชั้นผู้น้อย การสร้างความรักความศรัทธาในองค์กรให้ได้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การเสริมหลักเมตตาเพื่อการบริหารที่ดี การปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ และการปฏิบัติงานด้านการบริการด้วยความเต็มใจ สุดความสามารถให้ประชาชนเห็นเป็นที่ประจักษ์ เป็นต้น และ ๓) ด้านการมีปัญญา พบว่า การสร้างระบบการฟังแล้วนำมาพิจารณา และสังเคราะห์ ข้อความอย่างฉลาด ความเข้าใจ ความรู้ ในข้อกฎหมาย และการใช้กฎหมายด้วยความยืดหยุ่น การให้ความสะดวก ความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับประชาชน และการรับฟังเสียงของประชาชน และการสัมผัสถึงความทุกข์ของประชาชนโดยการพยายามปลดปล่อยความทุกข์ให้กับประชาชน เป็นต้น

๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้คัดเลือกหลักกัทธิบาทธรรมมาประกอบในการศึกษาว่าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้อย่างไร ประกอบด้วย ๔ หลัก ได้แก่ ๑) มีฉันทะ พบว่า การมอบหมายภารกิจให้มีความเหมาะสมกับตำรวจที่มีความสามารถ ตรงกันหรือจัดคนให้ถูกกับงาน การสลับบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานแทนกันได้ การทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพตำรวจ ปลุกความรักในการทำงาน พอใจจะทำในสิ่งนั้น ทำด้วยใจรัก ต้องทำให้ผลสำเร็จอย่างดี การปลุกพลังศรัทธาในองค์กรตำรวจ เพื่อสร้างความรักที่มีต่อองค์กร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้บังคับบัญชา และการสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน เป็นต้น ๒) มีวิริยะ พบว่า การสร้างสูตรแห่งความสำเร็จและพยายามไปถึงเป้าหมาย การดูแล และเอาใจใส่จาก ผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด การให้รางวัล และเพิ่มสวัสดิการให้กับคนที่มีความเสียสละทุ่มเทกับ

การทำงาน การระดมกำลัง ความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเสริมวิริยะ และทักษะ การใช้วาจาในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาที่อายุน้อย ๓) มีจิตตะ พบว่า การกำหนดนโยบาย และ กติกาที่ชัดเจน และเที่ยงตรงในการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมคนดี การสร้างทักษะ ะใหม่ ๆ ให้เกิดการทำงานที่ดีและรวดเร็วมากขึ้น การทุ่มเทจิตใจให้จดจ่ออยู่เป้าหมาย การใช้หลักความคิดทำงาน อย่างอุทิศตัว อุทิศใจ และการสร้างอุดมการณ์ในอาชีพตำรวจ และ ๔) มีวิมังสา พบว่าการพิจารณาถึง การใช้กฎหมายว่า ถูกหรือผิด อย่างเช่นการจับคน สร้างระบบการ เรียนรู้ การนำข้อผิดพลาด มา วิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขในการทำงาน การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ๒ ลักษณะ คือ ๑. คิดแบบ สัมผัสกับปะ ก็คือคิดชอบ คิดละเว้นสิ่งที่มันชั่วร้ายทั้งหลาย ประการที่ ๒ ก็คือคิดละเว้นจากความ พยาบาทปองร้าย ประการที่ ๓ ก็คือคิดละเว้นจากคว ามรู้สึกว่าจะต้องไปเบียดเบียนคนนั้นคนนี้ จะรวมถึงเบียดเบียนตัวเองด้วย โดยการศึกษาไม่หยุด ศึกษาจากประสบการณ์ของเรา ศึกษาจาก ประสบการณ์ของคนอื่น และการสร้างองค์ความรู้ในการคิดแบบโยนิโสณัมัสการ

๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการ

การบริหารจัดการ ซึ่งทางผู้วิจัยได้คัดเลือกหลักพุทธธรรมมาประกอบในการศึกษาที่เรียกว่า หลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ ๑) การมีสติ พบว่า การใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง การกำหนดและประเมินสถานการณ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาหรือมาพัฒนาอย่าง เหมาะสม การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ มาสนับสนุนการทำงาน การสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจว่าเทคโนโลยีมีประโยชน์ ควรใช้ให้เป็น และระมัดระวัง การไม่ ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกให้รู้แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี และ ทักษะในการสื่อสาร หรือ Communication skill เป็นต้น และ ๒) การมีสัมปชัญญะ พบว่าการพัฒนา ระบบการตัดสินใจ ๑. เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒. เลือกเทคโนโลยีที่มีความสามารถ ที่จะใช้ได้ ๓.การใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย และ ๔.การใช้เทคโนโลยีในอย่างเท่าทัน การรู้อารมณ์ของ ตนเอง จะสามารถกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การมีสติการรู้จักตนเอง เป็นรากฐานของการเชื่อมั่นตนเอง การพัฒนาทักษะระบบการสื่อสารให้ทัดเทียมสากล และการไม่ตก เป็นทาสทางเทคโนโลยี เป็นต้น

๓.๒ การจำแนกสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) รวมทั้งหมดจำนวน ๒๕ รูปหรือคน ทำให้เห็นถึงวิ เคราะห์ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ยังมีจุดอ่อนและอุป สรรคอยู่มากมาย ทำให้ไม่สามารถจะนำพองค์กร ตำรวจให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ ผู้วิจัยซึ่งอยู่ภายใต้หน่วยงานดังกล่าวมี ความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่ศึกษาวิจัยถึงประเด็นการพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการยอมรับในฐานะ

ผู้รักษากฎหมายบ้านเมืองให้สังคมมีความปลอดภัย ประชาชนมีความอุ่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อการบริหารองค์กรที่ดี ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในด้านการบริการจนนำไปสู่ความพึงพอใจได้ รวมทั้งกระบวนการบริการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ด้วยสติสัมปชัญญะ ที่ต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการครอบงำจิตใจให้หลงใหลไปสู่ที่ต่ำ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดลักษณะของความชั่วต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่ามีสภาพทัวอย่างไรโดยการนำเสนอในรูปแบบของตารางภาพต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ : สรุปสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สภาพทั่วไปด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		
การ จำแนก สภาพ ทั่วไป	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดอ่อน)	๑. อัตรากำลังโดยเฉพาะชั้นประทวนมีน้อยมาก ๒. การรอรับคำสั่งจากหน่วยเหนือหลายระดับ ๓. ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติยังขาดความใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ๔. ขาดระบบการปลูกฝังวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ๕. ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ๖. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับสายงาน ๗. การพัฒนาระบบของตำรวจเป็นแบบโควตาทำให้ยากต่อการพัฒนาบุคลากร ๘. ขาดความต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา ๙. มีการฝึกอบรมมากมายแต่ขาดการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ๑๐. การยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ผิดกฎหมาย ๑๑. ขาดงบประมาณ

ตารางที่ ๓.๑ : สรุปสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ต่อ)

สภาพทั่วไปด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		
การ จำแนก สภาพ ทั่วไป	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดแข็ง)	๑. มีคณะกรรมการ กต.ตร.สน. ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ๒. เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที่ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง ๓. ผู้บังคับบัญชามีความชำนาญและประสบการณ์ ๔. องค์กรมีความรู้มีความพร้อมที่จะรองรับการปฏิบัติตามนโยบาย รัฐบาล และผู้บังคับบัญชา ๕. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในความสนใจ ๖. สถานีตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีศูนย์ฝึกอบรม ๗. ผู้บริหารของหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๘. มีคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน ๙. การบริหารจัดการหน่วยงานมีความพร้อมในความรู้ความสามารถ
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (อุปสรรค)	การเปลี่ยนแปลงนโยบายจากพรรคการเมือง หรือรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจ
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (โอกาส)	๑. ภาพลักษณ์ของตำรวจเริ่มดีขึ้น ๒. นโยบายจากรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม ทำให้ตำรวจทำงานได้อย่างเต็มที่ ๓. หน่วยงานตำรวจใช้แนวนโยบายเชิงรุก ๔. การเชิญบุคลากรจากภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถมาช่วย ฝึกอบรมในหน่วยงาน ๕. พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมอย่างเต็มรูปแบบ ๖. การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายใน เพื่อมุ่งสู่การมี ประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการกิจ ๗. ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาก ขึ้น

ตารางที่ ๓.๒ : สรุปสภาพทั่วไปด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการ
บริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สภาพทั่วไปด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ		
การ จำแนก สภาพ ทั่วไป	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดอ่อน)	๑. การใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อประชาชน ๒. องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของตำรวจยังด้อยมาก ๓. ข้าราชการตำรวจบังคับใช้กฎหมายแข็งเกินไป ๔. เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดการประชาสัมพันธ์
	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดแข็ง)	๑. ความร่วมมือภายในการพัฒนาองค์กรของตำรวจ ๒. การรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ๓. ความสามารถในการปรับตัวได้ดี ๔. มีความผูกพันกับองค์กร ๕. มีความร่วมมือของประชาชนกับตำรวจมีสูง
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (อุปสรรค)	๑. บางพื้นที่ยังขาดความร่วมมือจากประชาชน ๒. ประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการตำรวจ ๓. ประชาชนไม่ชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ๔. ประชาชนไม่ไว้วางใจต่อกระบวนการสอบสวน สืบสวน
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (โอกาส)	๑. การเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรภายนอก ๒. การแสวงหาความร่วมมือกับประชาชน ทำได้ง่าย ๓. ข้าราชการเริ่มมีความพร้อมในการบริการประชาชน ๔. ประชาชนมีความสนใจในอาชีพตำรวจมากขึ้น

ตารางที่ ๓.๓ : สรุปสภาพทั่วไปด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สภาพทั่วไปด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ		
การ จำแนก สภาพ ทั่วไป	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดอ่อน)	๑. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานเยอะเกินไป ๒. คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ ๓. มีระบบอุปถัมภ์ ๔. ระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้ายังไม่จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ ๖. การมอบหมายงานให้กับคนใกล้ชิด ๗. ขาดความรู้เชิงวิชาการโดยเฉพาะการวิจัย ๘. องค์กรขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อเนื่อง ๙. ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจขาดความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม ๑๐. ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ๑๑. การไม่ได้ความเป็นธรรมในองค์กร ๑๒. การรับบุคลากรไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน
	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดแข็ง)	๑. การทำงานเป็นทีม ๒. การสั่งการที่ง่ายเพราะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ๓. การคัดเลือกบุคลากรจากหน่วยงานชั้นนำ ๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ๕. มีการจัดทำเป็นแผนงาน และปฏิทินในการจัดฝึกอบรมตำรวจ อย่างมีขั้นตอน และเป็นระบบ
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (อุปสรรค)	ระบบการเมืองแทรกแซง หรือนักการเมืองเข้ามามีบทบาทในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของข้าราชการตำรวจ
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (โอกาส)	๑. ประชาชนและภาคเอกชนให้การสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้น ๒. ข้าราชการตำรวจมีช่องทางในการพัฒนามาก ๓. เปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถริเริ่มโครงการต่าง ๆ ทั้งในเชิงการแก้ไขปัญหา ๔. หน่วยงานและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาระบบและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๓.๔ : สภาพทั่วไปด้านข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

สภาพทั่วไปด้านข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ		
การ จำแนก สภาพ ทั่วไป	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดอ่อน)	๑. ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจ ๒. ขาดความเชี่ยวชาญของบุคลากร ๓. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนายังไม่มีประสิทธิภาพ ๔. โครงการฝึกอบรม เทคโนโลยี ไม่สามารถจะนำมาใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง ๕. ขาดงบประมาณในจัดซื้อเทคโนโลยีไม่ทันสมัย ๖. ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ชำนาญเฉพาะทาง ๗. ขาดความต่อเนื่องและการเชื่อมระหว่างแต่ละหน่วยงาน
	วิเคราะห์ สภาพ ภายใน (จุดแข็ง)	๑. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ถือว่าบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ๒. ภาครัฐหรือข่ายในการสืบสวน สอบสวนมีการใช้เทคโนโลยีที่สมัยใหม่ ๓. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ ๔. มีหน่วยงานที่ดูแลเฉพาะ
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (อุปสรรค)	๑. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ๒. อาชญากรรมเปลี่ยนแปลงรูปแบบมากยิ่งขึ้น
	วิเคราะห์ สภาพ ภายนอก (โอกาส)	๑. รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเต็มที่ ๒. รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี สารสนเทศมากขึ้น ๓. มีโครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ๔. บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่อระบบเทคโนโลยีมาก ๕. มีการวางแผนเพื่อการปรับปรุงเทคโนโลยี และสารสนเทศในระบบหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

๓.๓ สารสำคัญของสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สารสำคัญของ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการระบุถึงขอบเขตของความหมายแต่ละประเด็นเพื่อทำความเข้าใจในบริบทของสภาพทั่วไปที่ยังคงมีจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาสในแต่ละข้อที่มีการจำแนกกลุ่มประเด็นซึ่งทำให้เห็นถึงว่าการบริหารจัดการหน่วยงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงเผชิญกับความท้าทาย ประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบทำให้กระบวนการบริหารด้วยประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าข้าราชการตำรวจจะมีความชำนาญในพื้นที่ก็ตาม ข้อจำกัดที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการไม่สามารถจะทำได้ง่ายนัก เพราะข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ถูกฝึกอบรมมาเพื่อให้ปราบปรามมากกว่า มาเพื่อให้บริการประชาชน ดังนั้น ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์สารสำคัญเพื่อให้เห็นถึงสภาพทั่วไปที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นที่จะนำไปสู่การ พุทธบูรณาการในแต่ละด้านต่อไปนี้

๓.๓.๑ สภาพทั่วไปด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑. จุดอ่อน

๑) อัตรากำลังโดยเฉพาะชั้นประทวนมีน้อยมาก^{๑๗๐} เนื่องด้วยสภาพปัจจุบันมีการแข่งขันกันหลาย ๆ ฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่งผลให้มีการ เปลี่ยนแปลง ทางด้านของโครงสร้างของราชการโดยเฉพาะองค์กรตำรวจได้มีการจัดสรรอัตรากำลังหลากหลายรูปแบบในช่วง หลายปีที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตรจะมีการสรรหาอยู่ทุก ๆ ปีโดยเฉพาะชั้นประทวนจะมีการสรรหาน้อยมากถ้าเทียบกับสัดส่วนของคนภายในประเทศสืบเนื่องมาจากการลดอัตรากำลังข้าราชการในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ส่งผลให้การสรรหาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนพล อยได้รับผลกระทบไปด้วย อีกทั้งปริมาณงานที่มากเกินไป^{๑๗๑} เนื่องด้วยองค์กรของตำรวจยังจัดบุคลากรไม่ตรงกับสายงานส่งผลให้การทำงานไม่สำเร็จตามทันเวลาที่กำหนดทำให้ปริมาณของงานมีเพิ่มเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ

๒) การรอรับคำสั่งจากหน่วยเหนือหลายระดับ^{๑๗๒} จะเห็นได้ว่าในร ะบบราชการเป็นระบบที่มีชั้นมีตอนมีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน การจะตัดสินใจทำอะไรต้องได้รับคำสั่งจากผู้ที่อยู่เหนือตนก่อนจึงจะสามารถกระทำได้ ฉะนั้นจึงเป็นจุดอ่อนสำหรับข้าราชการในการตัดสินใจใน

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รอง สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม บก.น. ๘ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เฒ่อธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

การปฏิบัติงานส่งผลให้งานที่มีความเร่งด่วนต้องชะงักหรือทำให้ ล่าช้าได้ รวมทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสายการบังคับบัญชาที่มากเกินไป ^{๑๗๓} ส่งผลให้เกิดงานที่เร่งด่วนอาจจะไม่ทันเวลาตามที่ต้องการและอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ระบบราชการของตำรวจก็เป็นได้

๓) ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติยังขาดความใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ^{๑๗๔} การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านจะมีความแตกต่างกันไปซึ่งส่วนใหญ่เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนขั้นที่สูงขึ้นไปแล้วส่วนมากจะขาดความรู้ความสามารถไม่เข้าใจในเรื่องหลักการบริหารเนืองด้วยได้รับตำแหน่งจากตามสายอาวุโสแต่ขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจึงส่งผลให้ไม่ กล้าที่จะตัดสินใจในการจัดหลักสูตรการพัฒนาต่าง ๆ ส่งผลให้การเอาใจใส่ดูแลการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงมากเท่าที่ควร

๔) ขาดระบบการปลูกฝังวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ^{๑๗๕} การปลูกฝังเรื่องวินัยคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในวงการราชการตำรวจเพราะตำรวจเป็นพนัก งานของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและเป็นผู้พิทักษ์ความสันติสุขให้กับประชาชน ฉะนั้นการปลูกฝังเรื่องวินัย คุณธรรมจริยธรรมจะต้องปลูกฝังตั้งแต่แรกเริ่มที่เข้ารับการบรรจุ โดยการจัดหลักสูตรให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ และมีเจ้าหน้าที่บุคลากรให้เพียงพอในตำแหน่งให้ชัดเจนเพื่อที่จะให้เป็นระเบียบระบบให้มากขึ้น และสามารถพัฒนาได้อย่างถูกต้อง

๕) ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ^{๑๗๖} เนื่องด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ด้านการบริหารมีเป็นจำนวนมากจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วยังยึดติดในเรื่องการบริการให้กับประชาชนจนลืมนำนโยบายที่ได้กำหนดไว้ไปปฏิบัติให้ถูกที่ถูกทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนหนึ่งยังไม่กล้าตัดสินใจที่จะขับเคลื่อนนโยบายที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากยังขาดความรู้ความสามารถจึงทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดความล่าช้าในการ พัฒนาต่อไป รวมทั้งการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ^{๑๗๗} องค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีบุคลากรค่อนข้างเยอะ โดยเฉพาะการทำงานตามสายการบังคับบัญชาจะค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงส่งผลให้การกำหนดทิศทางที่มีความชัดเจนในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอาจเกิดความล่าช้า และอาจทำให้นโยบายที่ออกมาไม่มีความชัดเจนเนืองด้วยผ่านขั้นตอนเยอะเกินไป

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานิกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๖) การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับสายงาน^{๑๗๘} เนื่องด้วยการสรรหาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังเป็นการสรรหาที่ยังไม่ได้ระบุนายกที่จบมาอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลให้การแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ มีปัญหาตามมาทีหลัง เพราะตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับตำแหน่งยังไม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางมากเท่าที่ควรส่งผลให้การจัดคนไม่ถูกกับงานมีปัญหาโดยตลอดในวงการตำรวจ

๗) การพัฒนาระบบของตำรวจเป็นแบบโควตาทำให้ยากต่อการพัฒนาบุคลากร^{๑๗๙} ส่วนหนึ่งก็เป็นระบบในการคัดเลือก เฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถจึงทำให้คนที่เก่งหรือชำนาญเฉพาะทางไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาจจะทำให้จัดระบบการบริหารการทำงานที่คัดเลือกบุคคลไม่ตรงกับงาน เพราะการพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาทั้งระบบและก็พัฒนาไปพร้อม ๆ กัน มิใช่เลือกเฉพาะคนใดคนหนึ่ง

๘) ขาดความต่อเนื่อง ของผู้บังคับบัญชา^{๑๘๐} เนื่องด้วยสายการบังคับบัญชามีเยื้องสลับซับซ้อนจึงส่งผลให้การประสานงานด้านต่าง ๆ จึงไม่มีความต่อเนื่องเท่าที่ควรอาจจะเป็นเพราะการทำงานที่ยังขาดหลักความมั่นใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ขาดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๙) มีการฝึกอบรมมากมายแต่ขาดการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์^{๑๘๑} บางครั้งการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆอาจจะมีค่อนข้างเยอะแต่ผู้ให้ข้อมูลในการให้ความรู้ยังขาดประสบการณ์ส่งผลให้การนำความรู้ที่ไปใช้ยังไม่เกิดผลเท่าที่ควร

๑๐) การยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ผิดกฎหมาย^{๑๘๒} ยังมีตำรวจบางส่วนยังเข้าไป คลุกคลีอยู่กับสิ่งที่ผิดกฎหมายอยู่เนื่องด้วยตำรวจเป็นบุคคลที่มีความสะดวกในการทำงานเกี่ยวกับการจับกุมสิ่งที่ผิดกฎหมายส่งผลให้การทำงานของตำรวจบางส่วนที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมายทำงานได้สะดวกขึ้นเนื่องด้วยเอาตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นที่บังหน้าในการปฏิบัติงาน

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , ประธาน กต .ดร. สน. บุปผาราม , วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

๑๑) ขาดงบประมาณ ^{๑๘๓} บางครั้งในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณยังติดขัดอยู่ เนื่องจากการเขียนโครงการในการเบิกจ่ายในเรื่องงบประมาณในการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอจึงส่งผลให้การทำงานของตำรวจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

๒. จุดแข็ง

๑) มีคณะกรรมการ กต .ตร.สน. ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ^{๑๘๔} บุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง กต .ตร.สน.ส่วนใหญ่แล้วจะต้องผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งส่งผลให้เป็นการดีกับวงการตำรวจ เพราะบุคคลที่จะได้รับตำแหน่งที่กล่าวมาข้างบนนี้จะต้องเป็น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความถนัดเชี่ยวชาญเฉพาะทางส่งผลให้องค์กรยังมีความแข็งแกร่ง

๒) เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง การ ^{๑๘๕} สายงานด้านการบังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจยังมีความคงทนถาวรในเรื่องการให้ความเคารพซึ่งกัน และกันอยู่ส่งผลให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วตามทันทั่วทั้งที่อยู่

๓) ผู้บังคับบัญชามีความชำนาญและประสบการณ์ ^{๑๘๖} บุคคลที่จะมารับตำแหน่งผู้บังคับบัญชานั้นส่วนใหญ่ในวงการตำรวจจะคัดสรรตามสายการบังคับบัญชาหรือตามอาวุโสในการทำงานส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาที่จะมาปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความชำนาญและประสบการณ์สูงเนื่องด้วยผ่านการทำงานมาก่อนข้างเยอะและกึ่งทางหนีทีไล่ในการทำงาน

๔) มีความพร้อมที่จะรองรับการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลและผู้บังคับบัญชา ^{๑๘๗} ความสามัคคีในวงการตำรวจในด้านการเตรียมความพร้อมในการรับนโยบายของรัฐ ไปปฏิบัติค่อนข้างอย่างชัดเจนเพราะวงการตำรวจยังอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐบาลและผู้บังคับบัญชาอยู่นั้น การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ จึงมีให้เห็นอยู่ตลอด

๕) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในความสนใจ ^{๑๘๘} เนื่องด้วยองค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่ให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนจึงส่งผลให้ประชาชนมีความคาดหวังเป็นที่พึงในยามที่

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ พล .ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ , รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.สุรเดช เตณธรรม , ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจ นครบาล, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ , รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ตกทุกข์หรือเดือดร้อนถูกละเมิดสิทธิเสรีภาพทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและทรัพย์สิน จึงส่งผลให้เป็นที่ให้ความสนใจจากทุกๆภาคส่วน โดยจะเป็นที่พึงได้หากเกิดเหตุการณ์ต่างๆที่กล่าวมาข้างต้นเกิดขึ้น

๖) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีศูนย์ฝึกอบรม^{๑๘๙} การจัดการให้มีศูนย์ฝึกอบรมนั้นทุก หน่วยงานที่อยู่ภายในองค์กรตำรวจจำเป็นต้องยิ่งที่จะให้มีศูนย์การฝึกอบรมเพราะจะเป็นการให้ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรและจะเป็นการสะดวกในการเดินทาง เข้ารับการฝึกอบรมแต่ก็เป็นการดีและควรส่งเสริมสนับสนุนให้มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไปในเรื่องหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ยังขาดอยู่ในการจัดฝึกอบรม

๗) ผู้บริหารของหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลง^{๑๙๐} การเป็นผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแล้วจำเป็นต้องยิ่งที่จะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพราะสภาพปัจจุบันนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องมองให้ออกและสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งเหล่านี้ได้ในอนาคต

๘) มีคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน^{๑๙๑} การทำงาน ของตำรวจเป็นการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนเยอะ เช่น เรื่องการกำหนดนโยบาย การงบประมาณ การสนับสนุนงานวิจัยต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องยิ่งที่จะให้มีคณะกรรมการในการตรวจสอบการเบิกจ่ายในงบต่าง ๆ รวมไปถึงการตรวจสอบติดตามและการบริหารงานต่างโดยให้ถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๙) การบริหารจัดการหน่วยงานมีความพร้อมในความรู้ความสามารถ^{๑๙๒} จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมาในองค์กรตำรวจได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ เช่น ด้าน การบริการประชาชน การสืบสวน สอบสวน รวมไปถึงด้านอื่นๆ สืบเนื่องมาจากการอบรมบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องส่งผลให้การบริหารจัดการหน่วยต่าง ๆ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุทธิปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

๓. อุปสรรค

๑) การอาศัยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายของผู้กระทำความผิด^{๑๙๓} ยังมีตำรวจอีกบางส่วนที่ยังไม่ค่อยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณในตำแหน่งหน้าที่ยังมี การทุจริตได้จากประชาชนที่กระทำความผิดแล้วก็ปล่อยผู้กระทำความผิดไปส่งผลให้เกิดความอ่อนแอทางกฎหมายที่ตำรวจเป็นผู้กระทำเสียเอง โดยอาศัยช่องโหว่ทางกฎหมายในการทำมาหากิน

๒) การเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง^{๑๙๔} จะเห็นได้ว่าหลายปีที่ผ่านมาการเมืองไทยยังไม่มี ความนิ่งโดย เฉพาะการเมืองระดับชาติยังมีการเรียกร้องให้แก้กฎหมายต่างๆส่งผลให้มีการเปลี่ยน อำนาจในการบริหารอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีการเปลี่ยนสายงานผู้บังคับบัญชาตำรวจตามไปด้วยมี ผลทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจด้อยประสิทธิภาพในการให้บริการกับประชาชนและด้านอื่น ๆ

๔. โอกาส

๑) ภาพลักษณ์ของตำรวจเริ่มดีขึ้น^{๑๙๕} เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในสังคมไทยมากขึ้น ในเรื่องการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชนดีขึ้นเป็นลำดับ

๒) นโยบายจาก รัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมทำให้ตำรวจ ทำงานได้อย่างเต็มที่^{๑๙๖} เพราะเป็นการกระตุ้นให้ตำรวจได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและตั้งใจ อย่างจริงจังเนื่องด้วยมีการจัดให้มีรางวัลและการเลื่อนขั้นในแต่ละปีส่งผลให้การปฏิบัติงานของตำรวจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๓) หน่วยงานตำรวจใช้แนวนโยบายเชิงรุก^{๑๙๗} จะเห็นได้ว่าตำรวจยุคปัจจุบันไม่ได้ทำงาน อยู่แต่ในสำนักงานหรือที่ตั่ง แต่อย่างเดียวนแล้ว แต่จะมีการเข้าถึงประชาชนในด้านการบริการต่าง ๆ เช่น โครงการฝากบ้าน ฝากรถไว้กับตำรวจ เป็นต้น

๔) การเชิญบุคลากรจาก ภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถมาช่วยฝึกอบรมใน หน่วยงาน^{๑๙๘} เพราะจะทำให้การส่งเสริมให้ตำรวจมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นไปอีกระดับหนึ่งเพื่อ นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานปัจจุบันจึงมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล, ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด, วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

๕) พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างเต็มรูปแบบ^{๑๙๙} การทำงานในเรื่องการปราบอาชญากรรมจะอาศัยแต่ตำรวจอย่างเดียวคงไม่ได้ต้องอาศัยประชาชนให้ความร่วมมือเป็นหูเป็นตาสอดส่องดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและจะช่วยให้งานของตำรวจรวดเร็วขึ้น

๖) การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายใน เพื่อมุ่งสู่การมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจ^{๒๐๐} จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานเกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกัน

๗) ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมากขึ้น^{๒๐๑} โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้หากมีข้อสงสัยจากประชาชนและก็จะทำให้เกิดความโปร่งใสเพิ่มมากขึ้นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการทำงานของตำรวจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าทั้งสองฝ่าย

จากการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงมีปัญหาหรือจุดอ่อนที่ยังคงรอการแก้ไขให้เกิดความประสิทธิ ภาพทางการบริหาร องค์กร ตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ที่ ความยุติธรรมในการ บริหาร ซึ่งจะพบว่า มีจุดอ่อนในองค์กรมากมาย ได้แก่ อัตรากำลังโดยเฉพาะชั้นประทวนมีน้อยมาก การรองรับคำสั่งจากหน่วยเหนือหลายระดับ ผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติยังขาดความใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ขาดระบบการปลูกฝังวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับสายงาน การพัฒนาระบบของตำรวจเป็นแบบโควตาทำให้ยากต่อการพัฒนาบุคลากร ขาดความต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา มีการฝึกอบรมมากมายแต่ขาดการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ การยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ ผิดกฎหมาย และขาดงบประมาณซึ่งทำให้สถานีตำรวจที่สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประสบปัญหาทางการเงินที่ไม่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งได้ สำหรับจุดแข็งซึ่งเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างความเข้มแข็งจะอาศัยตัวของผู้บริหาร หน่วยงานอื่น ๆ และเจ้าหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญ ได้แก่ มีคณะกรรมการ กต.ตร.สน. ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง ผู้บังคับบัญชามีความชำนาญและประสบการณ์ องค์ความรู้มีความพร้อมที่

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อิทธิวิท สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เด่นธรรม , ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุตปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

จะรองรับการปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลและผู้บังคับบัญชา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในความสนใจ ผู้บริหารของหน่วยงานมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน และการบริหารจัดการหน่วยงานมีความพร้อมในความรู้ความสามารถนอกจากนี้ยังพบอุปสรรคที่มาจากภายนอกไม่มากนักแต่ยังคงมีอิทธิพลต่อ การบริหารองค์อยู่บ้าง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายจากพรรคการเมือง และการอาศัยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายของผู้กระทำความผิด แต่ถึงอย่างไรก็ตามสถานีตำรวจ ในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็สามารถจะสามารถดำเนินภารกิจให้ตอบสนองต่อการบริหารที่เข้มแข็งได้ก็ด้วยอาศัยประ เด็นเหล่านี้ได้แก่ ภาพลักษณ์ของตำรวจเริ่มดีขึ้น นโยบายจากรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการป้องกันปัญหาอาชญากรรมทำให้ตำรวจทำงานได้อย่างเต็มที่ หน่วยงานตำรวจใช้แนวนโยบายเชิงรุก โดยการเชิญบุคลากรจากภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถมาช่วยฝึกอบรมในหน่วยงาน พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างเต็มรูปแบบ การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายใน เพื่อมุ่งสู่การมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจ และผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมากขึ้น

ตารางที่ ๓.๕ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๕	๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑ ๒๒, ๒๓, ๒๔.

๓.๓.๒ สภาพทั่วไปด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑. จุดอ่อน

๑) การใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อประชาชน^{๒๐๒} ที่ผ่านมามองเห็นได้ว่าในวงการตำรวจยังมีการใช้การบีบบังคับให้ประผู้ถูกกล่าวหาหรือประชาชนทั่วไปให้ยอมรับสารภาพในเรื่องราวหรือ

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล , ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด , วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับข้อพิพาทหรือข้อรื้อคดีต่างๆซึ่งตำรวจเป็นฝ่ายเขียนสำนวนด้วยตนเองส่งผลให้ผู้ที่ถูกหาหรือจำเลยอาจไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร

๒) องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของตำรวจยังน้อยมาก ^{๒๐๓} เพราะตำรวจส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายมากนัก เนื่องจากตำรวจชั้นประทวนมีค่อนข้างเยอะและไม่ได้จบกฎหมายโดยตรงจึงทำให้ขาดความรู้เรื่องกฎหมายจึงทำให้การปฏิบัติ งานไม่ค่อยคล่องแคล่วเท่าที่ควรยังมีการติดขัดหลายๆด้านในการให้บริการประชาชน

๓) ข้าราชการตำรวจบังคับใช้กฎหมายแข็งเกินไป ^{๒๐๔} จนทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ถูกต้องอาจทำให้เสียรูปคดีส่งผลให้เกิดไม่มีความน่าเชื่อถือจากประชาชน

๔) เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ^{๒๐๕} การทำงานของตำรวจส่วนหนึ่งก็ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอาแต่เอาเปรียบประชาชนส่งผลให้ตำรวจที่ทำตามกฎหมายหน้าที่ความรับผิดชอบมาโดยตลอดขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕) ขาดการประชาสัมพันธ์ ^{๒๐๖} บางครั้งในวงการตำรวจยังขาดการประชาสัมพันธ์เนื่องด้วยอาจจะมีปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น การติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยมีการใช้เทคโนโลยีมากจนเกินไปอาจทำให้ลืมไปว่าสิ่งที่สำคัญก็คือการพบปะประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นติดต่อสื่อสารกันมีการประชาสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา

๒. จุดแข็ง

๑) ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรของตำรวจ ^{๒๐๗} ตำรวจส่วนใหญ่ยังให้การร่วมมือในการพัฒนาองค์กรคือไม่ว่าจะด้านการบริหาร การบริการ รวมไปถึงด้านอื่น ๆ

๒) มีการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ^{๒๐๘} จะเห็นได้ว่าในวงการตำรวจยังมีการเข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัยอยู่ เพราะถ้าหากมีการละเลยในเรื่องระเบียบวินัยอาจจะเกิดการเรียนแบบในรุ่นหลัง ๆ ที่มีการบรรจุเข้ามาใหม่

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง , รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา , ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปानीกุล , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๓) ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ดี^{๒๐๙} เนื่องจากในวงการตำรวจมีการแข่งขันกันสูงภายในองค์กร ทั้งด้านความรู้ความสามารถต่างๆ เพื่อจะทำให้ตนเองเป็นที่โดดเด่นในสายตาของผู้บังคับบัญชา จึงมีการปรับตัวกันได้เร็วเพื่อให้ตนเองทำงานหรือเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้^{๒๑๐}

๔) มีความผูกพันกับองค์กร^{๒๑๑} การทำงานของตำรวจส่วนใหญ่แล้วจะมีเวลาให้กับงานมาก เวลาพักผ่อนค่อนข้างจะบีบตัวจึงทำให้ตำรวจอยู่ติดกับองค์กรมากและการเข้าร่วมสังคมพบปะในวงการตำรวจจะเป็นกลุ่มเป็นรุ่นกันดีส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร

๕) มีความร่วมมือของประชาชนกับตำรวจมีสูง^{๒๑๒} ปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ของตำรวจ เช่น การจับกุมผู้ร้าย อาชญากร แจ่งเบาะแสยาเสพติดโดยมีรางวัลมอบให้ จึงทำให้ตำรวจและประชาชนมีความร่วมมือกันสูง

๓. อุปสรรค

๑) บางพื้นที่ยังขาดความร่วมมือจากประชาชน^{๒๑๓} เนื่องจากประชาชนบางพื้นที่ยังมีอคติมองภาพตำรวจในทางลบอยู่จึงทำให้ความร่วมมือน้อย ฉะนั้นตำรวจจะต้องค่อยๆ ทำความเข้าใจกับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ เช่น ประชาสัมพันธ์ในเรื่องของกฎหมายให้ชัดเจน เป็นต้น

๒) ประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการตำรวจ^{๒๑๔} เนื่องจากประชาชนยังมองภาพองค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่ยังเอารัดเอาเปรียบประชาชน แต่ก็ยังเป็นส่วนหนึ่งในมุมมองของประชาชนบางกลุ่มบางพื้นที่

๓) ประชาชนไม่ชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร^{๒๑๕} ที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าตำรวจจราจรมีบทบาทมากในการอำนวยความสะดวกในด้านจราจรบนท้องถนนแต่ยังมีตำรวจบางส่วนยังมี การรีดไถจากประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนส่งผลให้ตำรวจจราจรถูกมองในภาพลบทั้งหมด

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล , ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด , วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวาย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

๔) ประชาชนไม่ไว้วางใจต่อกระบวนการสอบสวน สืบสวน ^{๒๑๖} เนื่องจาก ที่ผ่านมา กระบวนการสืบสวนสอบสวนของตำรวจยังมีการ สร้างผลงานเป็นไปในด้านลบ อยู่ส่งผลให้ ความไว้วางใจจากประชาชนในวงการตำรวจลดน้อยลงแต่ก็เป็นบางส่วนเท่านั้น

๔. โอกาส

๑) การเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรภายนอก ^{๒๑๗} โอกาสที่องค์กรตำรวจ ก่อนข้างมีมากในการสร้างผลงานต่าง ๆ เพราะตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจในการจับกุม ผู้กระทำความผิดกฎหมายมาลงโทษ ฉะนั้นแล้วการที่จะสร้างผลงานหรือทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ยอมรับได้จึงไม่ยากนักสำหรับการทำงานในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๒) การแสวงหาความร่วมมือกับประชาชน ทำได้ง่าย ^{๒๑๘} เพราะตำรวจต้องอาศัยประชาชน เป็นหูเป็นตาช่วยสอดส่องดูแลในการจับกุมผู้กระทำความผิด จึงทำได้ง่ายที่จะเข้าหาพบประชาชนโดย พื้นฐานตำรวจก็อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนอยู่แล้ว

๓) ข้าราชการเริ่มมีความพร้อมในการบริการประชาชน ^{๒๑๙} เนื่องด้วยข้าราชการได้รับความอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ในการใช้ในสำนักงานจึงส่งผลให้มีความพร้อมในด้านการให้บริการกับประชาชน

๔) ประชาชนมีความสนใจในอาชีพตำรวจมากขึ้น ^{๒๒๐} จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมามีองค์กรตำรวจ เติบโตได้อย่างรวดเร็วเนื่องจากเป็นองค์กรของรัฐผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ามาทำงานก็จะได้รับการ แต่งตั้งเข้ารับตำแหน่งข้าราชการ ที่รู้ ๆ กันก็คือ ระบบราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสูงและสวัสดิ การต่าง ๆ ก่อนข้างที่จะครอบคลุม จึงเป็นที่น่าสนใจสำหรับประชาชนมากที่อยากจะยึดอาชีพตำรวจ

จากการวิเคราะห์สาระสำคัญ จะเห็นได้ว่า สถานีตำรวจที่สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังประสบปัญหาอยู่มากที่ไม่สามารถจะสร้างความสุข ความพอใจให้เกิดขึ้นกับประชาชนได้เพราะปัจจัย หลายประการ เช่น การใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อประชาชน องค์กรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของตำรวจ ยังด้อยมากข้าราชการตำรวจบังคับ ใช้กฎหมายแข็งเกินไป เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขาดการประชาสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารประชาชนในภาพรวมแต่อย่างน้อยก็ เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจยังสามารถที่ทำงานให้เกิดคุณภาพได้บ้างเพราะ ความร่วมมือภายในการพัฒนา

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปานิกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุนธิปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

องค์กรของตำรวจ การรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ความสามารถในการปรับตัวได้ดีมีความผูกพันกับองค์กร และมีความร่วมมือของประชาชนกับตำรวจมีสูง ทำให้ส่งผลสะท้อนไปยังภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ในบางพื้นที่ยังขาดความร่วมมือจากประชาชน ฝ่ายประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการ ตำรวจ ไม่ชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจจรรยา และไม่ไว้วางใจต่อกระบวนการสอบสวนสืบสวนเพราะประสบการณ์ของประชาชนที่รับได้อาจจะมีความทรงจำที่ไม่ค่อยดีนักแต่ถึงอย่างไรก็ตามโอกาสในการสร้างความพอใจแก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนยังคงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสุขและ การเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรภายนอก การแสวงหาความร่วมมือกับประชาชน ทำได้ง่าย ข้าราชการเริ่มมีความพร้อมในการบริการประชาชน รวมทั้ง ประชาชนมีความสนใจในอาชีพตำรวจมากขึ้น

ตารางที่ ๓.๖ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑๓	๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๙, ๒๐, ๒๑ ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๓.๓.๓ สภาพทั่วไปด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๑. จุดอ่อน

๑) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานเยอะเกินไป^{๒๒๑} ระบบราชการเป็นระบบที่มีความเกี่ยวข้องในการให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะองค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน จึงส่งผลให้ภาระงานความรับผิดชอบของตำรวจค่อนข้างที่เยอะตามมา

๒) คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่^{๒๒๒} ภูมิศาสตร์ในประเทศไทยจะมีความแตกต่างกันมากทั้งเรื่องการอยู่การกินและวัฒนธรรมต่าง ๆ และคำสั่งจากหน่วยเหนือลงมา

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง , รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน.บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ผู้ผู้ได้บังคับบัญชาบางครั้ง ไม่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่ เนื่องด้วยผู้บังคับบัญชาไม่ได้คลุกคลีเห็นสภาพพื้นที่จึงเกิดช่องว่างระหว่างกันส่งผลให้การประสานงานในการทำงานมีปัญหาตามมา

๓) มีระบบอุปถัมภ์^{๒๒๓} ในระบบราชการของไทยในปัจจุบันยังมีการสอบคัดเลือกสรรหา โดยระบบคุณธรรมกันอยู่แต่ยังมีบางส่วนที่ยังเล่นפקเล่นพวก เครือข่ายญาติพี่น้องกันอยู่ส่งผลให้ระบบราชการขาดความน่าเชื่อถือ

๔) ระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ^{๒๒๔} บางครั้งการทำงานของระบบราชการตำรวจยังมีการอะลุ่มอล่วยกันอยู่เนื่องด้วยบุคคลที่ได้รับอำนาจหน้าที่ ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานมีความรู้จำกัดกับอีกฝ่ายจึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ

๖) การมอบหมายงานให้กับคนใกล้ชิด^{๒๒๕} การทำงานในระบบราชการตำรวจเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรตำรวจที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน เพราะจะทำให้ตำรวจบริการประชาชนได้ทั่วถึง แต่ถ้ามอบหมายงานให้กับคนที่อยู่ใกล้ชิดมากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานล่าช้าก็เป็นได้

๗) ขาดความรู้เชิงวิชาการโดยเฉพาะการวิจัย^{๒๒๖} บุคลากรในองค์กรตำรวจ ยังขาดความรู้ความสามารถในการทำงานด้านการวิจัยเนื่องด้วยองค์กรตำรวจยังมีการสรรหาบุคลากรในสายงานปฏิบัติการค่อนข้างเยอะจึงส่งผลให้อัตรากำลังสายวิชาการด้านการวิจัยมีน้อยและไม่สมดุลกันระหว่างความต้องการของฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายวิชาการด้านงานวิจัย

๘) องค์กรขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อเนื่อง^{๒๒๗} องค์กรตำรวจยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวางแผนในระบบงานค่อนข้างเยอะจึงส่งผลให้การทำงานฝ่ายแผนงานปฏิบัติงานกันไม่ต่อเนื่อง

๙) ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจขาดความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม^{๒๒๘} การฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็ให้

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.อุซากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เค้นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

ความสำคัญในระบบนี้แต่ในทางกลับกันถ้าขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอาจส่งผลให้การทำงานของผู้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เนื่องด้วยขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงาน

๑๐) ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา^{๒๒๙} การทำงานหนักหรือเบาล้วนเป็นงานทั้งนั้นจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือรายได้ต่าง ๆ ที่องค์กรจะมอบให้รวมไปถึงกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาที่จะมีให้กับผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของตน

๑๑) การไม่ได้ความเป็นธรรมในองค์กร^{๒๓๐} การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง ดังนั้นการให้บริการกับประชาชนจึงมีความใกล้ชิดกันมากการกระทบกระทั่งอาจจะมีบ้าง ซึ่งอาจจะไม่เป็นการดีนักถ้าหากเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้นอยู่บ่อย ๆ ส่งผลให้ตำรวจอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรก็เป็นได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมี ความรอบคอบในการตัดสินใจต้องคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนมีเหตุมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๒) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังขาดแคลนสถานที่ฝึกอบรม อย่างเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการที่จัดทำ^{๒๓๑} เนื่องด้วยการจัดสรรสถานที่ที่ไม่มีแบบถาวรเพียงพอต่อการความต้องการจึงส่งผลให้การจัดระบบการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอต่ออัตราเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละปีจึงทำให้ไม่สอดคล้องกับหลักสูตรต่างๆในการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งอย่างเหมาะสม

๑๓) การรับบุคลากรไม่ตรงกับสายการปฏิบัติงาน^{๒๓๒} มีหลายครั้งที่มีการจัดการบริหารงานโดยการจับบุคคลในระบบสายงานที่ไม่ตรงเพราะยังมีการจัดระบบแบบอุปถัมภ์กันอยู่ จึงทำให้ การจัดคนไม่ตรงกับสายงานมีปัญหาโดยตลอด

๒. จุดแข็ง

๑) ความรู้ความสามารถ การมีระเบียบวินัย การทำงานเป็นหมวดหมู่^{๒๓๓} เนื่องด้วยข้าราชการตำรวจเป็นพนักงานของรัฐที่มีการเรียนรู้การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของ กฎระเบียบ

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง , รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ๑, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ข้อบังคับ จึงส่งผลให้การทำงานในแต่ละหน่วยงานมีการจัดการเป็นระบบเป็นหมวดหมู่่ง่ายต่อสืบค้นหาข้อมูล

๒. การสั่งการที่ง่าย การรวมตัว สายการบังคับบัญชา^{๒๓๔} การทำงาน ขององค์กรตำรวจ ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีในหลายๆด้านส่งผลให้ง่ายต่อการควบคุมและการสั่งการเพราะมีระบบระเบียบในทิศทางเดียวกันจึงง่ายต่อการบังคับบัญชา

๓) การคัดเลือกบุคลากรจากหน่วยงานชั้นนำ^{๒๓๕} จะเห็นได้ว่าการทำงานขององค์กรตำรวจ ได้มีการคัดเลือกโยกย้ายสับเปลี่ยนสายงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานต่าง ๆ จากหลายหน่วยงานให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนที่ยังขาดแคลนในสายงานเฉพาะด้าน เพื่อทำให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ยังขาดบุคลากรให้มีความแข็งแกร่งขึ้น

๔) เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถทำงานเป็นทีม^{๒๓๖} การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเป็นการทำงานที่มีความสามัคคีกันเป็นกลุ่มเป็นทีมกันเสมอเพราะการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นด้าน การพิทักษ์สันติสุขให้กับประชาชน

๕) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง^{๒๓๗} องค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งในสายตาบุคคลทั่วไปและนอกจากนั้นยังเป็นองค์กรที่มีความเคารพน่านับถือ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๖) มีการจัดทำเป็นแผนงาน และปฏิทินในการจัดฝึกอบรมตำรวจอย่างมี ขั้นตอน และเป็นระบบ^{๒๓๘} ด้วยระบบงานที่เป็นระบบแบบราชการฉะนั้นการจัดระบบจึงต้องมีขั้นตอนมีแผนงานที่ชัดเจนส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการขององค์กร

๓. อุปสรรค

๑) ประชาชนไม่ชอบตำรวจจราจร^{๒๓๙} จากการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรที่ผ่านมาตำรวจจราจรบางส่วนยังมีการตรวจเข้มและให้ใบสั่งการปรับกับประชาชนผู้ที่ทำผิดกฎหมายจราจร จึงส่งผลให้ประชาชนไม่ค่อยชอบตำรวจจราจรเท่าที่ควร

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปานีกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เเด่นธรรม, ผู้บังคับการยุทธ ศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๒) ระบบการเมืองแทรกแซง ^{๒๔๐} เนื่องด้วยองค์กรตำรวจเป็นองค์กรของรัฐที่มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวและมีอำนาจการบริหารการบริการประชาชนโดยตรงจึงมีความเกี่ยวข้องที่ระบบการเมืองจะเข้ามาแทรกแซงหาผลประโยชน์ทางการเมืองโดยเอาเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับพวกพ้องของตน

๔. โอกาส

๑) ประชาชนและภาคเอกชนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้น ^{๒๔๑} เนื่องด้วยสภาพปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงจึงทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการลงทุนในด้านต่างๆเป็นจำนวนมากเพื่อป้องกันในทรัพย์สินจึงมีการสนับสนุนตำรวจในการตรวจเข้มการทำงานอย่างจริงจัง

๒) ข้าราชการตำรวจมีช่องทางในการพัฒนามากไม่มีการปิดกั้น สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา ^{๒๔๒} จะเห็นได้ว่าองค์กรตำรวจเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถไปเรียนในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติมได้เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาในสายงานของตนเอง

๓) เปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถริเริ่มโครงการต่าง ๆ ทั้งในเชิงการแก้ไขปัญหา ^{๒๔๓} เพราะในสภาพปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมอยู่ตลอดเวลาจึงได้เปิดโอกาสให้มีการเขียนโครงการต่าง ๆ เพื่อนำเสนอในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันได้

๔) หน่วยงานและบุคลากรมีโอกาสพัฒนาระบบและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ^{๒๔๔} ซึ่งจะเห็นว่าหน่วยงานต่าง ๆ ของตำรวจเป็นหน่วยงานที่มี การทำงานค่อนข้างเยอะและก็มีผู้เชี่ยวชาญในสายงานในการพัฒนาระบบต่าง ๆ ในการทำงานมีค่อนข้างมากจึงทำให้การพัฒนามีความเป็นไปได้ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่า กระบวนการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงพบกับปัญหามากมายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานเยอะเกินไป คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ มีระบบอุปถัมภ์ระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังไม่

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รอง สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผาราม บก.น. ๘ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ การมอบหมายงานให้กับคนใกล้ชิด ขาดความรู้เชิงวิชาการโดยเฉพาะ การวิจัย องค์การขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจ ขาดความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม ขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา การไม่ได้ความเป็นธรรมในองค์กร กองบัญชาการยังขาดแคลนสถานที่ฝึกอบรม อย่างเหมาะสมและมี ความสอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการที่จัดทำารับบุคลากรไม่ตรงกับสาย การปฏิบัติงานอันเป็นจุดที่สถานีตำรวจควรปรับปรุงแก้ไขโดยเร็วที่จะทำให้ปัญหาสามารถก่อร่างสร้าง เป็นจุดในลักษณะที่ต้องการ เช่น การทำงานเป็น ทีม การสั่งการที่ง่าย เพราะมีสายการบังคับบัญชา ที่ ชัดเจน การคัดเลือกบุคลากรจากหน่วยงานชั้นนำ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การมีการจัดทำ เป็นแผนงาน และปฏิทินในการจัดฝึกอบรมตำรวจอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ เพราะสิ่งเหล่านี้ยังคง สามารถตอบสนองต่อประสิทธิภาพได้ หาก ระบบการเมืองแทรกแซง และ รัฐบาลไม่ มีนโยบาย เปลี่ยนแปลงไปตามพรรคการเมืองที่บ่อยจนเกินไปแต่ถึงอย่างไรก็ตามก็ยังคงความหวังว่า กระบวนการ บริหารที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพจะสามารถดำเนินไปสู่ประสิทธิผลได้ก็ด้วยอาศัย ประชาชนและ ภาคเอกชนให้การสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้นข้าราชการตำรวจมีช่องทางในการ พัฒนา การเปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถริเริ่มโครงการต่าง ๆ ทั้งในเชิงการแก้ไขปัญหามหาหน่วยงาน และบุคลากรมีโอกาสดูพัฒนาระบบและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๓.๗ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพทั่วไปด้านกระบวนการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูปหรือคนที่
สภาพทั่วไปด้านกระบวนการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	๑๔	๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑ ๒๒, ๒๕.

๓.๓.๔ สภาพทั่วไปด้านข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

๑. จุดอ่อน

๑) ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจ ^{๒๔๕} เนื่องด้วยงบประมาณในการจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีมีจำนวนจำกัดส่งผลให้การทำงานยังไม่ทั่วถึงทำให้บุคลากรตำรวจยังมีประสบการณ์น้อยในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

๒) ขาดความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ของบุคลากร ^{๒๔๖} เนื่องด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่มีความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีเท่าที่ควรจึงทำให้การปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๓) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนายังไม่มีประสิทธิภาพ ^{๒๔๗} เนื่องด้วยยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน จึงเป็นจุดอ่อนทำให้ การพัฒนาด้านสารสนเทศไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔) โครงการฝึกอบรมไม่สามารถจะนำมาใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง ^{๒๔๘} เพราะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมขาดความเอาใจและการตั้งใจรับฟังอย่างจริงจังกับบุคลากรผู้ฝึกอบรมยังไม่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดเท่าที่ควร ส่งผลให้ไม่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้จริง

๕) ขาดงบประมาณ ^{๒๔๙} บางครั้งในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณยังติดขัดอยู่เนื่องจากการเขียนโครงการในการเบิกจ่ายในเรื่องงบประมาณในการสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่มีความชัดเจนเพียงพอจึงส่งผลให้การทำงานของตำรวจไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

๖) ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญ ^{๒๕๐} บุคลากรในวงการตำรวจมีค่อนข้างเยอะและก็มีความรู้ความสามารถแต่การที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดความชำนาญในสายงานอาจจะเป็นเพราะปัจจัยด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอต่อ ความต้องการในด้านการพัฒนาหลักสูตร

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ผอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง , รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล , ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด , วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

๗) ขาดความต่อเนื่องและการเชื่อมระหว่างแต่ละหน่วยงาน ^{๒๕๑} การที่จะให้ระบบงานมีความต่อเนื่องได้นั้นต้องอาศัยบุคคลหลายๆฝ่ายด้วยกันให้ความร่วมมือสามัคคีในการทำงานแต่เนื่องจากโครงสร้างสายการบังคับบัญชามีมากสลับซับซ้อนส่งผลให้งาน ไม่มีความต่อเนื่องล่าช้าในการประสานงานจึงเกิดช่องว่างขึ้น

๒. จุดแข็ง

๑) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ถือว่าบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ^{๒๕๒} เพราะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่จะยึดมั่นในหลักการปฏิบัติงานอยู่แล้วเพราะรู้ตนเองอยู่เสมอว่าเป็น บุคคลที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ฉะนั้นการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ

๒) ภาคเครือข่ายในการสืบสวน สอบสวนมีการใช้เทคโนโลยีที่สมัยใหม่ ^{๒๕๓} ณ วันนี้จะเห็นได้ว่าการสืบสวนสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้นำเครื่องมือด้านเทคโนโลยีมาใช้งานได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) มีการเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ ^{๒๕๔} จะเห็นได้ว่าการทำงานของตำรวจที่มีการบริการได้รวดเร็วไม่ว่าจะเป็นตรวจสอบหาหลักฐานจับกุมคนร้ายต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงทีก็สืบเนื่องมาจากการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านเทคโนโลยีแต่ละหน่วยงานเข้าถึงกันได้อย่างรวดเร็ว

๔) มีหน่วยงานที่ดูแลเฉพาะ ทาง ^{๒๕๕} เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการบริหารงานในสายงานต่าง ๆ จึงจำเป็นให้มีการแบ่งงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการเฉพาะในการดูแลและควบคุมอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะ

๓. อุปสรรค

๑) ระบบการใช้เทคโนโลยีไม่ทันสมัย ^{๒๕๖} เนื่องด้วยสภาพปัจจุบันในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการพัฒนาด้านเทคโนโลยีก็มีการปรับเปลี่ยนไปด้วยส่งผลให้เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานของราชการมีการปรับเปลี่ยนไปด้วยบางครั้งอาจจะมีการปรับเปลี่ยนไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงานจึงเป็นอุปสรรคต่อการใช้งาน

^{๒๕๑} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปานิกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

๒) อาชญากรรมเปลี่ยนแปลงรูปแบบมากยิ่งขึ้น^{๒๕๗} เพราะการก่ออาชญากรรมที่ผู้ร้ายนำมาใช้มีรูปแบบในลักษณะที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถจะคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ยิ่งเทคโนโลยีไม่ทันสมัยก็ยิ่งทำให้การจับตัวผู้ร้ายมีความยากลำบากอย่างมาก

๔. โอกาส

๑) รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มที่^{๒๕๘} ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสำนักงานตำรวจก็เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานการบริหารและบริการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๒) รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น^{๒๕๙} โดยการจัดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมเครื่องมือต่าง ๆ ให้มีใช้อย่างเพียงพอในสำนักงาน เพื่อที่จะให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) มีโครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง^{๒๖๐} เนื่องด้วยองค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องในเรื่องการบริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในด้านต่างๆจึงจำเป็นต้องนำเครื่องมือด้านเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยในการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน และถูกต้องแม่นยำในการทำงานจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดมา

๔) บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่อ าระบบเทคโนโลยีมาก^{๒๖๑} เนื่องด้วยปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวงการศึกษาไทยทำให้นักเรียนนักศึกษาได้เรียนรู้ ด้านไอทีเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ข้าราชการตำรวจรุ่นใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้ามาจึงมีความรู้ความสามารถในเรื่องของเทคโนโลยี จึงทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจรุ่นใหม่มีความชำนาญในด้านใช้เครื่องมือในสำนักงาน ทำให้การทำงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

^{๒๕๗} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคกุล , ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด , วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๘} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕๙} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๐} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๑} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

๕) มีการวางแผนเพื่อการปรับปรุงเทคโนโลยี และสารสนเทศในระบบหน่วยงานอย่างเป็นระบบ^{๒๖๒} โอกาสที่ตำรวจจะได้มีการพัฒนาการบริหารจัดการการวางแผนในการทำงานนั้นค่อนข้างเยเยาะเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลในเรื่องของระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีต่าง ๆ

จากการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการยังความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจ ขาดความเชี่ยวชาญของบุคลากร ไม่สามารถ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีโครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีไม่สามารถจะนำมาใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง แต่ทั้งขาดงบประมาณในจัดซื้อเทคโนโลยีไม่ทันสมัย ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ชำนาญ เฉพาะทางขาดความต่อเนื่องและการเชื่อมระหว่างแต่ละหน่วยงาน ทำให้เกิดความอ่อนแอในเชิงการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม แต่อย่างน้อยก็ถือว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนถือว่าบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ภาคเครือข่ายในการสืบสวน สอบสวนมีการใช้เทคโนโลยีที่สมัยใหม่ มีการเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ พร้อมทั้งการ มีหน่วยงานที่ดูแลเทคโนโลยีเฉพาะก็ยังสามารถก่อให้เกิดคุณภาพอยู่บ้างแม้ว่าจะไม่มากนักก็ตามเพราะเหตุว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว และอาชญากรรมเปลี่ยนแปลงรูปแบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเพิ่มจำนวนของอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำงานหนักตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา แต่ถึงอย่างไรก็ตามฝ่าย รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น สามารถจัดให้มีโครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการรับ บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่อระบบเทคโนโลยีมาก และมีการวางแผนเพื่อการปรับปรุงเทคโนโลยี และสารสนเทศในระบบหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ ๓.๘ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น สภาพทั่วไปด้าน ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
สภาพทั่วไปด้าน ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ	๑๔	๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑ ๒๓, ๒๔, ๒๕.

^{๒๖๒} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

๓.๔ การตีความสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การอธิบายสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทางผู้วิจัยได้ให้คุณค่าต่อประเด็นที่ศึกษาตามที่กำหนดโดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมมาประกอบในลักษณะผสมผสานตามกรอบยุทธศาสตร์ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรอบเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ ๒๕ รูปหรือ คน และนำตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะหลักคุณธรรม ซึ่งเป็นไปตามกรอบที่สังคมคาดหวังจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมา ก ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการภายในให้เกิดความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย โดยเฉพาะการสร้างระบบผลงาน และการส่งเสริมตำรวจน้ำดีให้มีโอกาสรับใช้สังคมอย่างต่อเนื่อง แต่กระนั้น การบริหารจัดการยังคงมีวัฒนธรรมของพวกพ้องและคนใกล้ชิดที่ได้รับผลประโยชน์จากตำแหน่ง ทางการเมืองการปกครองและตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้เกิดความลำบากในการสั่งการ เพราะเมื่อตำแหน่งที่ถูกจัดสรรโดยความ ยุติธรรม และคำสั่งต่าง ๆ จึงเป็นสัญญาณที่คอยทำร้ายตำรวจให้ฝืนกับความรู้สึที่จะปฏิบัติงาน จึงทำให้ตำรวจผู้สนองไ ม่มีความสุขต่อการปฏิบัติที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว ไม่มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากเบื้องล่างมาสู่เบื้องบน ซึ่งกลายเป็นการบริหารจัดการที่ขาดหลักคุณธรรมอย่างเห็นได้ชัด ฉะนั้น การพัฒนาหลักคุณธรรมอาจจะต้องมองกลับไปที่กระบวนการจัดการสรรตำแหน่ง และผล ประโยชน์ด้วยผลงานมากกว่าจะมองไปที่ตัวบุคคลที่มีความใกล้ชิดต่อผู้มีอำนาจสั่งการจะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความละเอียดต่อการกระทำที่นอกกรอบของกฎหมาย หรือกระทำการสิ่งใดที่นอกเหนือจากหน้าที่ โดยใช้อำนาจในทางที่ไม่ชอบธรรม นอกจากนี้ ระบบที่ผูกโยงด้วยตำแหน่งระดับต่าง ๆ แม้ว่า ตำรวจส่วนใหญ่จะตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างขยันขันแข็งแต่กลับขาดกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความท้อแท้ต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้ตำรวจขาดแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานด้วย สิ่งสำคัญที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงมีคือความเกรงกลัวต่อสิ่งชั่วร้ายทั้งปวง เพราะหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเกรงกลัวต่อสิ่งชั่วร้ายแล้ว ก็เหมือนเ ป็นการปกป้องไม่ให้มีสิ่งเลวร้าย หรือการกระทำที่ผิดกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการ ตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดีตามระบบการพัฒนาคุณธรรมยังมีช่องทางเปิดสำหรับให้เป็นข้อคิดสะกิดเตือนสำหรับผู้ที่จะเห็นคุณค่าต่อองค์กรที่สำคัญอย่างมากต่อการดูแลประเทศให้เกิดสงบ เรียบร้อย และมีความปลอดภัยสูงด้วยการสร้างความเท่าเทียมต่อผลงานที่เกิดขึ้นให้เกิดการยอมรับในการจัดสรรผลป ระโยชน์และตำแหน่งทางการเมืองการปกครองด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามาชี้แนะแนวทางสำหรับการพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางด้านผู้บริหาร รองครุจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็น ส่วนต่าง ๆ ในฐานะผู้สนองงานให้กับแผ่นดินนี้ รวมทั้งกา รจัดระบบสวัสดิการ และการดูแลครอบครัว ของตำรวจชั้นผู้น้อยให้เกิดความมั่นคงมากยิ่งขึ้น ด้วยความเข้าใจกันด้วยความรัก ความเมตตา ความสงสาร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจไทยที่สามารถยืนบนผืนแผ่นดิน นี้ด้วยความรักและมีอุดมการณ์และเป็นตำรวจมืออาชีพอย่างแท้จริง

๓.๔.๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน

ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะการมุ่งการบริการประชาชนด้วยค วามสุขในขณะปฏิบัติ หน้าที่ซึ่งต้องอาศัยการปรับภาพลักษณ์อย่างเร่งด่วนที่จะสามารถทำให้ประชาชนเกิดความสุขใจ เพราะที่ผ่านมากหากจะตั้งคำถามว่าทำไมประชาชนจึงมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อตำรวจ อาจจะได้รับคำตอบที่ ทุกทราบบอกอยู่แล้วว่าปัญหาการใช้กฎหมายที่เคร่งครัดขาดความยืดหยุ่นโดยเฉพาะตำรวจจราจรที่ทำให้ ประชาชนไม่ศรัทธาต่ออาชีพตำรวจจนสร้างความไม่พอใจ ไม่พอใจต่อกระบวนการดูแลบ้านเมืองซึ่ง หากไปในลักษณะการใช้รถใช้ถนนด้านประชาชนจะมีความรู้สึกกังวลอย่างมากที่ขับรถไปจะเจอกับ ด้านกวดขันวินัยจราจรมากมายที่คอยสกัดและการตรวจตรา ถึงแม้ว่า จะไม่ผิดกฎหมายก็ตามแต่ด้วย ประสบการณ์ของประชาชนที่ผ่านด้านตรวจกลับบอกว่า อาจจะโดนกลั่นแกล้งเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าปรับ รวมทั้งการเลือกปฏิบัติต่อสิทธิ ชนชั้นทางสังคมของผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการปฏิรูป ระบบองค์กรตำรวจที่ผ่านมาเริ่มเห็นความเข้มแข็ง ในการใช้กฎหมายให้ประชาชนรู้สึกอุ่นอยู่บ้างที่ สามารถจัดการกับผู้อำนาจในสังคมกระทำผิดกฎหมายและได้รับการลงโทษอย่างเท่าเทียมซึ่งยังคง ติดตามผลงานของตำรวจต่อไป

การสร้าง ความพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะสร้างให้เกิดการบริการที่ดีต่อประชาชน จะต้องเร่งปรับ เปลี่ยนวิธีการทำงานไปอย่างมาก โดยเฉพาะการสร้างความรักความศรัทธาต่ออาชีพ ตำรวจที่รักในศักดิ์ศรี และเกียรติยศของตนด้วยการสร้างพฤติกรรมที่ได้มาตรฐานทางสังคม จนเกิด การยอมรับความพึงพอใจที่ระบียบวินัยให้ถูกมองเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกเพื่อให้เหมาะสมต่อการ บริการประชา ชนในรูปแบบต่าง ๆ การสร้างอุดมการณ์ในอาชีพ มีความตั้งใจ จริงจัง และจริงจัง ความรักและปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติในฐานะผู้รักษากฎหมาย และผู้ที่ ทำให้ประชาชนสุขใจจะต้องใช้สติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับประชาชนได้มีศรัทธาในข้าราชการ ตำรวจซึ่งอาจจะเป็นมิติของการสร้างภาพลักษณ์ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สามารถพลิกวิกฤติให้ เป็นโอกาสในการสร้างความเข้าใจอันดีต่อประชาชนในประเทศได้ดีขึ้น

๓.๔.๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ยังขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังไม่ จริงจัง จึงทำให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญซึ่งอาศัยการมองอย่างรอบด้านที่สามารถป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต อาจจะต้องมีการส่งเสริมองค์ ความรู้เชิงวิชาการโดยเฉพาะการวิจัย ที่สามารถรองรับ

การศึกษาในองค์กร เพื่อแสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ด้วยข้อจำกัดด้านบุคลากรที่ยังคงไม่มีความพร้อมในด้านนี้อาจจะต้องเร่งส่งเสริมการศึกษาสำหรับการวิจัยให้มากขึ้นและสอดคล้องกับภารกิจที่สำคัญด้วย การจัดบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมตาม แผนงานที่กำหนดไว้ หรือการมองเป้าหมายในเชิงการบริหารจัดการที่สามารถมอบตำแหน่งให้กับผู้ที่มี ประสิทธิภาพ และเชี่ยวชาญโดยวัดกันที่ผลงานมากกว่าไปตามลำดับอาวุโส หรือระบบเส้นสาย

ถึงอย่างไรก็ตามการสร้างกระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพได้นั้น อาจมองใน มิติการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความพอใจในอาชีพ ที่เรียกว่า ฉันทะ คือ เกิดความสุข มีความยินดีในการปฏิบัติด้วยการให้กำลังใจแก่ตำรวจชั้นผู้น้อยอาจจะเป็นรางวัล เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นสวัสดิการให้กับครอบครัวตำรวจ ที่เรียกว่า การสร้างพลังความศรัทธาในอา ชีพ จนในที่สุดตำรวจ จะเกิดความยินดีที่ทุ่มเทพลังงาน พลังใจให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นไป เมื่อข้าราชการ ตำรวจมีขวัญและ กำลังใจที่ดีจะนำไปสู่ความเพียรพยายามที่ปฏิบัติหน้าที่ให้สมกับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาที่ เรียกว่า วิริยะ คือ มุ่งมั่นสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ กษณะกายประชาชนมิใช่การสร้างผลงานให้เข้าตา ผู้บังคับบัญชาแต่จะต้องมีความเที่ยงธรรมในทุกระดับชั้น เมื่อข้าราชการตำรวจมี ความเพียรแล้ว ความตั้งใจ ความมั่นคงที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้ง่าย นอกจากนี้กระบวนการบริหารจัดการยังต้องการ การรักษาภาพลักษณ์หรือความเสียหายต่อองค์กร จึงต้องการมีการส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมให้ เกิดการใช้หลักการที่เรียกว่า วิมังสา เพื่อเสริมองค์ความรู้ในการพิจารณาผลกระทบ การใคร่ ครวญงาน ที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีจุดอ่อน และอุปสรรคอย่างไร พร้อมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ไขโดยเร่งด่วนเพื่อกำหนด ความเสี่ยงที่ไม่มีผลกระทบต่อประชาชนในอนาคต

๓.๔.๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพราะการนำระบบการใช้เทคโนโลยีไม่ทันสมัยทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลับไม่สามารถจะทำให้เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่อย่างรวดเร็วทำให้ผู้กระทำได้ใช้เทคโนโลยีได้ก้าวหน้ากว่าเจ้าหน้าที่ ทำให้การติดตาม และป้องกันไม่สามารถจะกระทำได้ดีเต็มศักยภาพที่ควรจะเป็นมากนัก ก อีกทั้งการ ขาดการส่งเสริมให้ บุคลากรที่มีความรู้ชำนาญ ให้เข้ามาบทบาทหน้าที่ในการใช้เทคโนโลยีก็ยังคงมีข้อจำกัดเพราะระบบ การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานยังมีระบบอุปถัมภ์ซึ่งไม่มีความรู้ความสามารถมากเพียงพอ แต่จะต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมและเสียโอกาสไปมาก รวมทั้ง ขาดความต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะ การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นตำรวจโดยเฉพาะการคัดเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจจะเป็น บุคลากรชั้นแนวหน้าขององค์กร แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานที่มากขึ้น ซึ่งการมีพื้นที่รับผิดชอบที่ กิ่งกว่าเจ้าหน้าที่จะรับมือได้ และการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ของ ภาคเอกชนยังไม่มีประสิทธิภาพมากนัก ทำให้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงหาคำตอบสำหรับ

การพัฒนาบุคลากรที่จะสามารถรับมือกับอาชญากรรมต่อไป จะต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในการสืบสวนและสอบสวนคดีต่าง ๆ อีกทั้งเจ้าหน้าที่บางนายก็ลุ่มหลงไปในกระแสของโลกแห่งวัตถุมากจนเกินไปอันเป็นที่มาของความชั่วต่าง ๆ เพราะการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายที่ปฏิบัติหน้าที่มายาวนาน ทำให้ยากที่ฝึกฝนอบรมด้านเทคโนโลยีรวมทั้งทัศนคติที่ไม่ตอบรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังไม่ต้องทำให้เกิดความเท่าทันต่อกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ ความรู้ตัวทั่วพว ร้อมเป็นเครื่อง ประเมินสถานการณ์ ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในสถานการณ์ ไหน ต้องใช้เทคโนโลยีไหน ฉะนั้น สติจะเป็นตัวตรวจสอบ ตัวประเมิน เทคโนโลยี อันเป็นเครื่องมือในการเพิ่มความสามารถ และสมรรถนะที่ต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการเพิ่มสมรรถนะในการ เลือกใช้เทคโนโลยีว่ามีประโยชน์พอเหมาะพอดีกับสถานการณ์นั้นหรือไม่ เลือกเอาประโยชน์สูงสุด การเลือกเทคโนโลยีที่มี ความสามารถที่จะใช้ได้ ให้เหมาะสม การใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย คือ สามารถใช้ได้ทุกที่ เอาไปด้วย ใช้ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา และการ ใช้อย่างรู้เท่าทันตามข้อกำหนดของเทคโนโลยี ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ จะต้องทำให้เกิดมิติของระดับแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อรู้เท่าทัน รู้จักคุณ และโทษของเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ไม่ให้เกิดความหลงใหลได้ปลื้มไปกับอำนาจของกิเลสและใช้ ไปในทางที่ไม่ดี ผิดวัตถุประสงค์ของเทคโนโลยีหรือเครื่องมือเหล่านั้นได้

๓.๕ สรุปวิเคราะห์และ สังเคราะห์ สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดจำนวน ๒๕ รูปหรือคน ทำให้พบว่าทั้งจุดอ่อนและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการองค์กรตำรวจมีมากมายที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ทั้งนี้ในระดับผู้บริหารองค์กรไม่สามารถจะสร้างความเป็นธรรม และความมีอคติใน ส่วนของการมอบหมายและการจัดสรรตำแหน่งต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งระบบการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมไปถึงการจัดสวัสดิการให้ตำรวจชั้นผู้น้อยได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถต่อการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นผลรวมที่องค์กรตำรวจยังคงติดกับดักทางด้านการบริหารจัดการที่ยังคงต้องการปฏิรูประบบองค์กรตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๓.๕.๑ การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สภาพทั่วไปของการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงใช้ระบบการบริหารที่ไม่เปิดกว้างมากนักสำหรับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา หรือแม้ว่าจะมีส่งเสริมการมีส่วนร่วม แต่การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ยังคงปฏิบัติตามคำสั่งจากลำดับชั้นมากกว่าที่จะกระจายอำนาจ เพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงมีจุดแข็งอยู่ที่ระเบียบวินัยของความเป็นตำรวจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ซึ่งหากมองไปแล้วจะพบว่า ฝ่ายผู้บังคับบัญชาจะ มีความชำนาญและประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และองค์ความรู้ทางการปกครองที่สามารถจะรับนโยบายจากรัฐบาลเพื่อสร้างความพร้อมในการรักษาความปลอดภัย การดูแลความสงบภายในบ้านเมืองที่ได้รับความสนใจจากประชาชน

นอกจากนี้ ภายในองค์กรยังมีความพร้อมในการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเต็มที่ ซึ่งบางครั้งก็ต้องอาศัยการแนะนำจาก คณะกรรมการ กต .ตร.สน. ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะเข้าไป ตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ตลอดเวลา แต่กระนั้น การบริหารจัดการองค์กรยังพบจุดอ่อนที่ยังคงต้องใช้เวลาในการหาแนวทางหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน ไม่ว่าจะเป็นการอัตรากำลังพลของหน่วยงานโดยเฉพาะชั้นประทวนมีน้อยมาก ระบบการรองรับคำสั่งจากหน่วยเหนือหลายระดับ ซึ่งบางครั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยปฏิบัติยังขาดความใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร ขาดระบบการปลูกฝังวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับสายงานรวมทั้งอุปสรรคที่ยังคงมีความท้าทายต่อการบริหารจัดการ เช่น หน่วยงานยังขาดการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่องของผู้บังคับบัญชา มีการฝึกอบรมมากมายแต่ขาดการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ยังมีการยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ผิดกฎหมาย ปริมาณงานที่มากเกินไปโดยเฉพาะการเกิดคดีอาชญากรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการเมือง การอาศัยช่องโหว่ของกฎหมายของผู้กระทำความผิด การขาดงบประมาณในการพัฒนาหน่วย สายการบังคับบัญชาที่มีมากเกินไป และการพัฒนาระบบของตำรวจเป็นแบบ โควตา ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยทั้งสิ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็ยังคงมีโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความน่าเชื่อถือจากประชาชน ซึ่งภายหลังที่มี การปฏิรูประบบราชการทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจเริ่มดีขึ้น มีการให้ความสำคัญในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม ทำให้ตำรวจทำงานได้อย่างเต็มที่ การใช้แนวนโยบายเชิงรุก ซึ่งบางโครงการที่จัดอบรมก็ได้ เชิญบุคลากรจากภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถมา ช่วยฝึกอบรมในหน่วย งาน รวมทั้ง พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างเต็มรูปแบบเพื่อบ่มงู่การมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและเกิด

ผลสัมฤทธิ์ในการกิจ และที่สำคัญผู้บริหารองค์กร ยุคใหม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมากขึ้น

๓.๕.๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สภาพทั่วไปของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พบว่า จุดอ่อนของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ที่ประชาชนยังไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากนักเพราะการใช้กฎหมายที่ไม่เป็นธรรมต่อประชาชน หรือข้าราชการตำรวจบังคับใช้กฎหมาย ที่เคร่งครัดจนเกินไป ด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจก็ยังมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ รวมทั้งการขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนทราบถึงภารกิจและภาระงานที่มากจนเกินไป ซึ่งเป็นผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งผู้บังคับบัญชาไม่ดูแลเอาใจใส่ ก็ทำให้ภาพลักษณ์ของสถานีตำรวจนครบาลไม่สามารถจะสร้างความพึงพอใจได้อันเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ นอกจากนี้ในบางพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลยังขาดความร่วมมือจากประชาชน เพราะประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการตำรวจประชาชน ไม่ชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ตั้งด่านกวดขันวินัยจราจรอย่างเคร่ง ครัด รวมทั้งประชาชนไม่ไว้วางใจต่อกระบวนการสอบสวน สืบสวน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงมีศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในหลายพื้นที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรของตำรวจ การรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ทำให้ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่สามารถปรับตัวได้ดี ความผูกพันกับองค์กร ความร่วมมือของประชาชนกับตำรวจมีสูง การเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและบุคลากรภายนอก การแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนซึ่งสามารถทำได้ง่าย ประกอบกับข้าราชการตำรวจเริ่มมีความพร้อมในการบริการประชาชนประชาชนมีความสนใจในอาชีพตำรวจมากขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การสร้างให้ประชาชนเกิดความพอใจในรูปของการบริการประชาชนย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเห็นความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของสถานีตำรวจนครบาลอันเป็นนโยบาย หลักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการบริการประชาชนอย่างแท้จริง

๓.๕.๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สภาพทั่วไปของ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ข้อจำกัดในหลายด้านของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงขาดประสิทธิภาพอย่างมากเพราะ เจ้าหน้าที่ตำรวจมี ภาระงานเยอะเกินไป คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ ระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ การมอบหมายงานให้กับคนใกล้ชิด ขาดความรู้เชิงวิชาการโดยเฉพาะการวิจัย องค์กรขาดแผน พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจขาดความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรม ขาดการสร้างขวัญและ

กำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และการไม่ได้ความเป็นธรรมในองค์กร ที่เป็นจุดอ่อนที่สำคัญขององค์กร รวมทั้ง ฝ่าย ประชาชนจะไม่ชอบตำรวจจรรยา ที่ตั้งด่านกวดขันวินัย ราชธรรมาคารเคร่งครัด ระบบนักการเมืองเข้ามาแทรกแซงการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ การรับบุคลากรไม่ตรงกับสาย การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดแรงจูงใจในการทำงาน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังขาดแคลนสถานที่ฝึกอบรม อย่างเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับกิจกรรมหรือโครงการที่จัดทำทำให้เกิดอุปสรรค และมีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ระบบการบริหารจัดการ ยังคงมีเอกลักษณ์ที่สามารถจะเสริมสร้างความเข้มแข็งได้เพราะเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ การมีระเบียบวินัย การทำงานเป็นหมวดหมู่ การสั่งการที่ง่าย สายการบังคับบัญชา การคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจโดยเฉพาะคัดเลือกมาจากคนเก่งของแต่ละโรงเรียน เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีการจัดทำเป็นแผนงาน และปฏิทินในการจัดฝึกอบรมตำรวจอย่างมีขั้นตอน และเป็นระบบ ประชาชนและภาคเอกชนให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้น ข้าราชการตำรวจมีช่องทางในการพัฒนาตนเองมากไม่มีการปิดกั้นสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา การเปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถริเริ่มโครงการต่าง ๆ ทั้งในเชิงการแก้ไขปัญหา หน่วยงานและบุคลากรมี โอกาสพัฒนาระบบและศักยภาพในการปฏิบัติงาน อันเป็นข้อดีและโอกาสในการบรรลุความสำเร็จหรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดการตอบสนองต่อการบริหารจัดการองค์กร จึงกล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะเกิดขึ้นได้นั้นก็เพราะระบบการบริหารจัดการที่มุ่งการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไร้ข้อจำกัดและพยายามให้กำลังใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นทางจิตใจให้เห็นคุณค่าในอาชีพของตนเอง

๓.๕.๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

สภาพทั่วไปของ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีจุดอ่อนและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีมาใช้อยู่มากเพราะทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่พอใจ หรือขาดความเชี่ยวชาญของบุคลากร ที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนายังไม่มีประสิทธิภาพ และแม้ว่าจะมี โครงการฝึกอบรมไม่สามารถจะนำมาใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง เพราะระบบการใช้เทคโนโลยี ยังไม่ทันสมัยมากนักทำให้การฝึกอบรม เมื่อเปลี่ยนระบบก็ทำให้ต้องมีการจัดโครงการฝึกอบรมกันอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมี ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในบางสถานการณ์ก็ยัง ขาดความต่อเนื่องและการเชื่อมระหว่างแต่ละหน่วยงาน เพราะขาด การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ชำนาญ และมีความสามารถในการประสานงานด้วยระบบสื่อสารที่ทันสมัย จะเห็นได้ว่า สภาพปัญหาโดยรวมของ

การนำเทคโนโลยียังไม่สามารถจะตอบสนองต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มรูปแบบ หรือบางครั้งเครื่องมือที่ล้าสมัยไม่อาจจะติดตามผู้ร้ายได้อย่างรวดเร็วหรือไม่ทันต่อการกระทำ ความผิดที่เกิดขึ้น

แต่ถึงอย่างไรก็ตามสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนและวางแผนเพื่อการสร้างระบบเทคโนโลยีพร้อมการพัฒนาสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีความเก่งทางด้านเทคโนโลยีมา รับใช้สถานีตำรวจในสังกัดมากยิ่งขึ้น ด้วยการจัด หน่วยงานที่ดูแล รับผิดชอบไว้ เฉพาะ จัดให้มีการเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ กับภาคเอกชน โดย มีโครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเทคโนโลยี และสารสนเทศในระบบหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ภาคีเครือข่ายในการสืบสวน สอบสวน มีการใช้เทคโนโลยีที่สมัยใหม่ พร้อมทั้งบุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่อระบบเทคโนโลยีมาก ซึ่งถือว่าบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี สารสนเทศอย่าง เต็มที่ และเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหามากยิ่งขึ้นจึงเป็นจุดแข็งและโอกาสที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะสามารถทำให้การรักษาความปลอดภัย และการดูแลประชาชนมีความทั่วถึงในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ดีกว่าที่อดีตที่ผ่านมาอย่างแน่นอน

บทที่ ๔

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็ง ในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บทนี้ผู้วิจัยจะทำการสังเคราะห์ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะใช้ข้อมูลจากปัญหาที่ พบมาจำแนก ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจโดยผู้วิจัยได้ คัดเลือกเฉพาะที่เกี่ยวกับ ขอบเขต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหาร ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ คือ ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีโดยใช้หลักโลกบาลธรรม อันประกอบด้วย หิริกับโอตตปปะ ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยใช้ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประ สทธิภาพโดยใช้ หลักอหิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และ ๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงใน การปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ พร้อมด้วยผลการสนทนากลุ่มและองค์ความรู้จากการวิจัยดังต่อไปนี้

๔.๑ ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหาร

ประเด็นในการศึกษายุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหาร ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ คือ ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ ดีซึ่งผู้วิจัยจะใช้ โลกบาล ธรรมอันได้แก่หิริ กับโอตตปปะ ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการ บริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้ วิจัยจะใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผู้วิจัยจะใช้หลักอหิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ แล ะวิมังสา และ ๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการผู้วิจัยจะใช้หลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่งผู้วิจัยจะใช้หลักหิริและโอตตปปะ มาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในเชิงการบริหารสถานีตำรวจ ในสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ที่ยังคงต้องให้ความสำคัญ ในฐานะผู้ดูแล และรักษากฎหมายเพื่อความสงบสุขขอ ง ประชาชนและสังคม ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการยึดหลักทิริในการบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดย การยึดหลักทิริในการบริหารองค์กร ประการแรกอยู่ที่ การพัฒนาตัวบุคคลก่อนอยู่ที่ความมุ่งหมายขององค์กร คือ ต้องให้มีความรู้ความสามารถในงานใน หน้าที่ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้มีอำนาจไม่มีความรู้ก็จะทำงานไม่ก้าวหน้า จึงต้องให้ตำรวจมีความรู้ ต่องาน มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ และต้องรู้จักนำมาใช้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเอง รับผิดชอบ และก็เหมาะสมกับสถานการณ์ของโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนประการที่สอง ที่เรียกร้องกันอยู่ คือศีลธรรม จริยธรรม คือความซื่อสัตย์สุจริต และซื่อตรงต่อการทำงาน ศีลธรรม ทั้งหมดนี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีการปลูกฝัง อุปนิสัย ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากการอบรมนิสัยเป็นสำคัญ เพื่อไม่ให้เกิดกิเลส ความมักใหญ่ใฝ่สูง งาม โลภ ความทะเยอทะยาน อันไม่ชอบธรรม ซึ่งอัน นี้มีกัน ทุกคน ความที่ไม่เป็นธรรม เป็นอันตรายต่อสังคมประเทศชาติ จึงต้องมีการฝึกอบรมคุณภาพ ด้านศีลธรรม จริยธรรม ให้เกิดจากจิตใจ เพราะใจที่มีคุณธรรม ที่มีคุณภาพนี้ จะเป็นตัวขับเคลื่อน การกระทำให้ไปในสิ่งที่ถูกต้อง^{๒๖๓}

การนำหลักทิริ มาใช้ในระบบการบริหาร ให้เกิดความเกรงกลัวต่อความชั่วทั้งปวง ความ ประพฤติทุจริตต่าง ๆ ที่อยู่ในหลักระบบคุณธรรม Merit System ในความหมายของธรรมาภิบาล หมายถึง การนำหลักธรรมมาพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ มีหลักในการคุ้มครองด้านจิตใจ ^{๒๖๔} เป็น องค์ประกอบภายนอกที่พิจารณาความดีความชอบ ที่ไม่เห็นแก่พรรคพวก ยกย่องคนดี หากระบบให้ ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ และคุณงามความดี ยกย่องคนดี ดังพระบรมราโชวาท ที่ว่าให้ยก ย่องคนดี ตามหลักพุทธ นิคคณเห นิคคหารหิ ปคคณเห ปคคหารหิ ” แปลโดยใจความว่า “ชมคนที่ ควรชม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง คือองค์ประกอบภายนอกตัวคน หากระบบให้ความสำคัญกับเรื่อง ประเด็นเหล่านี้ ตำรวจก็จะเดินในทางที่ถูกต้อง คือ มีระเบียบวินัยแล้ว เมื่อกระทำความดีก็จะ ได้รับ ผลตอบแทนที่ดี หากตำรวจได้รับการตอบแทนโดยวิธีอื่น ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นคนดีก็จะเสียระบบ เช่น การวิ่งเต้น การซื้อตำแหน่ง มันก็จะไปทำลายระบบ ระบบคุณธรรมเป็นองค์ประกอบภายนอกที่ ทำให้คนอยู่ในระเบียบวินัย เพราะมันเป็นรางวัลแห่งความดีตำรวจอยากเป็นคนดีดังนั้น คำว่า Merit System ระบบคุณธรรม ตรงข้ามกับ Spoil System หมายถึง ผลตอบแทนแห่งชัยชนะเวลาไปรบทัพ จับศึก เมื่อไปรบแล้วเป็นผลตอบแทน คือ Spoil คือ ผู้ชนะกินรวบ เขาเรียก Spoil ยกตัวอย่างที่

^{๒๖๓} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,(สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติ การาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๔} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรสี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ระบบนักการเมืองกินรวบ หากนักการเมืองไม่ไปยุ่งเกี่ยว กับข้าราชการ ไปดูแลกันเองเปลี่ยนแต่คณะรัฐบาลเมื่อมีการโยกย้ายก็ไม่ไปยุ่งเกี่ยวเหมือนกับระบบศาลซึ่งเป็นระบบคุณธรรม ส่วนฝ่ายพลเรือนไม่ได้มองอย่างนั้นจะมองเห็นว่าใครจะมา ปั่นใหญ่ จะไปช่วยอะไรได้บ้าง มีการไปช่วยตั้งแต่ มีการเลือกตั้งเป็นระบบเล่นพรรคเล่นพวก คือระบบต่างตอบแทน ตำรวจก็ไม่อยากจะใช้เส้นทางแห่งคุณธรรมในการทำงาน หากในหน่วยงานยึดเส้นทางคุณธรรม นำเอาความรู้ความสามารถ คนเก่งคนดีก็จะขึ้นมา แต่ถ้าเอาระบบเล่นพรรคเล่นพวกขึ้นมา เอาระบบคุณธรรมลงไป ความรู้ความสามารถจะเป็นรอง และองค์กรมันจะอ่อนแอ ^{๒๖๕} ดังนั้น ระบบของคุณธรรมตัวนี้ จะต้องเพิ่มการระแวดระวัง คือความเคารพ ไม่หุบปาก ตระหนักในหน้าที่ ที่มีอยู่ เคารพในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ ไม่ดูเบา มองเห็นคุณค่าของหน้าที่ที่ตนเอง อย่างสูงสุดจะทำให้เกิดความพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจนสามารถทำให้ประชาชนเกิดความพอใจได้^{๒๖๖}

การบริหารองค์กรโดยยึดหลักทริ คือ ความละเอียดถี่ถ้วน ความละเอียดรอบคอบ เป็นหลักที่คุ้มครองผู้ประพฤติดุธรรมหรือ การยึดหลักระบบคุณธรรม Merit System จะมีความเหมือนกับระบบของศีลธรรม และจริยธรรม คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อสัตย์ซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดขึ้นได้จะต้องมีการปลูกฝัง อุปนิสัย ต้องมาจากการอบรมนิสัยเป็นสำคัญเพื่อไม่ให้เกิดกิเลส ความมักใหญ่ใฝ่สูงที่มีความโลภอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ให้ไม่มีความทะเยอทะยานอันไม่ชอบธรรม ความที่ไม่เป็นธรรมที่เป็นอันตรายต่อสังคมและประเทศชาติ จำเป็นจะต้องฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพด้านศีลธรรม จริยธรรม ให้เกิดจากจิตใจ เพราะใจที่มีคุณธรรมที่มีคุณภาพนี้ จะเป็นตัวขับเคลื่อนในการกระทำไปในเรื่องที่ถูกต้อง ^{๒๖๗} เพราะเป็นเรื่องพื้นฐานอยู่แล้ว เป็นรากฐานของกุศล และคุณงามความดีทั้งหลาย เป็นพื้นฐานที่ทุกคนต้องมี ต้องเว้นทุจริต ต้องประพฤติสุจริต ทุกคนจะต้องฝึกฝนสร้างจิตสำนึก เพราะการฝึกฝนตนเองพระพุทธเจ้าตรัสว่าเป็นเลิศที่สุด ^{๒๖๘} สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นหากรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจ เราก็จะเกิดจิตสำนึกได้ หรือทำให้คิดได้ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนต้องการที่จะมีความสุข ไม่ต้องการความทุกข์ มนุษย์คนก็ต้องการ เช่นเดียวกันเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเข้าใจกันด้วยความรัก ความเมตตา ความสงสารซึ่งกันและกัน ไม่ควรเอาวัดเอาเปรียบกัน และไม่ควรที่จะไป

^{๒๖๕} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๖} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖๗} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์(สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖๘} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

เบียดเบียนกัน ตนเองไม่ชอบแบบไหน บุคคลอื่นเขาไม่ชอบแบบนั้น หากตนเองคิดอย่างนี้ได้ สังคมก็จะสามารถอยู่ได้โดยปกติสุข^{๒๖๙} สังคมจะปกติสุขได้ก็ด้วยการปลูกฝังระบบคุณธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ คือ ให้ตำรวจมี หิริโอตตปปะ คือ เกรงกลัวต่อบาป หากตำรวจมีสิ่งนี้คุณธรรมข้ออื่นจะตามมา เพราะการให้ตำรวจกลัวที่จะ ทำชั่ว ทำบาป โดยเฉพาะการละอายต่อ ความชั่ว ถือว่าสูงกว่า จึงต้องปลูกฝังให้ตำรวจอายตัวเอง สำคัญที่สุด เหมือนเป็นการส่งกระจกตัวเอง ต้องปลูกฝังตำรวจเอง หากพัฒนาไปได้ ถือว่าเราทำสำเร็จแล้ว แต่ไม่ใช่ว่าตัวอื่นไม่สำคัญมันสำคัญทั้งหมด^{๒๗๐} ดังนั้นควรนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าในศาสนา พุทธมาพิจารณา จัดทบทวนความรู้ ปลูกจิตสำนึกข้าราชการตำรวจให้ ยึดมั่น ถือมั่นในหลักพุทธ ก็จะสร้างศักยภาพให้ข้าราชการตำรวจประพฤติปฏิบัติดีมีวินัย ต่อตนเอง^{๒๗๑} รวมทั้งการปรับให้มีความประพฤติหรือการกระทำให้ถูกต้องตามหลักการ^{๒๗๒}

การกระทำที่ถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจะเป็นสิ่งที่ยืนยันถึง การพัฒนาระบบคุณธรรมของบุคลากร ที่ถูกระบบตรง ๆ จริง ๆ ตามแนวพระพุทธศาสนาคือ การสร้างระเบียบวินัย เป็นเรื่องสำคัญที่สุด ระเบียบวินัยอาจจะเป็นกฎระเบียบของหน่วยงาน แต่สำหรับของพระใช้คำว่าศีล จะเห็นได้ว่า ศีลเป็นอันดับแรกที่จะต้องปฏิบัติ หากเสียศีลไปแล้วจะเสียพระ หรือทำให้เกิดไม่น่าเคารพบูชา เพราะฉะนั้น คนในองค์กรอื่น ๆ ก็เหมือนกัน จะต้องเอาศีลมาเป็นมาตรฐาน เพื่อเอาวินัยมาเป็นมาตรฐาน วินัย แปลว่า นำไปให้วิเศษ หรือ ดีกว่าเดิมจากที่เป็นคนธรรมดา มาเป็นคนที่มีตำแหน่ง มีดาว มีขีด มีชั้น จะต้องดีกว่าที่เป็นอยู่ เมื่อผู้บริหาร มีศีลได้แล้ว จะเกิด หลักธรรมาภิบาล ตามมาอย่างเห็นได้ชัด เช่น มีความโปร่งใส มีการตรวจสอบ เป็นต้น เพราะว่าศีลจะบังคับอยู่ในตัวนั้น แต่จะอย่างไรให้เกิดขึ้น เพราะว่าคนเรามีหลักสำคัญ คือ การปรับจิตปรับใจ เพราะคนที่เข้ามาเป็นตำรวจจะมีเป้าหมาย ไม่เหมือนกับ องค์กร ตำรวจ ก็จะปรับจิตปรับใจไม่ได้ ซึ่งในที่สุด ตำรวจก็จะกระทำไปตามเป้าหมายของตนเอง ก็เกิดมีปัญหาคับขึ้นซึ่งไม่ใช่เฉพาะตำรวจ ในทุกองค์กรก็เป็นอย่างนั้น ดังนั้น เรื่องศีล เป็นประเด็นที่สำคัญ

หากข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นมีศีลตามแนวทางของพระพุทธศาสนาที่เรียกว่าศีล ๕ จะยิ่งเพิ่มความดีมากขึ้น เพื่อไปเป็นหลักประกันให้กับระเบียบวินัยเพราะในศีล ๕ ข้อแรกตำรวจคงไม่ทำ คือการฆ่าสัตว์ ข้อ ๒ ห้ามลักทรัพย์อาจจะทุจริตฉ้อโกงได้ ข้อ ๓ ก็ยังไม่แน่นอนเหมือนกัน อาจจะมียาเงินเดือนขึ้นแล้วก็ลืมตัวได้ไปละเมิดศีลได้ ข้อ ๔ มุสาวาท คือการพูดเท็จเป็นสิ่งที่สำคัญส่วนจะรักษาไว้ไม่ได้ และข้อ ๕ เสพของมีนเมาอันนี้ก็เผลอไม่ได้ ต้องเว้นขาดจากสุรา สิ่งเสพติดอะไร ทั้งหลายทั้งปวงนี้ที่จริงแล้วศีล ๕ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับตำรวจ เรียกกันว่า Basic moral conduct ซึ่งเป็น

^{๒๖๙} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาติโร), อธิการบดี มมร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวาย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๒} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล, ประธาน กต.ตร. สน.บางมด, วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

พฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งโลกที่จะต้องรักษาศีล จะทำให้ปัญหาของตำรวจ จะลดลงได้มาก ลดปริมาณการมองภาพลักษณ์ที่ไม่ดีลงได้มาก ดังข้อ ๕ จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะลากให้ตำรวจ เสียความเป็นผู้รักษากฎหมายบ้านเมืองไป^{๒๗๓} ที่มีจารีตประเพณี กฎเกณฑ์ และกติกาสังคมพลอยให้ เสื่อมเสียไปด้วยทั้งหมด^{๒๗๔} ดังนั้น การจะทำให้ตำรวจมีคุณธรรมจะต้องมีการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจตระหนักในการทำหน้าที่ โดยพึงระลึกเสมอว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเป็นความคาดหวังของ ประชาชน และง่ายต่อการตรวจสอบโดยมองไปที่ ระบบการตรวจสอบที่ดี การสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน และการมอบรางวัลแห่งการทำดี^{๒๗๕} เพราะฉะนั้น ตำรวจคือ คนที่ จะมาดูแลประชาชน ตำรวจจะต้องไม่มีเรื่องเกี่ยวกับปัญหาในครอบครัว หากองค์กรตำรวจจะต้องให้สวัสดิการ ให้เงินเดือน ให้อะไรที่มั่นคง ตำรวจจะต้องไม่ต้องห่วงข้างหลัง ถึงจะดูแลไปข้างหน้าได้^{๒๗๖} จึงต้องให้ความสำคัญกับ ประเด็นเหล่านี้ด้วย ดังนั้น การนำหลักธรรมมาพัฒนาจิตใจของบุคลากร^{๒๗๗} หากไม่สามารถจะทำให้ ตำรวจมีความดีหรือคุณธรรมจะต้องใช้การจัดลำดับความสำคัญดังนี้

ประการแรกผู้บังคับบัญชาจะต้องแก้ปัญหาที่สาเหตุ สาเหตุหนึ่งของการไม่ ปฏิบัติตนให้ ถูกต้องตามกฎหมายของตำรวจ โดยเฉพาะปัญหาคอร์รัปชัน ที่เป็นปัญหาอยู่ทุกวัน นี้ต้องมองว่าองค์กร ได้ให้สิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการกับตำรวจเพียงพอหรือไม่

ประการที่สอง หากองค์กรตำรวจได้ให้สิ่งตอบแทน และสวัสดิการ อย่างเพียงพอแล้ว ตั้งข้อสังเกตว่าระบบควบคุมตรวจสอบเพียงพอหรือไม่

ประการที่สาม เมื่อองค์กรตำรวจมีระบบตรวจสอบเพียงพอแล้ว ต้องตั้งประเด็นว่าองค์กร ตำรวจได้พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีระบบคุณธรรมเพียงพอหรือไม่^{๒๗๘}

จะเห็นได้ว่า หิริ คือความละอายแก่ใจ ความละอายต่อบาป เป็นการยึดหลักคุณความดีที่ คิดจะกระทำความชั่ว คิดที่จะพูดชั่ว และพูดชั่วออกมา จะต้องยึดหลักจุดใหญ่ใจความสำคัญอย่าง มากที่สามารถนำไปสร้างระบบการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล ซึ่ง ไม่ใช่เพียง หลักที่เขียนแค่ ตัวหนังสือ แต่จะต้องปลูกให้เข้าไปในจิตสำนึกของตำรวจจริง ๆ โดย ผ่านการฝึกฝนพัฒนาทางจิต ของ

^{๒๗๓} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สณฺญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๔} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรังสี) , รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เตณธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๖} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิลก , ประธาน กต .ตร. สน.บุปผาราม , วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๗๗} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ , รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ติชะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

ตำราวจได้อย่างจริงจัง เช่น เมื่อประชาชนเดือดร้อนก็จะคิดถึงตำราวจ แต่ในขณะเดียวกันหากตำราวจใช้แต่กฎหมายอย่างเดียว คำนึงถึงหลักกฎหมายอย่างเดียว โดยไม่ได้มองลงไปถึงแง่มุมในการดำเนินวิถีชีวิต สรุป คือกฎหมายจำเป็น สำคัญ แต่ควรใช้ในระดั บหนึ่ง ต้องเอาคุณธรรมมาผสมผสาน และต้องเป็นคุณธรรมที่อยู่ในใจจริง ผ่านการฝึกฝนจริง ๆ ^{๒๗๙} ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ระดับ ได้แก่

ระดับที่ ๑ ระดับผู้บังคับบัญชา ต้องปกครองและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ ยุติธรรม การตอบแทนคุณงามความดี การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ต้องอยู่ในระดับที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับได้และพึงพอใจ โดยใช้หลักบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

ระดับที่ ๒ ระดับ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่จะปฏิบัติหน้าที่สนองตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ไม่สร้างความเสียหายต่อตนเองและ องค์การ ^{๒๘๐} เพราะในเมื่อผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม จึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยใจที่มุ่งมั่นเอาผลประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก ประชาชนเกิดความพึงพอใจ ไม่หวังผลประโยชน์อื่นใดที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ทุกครั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีสติ และปัญญาในการแก้ไขปัญหา

ทั้ง ๒ ระดับจะสามารถแบ่งบทบาทหน้าที่ของ ตำราวจให้มีความเชื่อมั่น ซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ รู้หลักกฎหมาย รู้จักผิดชอบชั่วดี มีการฝึกฝน ทบทวนอยู่บ่อย ๆ สร้างแรงจูงใจในการให้ผลตอบแทนที่ดี การให้รางวัล การดูแลเอาใจจากผู้บังคับบัญชา และระบบตรวจสอบ ^{๒๘๑} จึงจะเกิด การพัฒนาข้าราชการตำราวจให้เกิดการยึด มั่นในความถูกต้องดีงาม มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมประจำใจ สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตจนเป็นนิสัย จึงควรนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทันสมัยของศาสนาพุทธเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการตำราวจให้ประพฤติปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยจัดให้ข้าราชการตำราวจเข้าวัดในโอกาสต่าง ๆ หรือนิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้หลักธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ^{๒๘๒} นอกจากนี้การพัฒนาองค์ความรู้คู่กับหลักทฤษฎีที่สำคัญ คือ ฐานของความประพฤติที่ถูกต้องใน ขณะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ขณะปฏิบัติหน้าที่ คุณธรรมที่ ดี มีความเหมาะสม จะทำให้เกิดความเป็นธรรมกับสังคม

^{๒๗๙} สัมภาษณ์พระราชโมลี (มีชัย วีระปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๐} สัมภาษณ์ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รอง สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม บก.น. ๘ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๑} สัมภาษณ์พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๒} สัมภาษณ์พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เพราะหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ ข้อกำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมนั่นเอง^{๒๘๓}
เมื่อสรุปจะทำให้พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ดีจะต้องมีสิ่งดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการตำรวจต้องรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง^{๒๘๔}
๒. ข้าราชการตำรวจต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง
๓. ข้าราชการตำรวจต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ในหน้าที่ของตนเอง และมีจริยธรรมในการทำงานต่อตนเองและหน่วยงาน
๔. ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจ หมั่นติดตามและประเมินผลการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
๕. ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่าง คือแบบอย่างที่ดี^{๒๘๕}
๖. ต้องมีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจอย่างเป็นรูปธรรมโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์^{๒๘๖}
๗. ผู้บังคับบัญชาจะต้องฝึกอบรมให้ความรู้ แก่ตำรวจเพื่อทันยุค ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่^{๒๘๗}

กล่าวได้ว่า การนำหลักทริมาใช้ในการบริหารจะต้องเริ่มต้นที่ดี และเป็นฐานของระบบคุณธรรม ด้วย การสร้างระบบปลูกฝังจิตสำนึก ปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต ปลูกฝังอุปนิสัยรักความยุติธรรมจริยธรรม ให้เกิดจากจิตใจ เพราะใจที่มีคุณธรรมที่มีคุณภาพนั้นจะเป็นตัวขับเคลื่อนในการกระทำ คือการสร้างระเบียบวินัยเป็นเรื่องสำคัญที่สุด จะประกอบด้วย ๒ ระดับ คือ ๑ ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับที่ ๒ ระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ของตนเองที่จะสร้างแรงจูงใจในการให้ผลตอบแทนที่ดี การให้รางวัล การดูแลเอาใจจากผู้บังคับ บัญชา และระบบตรวจสอบ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วช้า ๒.การสร้างระบบการกำราบผู้ไม่ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำรวจที่ดี ๓.การส่งเสริมให้ตำรวจมี จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง มีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑. จำนวนผู้บริหารระดับสูงเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความทัศนคติไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย ๒. ผู้บริหารองค์กรมีความสามารถ จัดการชมคนที่ควรชม และการยกย่องคนที่ควรยกย่อง

^{๒๘๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๔} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปานีกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๖} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๒๘๗} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

หรือการไม่เลือกปฏิบัติ และ ๓.ผู้บริหารองค์กรมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความ ดีความชอบ อย่างเท่าเทียม (๘๘ สถานี) มีเป้าหมายเชิงระยะเวลาที่จะการกำหนดกรอบการบริหารและการพัฒนา ตามแผนระยะเร่งด่วนไม่เกิน ๑ ปี และเจ้าภาพหลัก ของหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจ นครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ : ตารางแสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักทฤษฎีในการบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักทฤษฎีในการบริหารองค์กร					
ประเด็นเป้าหมาย	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงระยะเวลา	เจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ
การบริหาร โดยยึดหลักการ บริหารกิจการ บ้านเมือง ที่ดี	ยุทธศาสตร์ การพัฒนา บุคลากรด้วย หลักทฤษฎีใน การบริหาร องค์กร	๑.การปลูกฝัง ทักษะต่อการไม่ ยอมรับผู้ที่มี พฤติกรรมชั่วร้าย ๒.การสร้างระบบ การกำราบผู้ไม่ ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำรวจ ที่ดี ๓.การส่งเสริมให้ ตำรวจมีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้าง จรรยาบรรณ ใน วิชาชีพของตนเอง	-จำนวนผู้บริหาร ระดับสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความทัศนคติ ไม่ยอมรับผู้มี พฤติกรรมชั่วร้าย -ผู้บริหารองค์กร มีมาตรการเข้ม คนที่ควรชม และ การยกย่องคนที่ ควรยกย่องหรือ การไม่เลือก ปฏิบัติ -จำนวนผู้บริหาร องค์กรมี จริยธรรม มี ความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้าง จรรยาบรรณใน วิชาชีพของ ตนเอง (๘๘ สถานี)	การกำหนด กรอบการ บริหารและ การพัฒนา ตามแผน ระยะเร่งด่วน ไม่เกิน ๑ ปี	กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล และสถานี ตำรวจสังกัด กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กอง บังคับการ

ตารางที่ ๔.๒ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักทฤษฎีในการบริหารองค์กร

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักทฤษฎีในการบริหารองค์กร	๒๑	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๔, ๒๕.

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักทฤษฎีในการบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักทฤษฎีในการบริหารองค์กร คือความเกรงกลัวต่อความชั่ว ซึ่งเป็นที่ไม่ไว้วางใจของประชาชน และเป็นองค์ธรรมที่ก่อให้เกิดความรับผิดชอบในฐานะผู้บริการที่มองถึงผลอันจะเกิดขึ้นหากมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมที่นำมาซึ่งความเกลียดชังต่อความรู้สึกของประชาชน จึงต้องมีการสร้างความตระหนักถึงพิษภัยต่อทัศนคติเชิงลบที่ส่งผลต่อองค์กรโดยรวมและมีผลต่อความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งหมด ฉะนั้น ระบบการพัฒนาความเกรงกลัวจึงเป็นระบบของ การสร้างระบบความรับผิดชอบ เรียกว่า การเพิ่มแรงจูงใจจากภายใน คือ การจะมีวินัย ประกอบด้วยสองอย่าง คือ แรงจูงใจจากภายใน และแรงจูงใจภายนอกจากภายใน คือ การสร้างแรงจูงใจให้ตำรวจอยากมีวินัย อยากปฏิบัติ ตาม มีจริยธรรม หรือวินัย หรือกฎหมายบ้านเมือง เรียกว่า การเสริมแรงทางบวก คือ ให้เกิดฉันทะ ความรับผิดชอบ ฉันทะมีสองอย่างคือ ๑.ธรรมฉันทะ ใฝ่หาความจริง ๒.กัตตุกัมยตาฉันทะ คือความต้องการที่จะทำหรือควมอยากทำ (ให้ดี) ความรับผิดชอบ คือกัตตุกัมยตาฉันทะ แปลว่าใฝ่ ทำ ทำอะไรต้องทำจริงทำสำเร็จ ความรับผิดชอบ accountability เริ่มจากฉันทะ คือใฝ่แล้วทำให้สำเร็จ เมื่อทำแล้วทำจริง ดังสุภาษิตที่ว่า ธัมมัญญเร สุจริตัง คือ การปฏิบัติหน้าที่ให้สุจริต ไม่บกพร่อง รักษาวินัยให้ดีงาม นี่คือนิยามของความสามารถ^{๒๘๘} ซึ่งจะต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านสังคม เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ประชาชน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงองค์กรตำรวจร่วมกับประชาชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ^{๒๘๙} และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความระลึกอยู่เสมอว่าหน้าที่ของตนเอง คือ การบริการประชาชนพิทักษ์รับใช้ประชาชน^{๒๙๐}

^{๒๘๘} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๐} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เพราะ คำว่า ความเกรงกลัว จะอยู่ที่การพัฒนาตัวเองอยู่ที่ตลอดเวลาที่ตรงกับ ความมุ่งหมายขององค์กร คือ ต้องให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในงานในหน้าที่ โดยเฉพาะความรับผิดชอบ หากไม่มีจะทำงานไม่สืบหน้าไร้ประสิทธิภาพ^{๒๙๑} ดังนั้น จำเป็นจึงต้องให้มีการพัฒนาตำรวจ ให้มีความรู้ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ และต้องรู้จักการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และก็เหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา^{๒๙๒} ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องรู้ตนเองว่าที่องค์กรตำรวจให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจเพราะอะไร ทำไม และ อย่างไร เมื่อตนเองได้เข้ามาแล้วจะทำประโยชน์ให้แก่เพื่อนมนุษย์ และสังคม ให้กับส่วนรวม ได้อย่างไร หากมีความตระหนักถึงหน้าที่ได้ก็จะเกิดความรับผิดชอบเกิดขึ้น และตำรวจจะพิทักษ์ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ^{๒๙๓}

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ตระหนักใน สิทธิหน้าที่ให้มีความ ตระหนักถึงโทษภัยที่จะบังเกิดขึ้นในสังคม ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต้องมีความ มสำนึกด้วยความรับผิดชอบ ต่อสังคมซึ่งความสำคัญอยู่ที่กระบวนการพัฒนาตำรวจที่เรียกว่า ปหานธรรม ๔ ระดับ^{๒๙๔} ได้แก่

ระดับที่ ๑ การป้องกันตัวเองไม่ให้เสื่อม (สังวรปทาน) หากเสื่อมต้องมีการรู้จักการป้องกัน ความชั่วหรือสิ่งชั่วร้ายจากภายนอกไม่ให้เข้ามาสู่ตนเอง

ระดับที่ ๒ ความเสื่อมที่เกิดขึ้นแล้ว ต้องกำจัดออกไปให้ได้ (ปหานปทาน) คือ อย่าให้มี สิ่งที่จะก่อให้เกิดความเสื่อมทำตัวเองให้ห่างจากความชั่ว

ระดับที่ ๓ การพัฒนาความดีงามทั้งหลาย (ภาวนापทาน) การพัฒนาตนเองให้เกิดคุณค่า ต่อองค์กรและประชาชน ด้วยการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม จะต้องทำให้สิ่งเหล่านี้มาอยู่ในตนเองให้มาก

ระดับที่ ๔ การรักษาคุณความดีไว้ อย่าให้เสื่อมไป (อนุรักษปทาน) เรียกว่า การพัฒนา กระบวนการรักษา

กระบวนการพัฒนาทั้ง ๔ ประการ เรียกว่า หลักปธาน ๔ จะเป็นกระบวนการพัฒนา ศักยภาพของตำรวจ เพื่อพัฒนาจิตเพื่อให้มีความเข้มแข็งไม่อ่อนไหวต่ออารมณ์ใด ๆ การพัฒนา ร่างกายให้มีทักษะ ให้มีความพร้อมเสมอ ในการป้องกัน การกำจัด การพัฒนาความดี และการรักษา

^{๒๙๑} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมศรี) , รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๒} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,(สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๙๓} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาคโร), อธิการบดี มมร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๔} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สญญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

คุณความดีต่าง ๆ ดังนั้น กระบวนการทั้ง ๔ ระดับจึงเป็นตัวขับเคลื่อนความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในการบริหารองค์กรตำรวจ ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเคารพ ไม่ดูเบาในงานของตน เองในอาชีพตำรวจจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม^{๒๙๕} ต่อหน้าที่ของตนเอง ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และถูกต้อง อย่างน้อย ๖ ประการ^{๒๙๖} ได้แก่

๑. ความเกรงกลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายที่สามารถปฏิบัติจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและไม่กระทบความเดือดร้อนไปสู่ประชาชนที่เคารพกฎหมาย

๒. ความเกรงกลัวต่ออำนาจที่ไม่ดี หมายถึง ความรับผิดชอบต่อการใช้วาจาของตนเองให้มีความชัดเจนตามแนวทางที่ควรจะเป็นและตรงกับความต้องการของประชาชนไม่ใช่วาจาเพื่อการข่มเหงรังแกประชาชน รวมทั้งให้ความเคารพต่อสัจจะวาจาในการเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี

๓. ความ เกรงกลัว ต่อ การกระทำร้ายต่อ บุคคล หมายถึง ความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะต้องให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่แบ่งแยกชนชั้นหรือฐานะทางสังคม หรือระดับการศึกษา

๔. ความเกรงกลัวต่อเวลาที่สูญเสียไป หมายถึงการให้ความเคารพต่อความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๒๔ ชั่วโมงหากประชาชนมีความเดือดร้อนให้ช่วยเหลือจะต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาโดยไม่อ้างว่าไม่ใช่เวลาปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่เบียดบังเวลาราชการไปเพื่อสร้างความชอบในสิ่งที่ตนเองต้องการ

๕. ความเกรงกลัวต่อการไม่ยึดถือ คุณธรรม หมายถึง การพัฒนาตามระบบคุณธรรมที่สังคมต้องการ เช่น การใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใดผู้หนึ่งที่ตนเองไม่ชอบซึ่งนำไปสู่การไม่เคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง

๖. ความเกรงกลัวต่อความวุ่นวายใน บ้านเมือง หมายถึง ความรับผิดชอบต่ออันยิ่งใหญ่ในฐานะผู้ดูแลและรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมหรือใน พื้นที่นั้น ๆ อย่างเข้าใจ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในการดำเนินชีวิตอย่างปลอดภัยได้การควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การปฏิบัติทั้ง ๖ ประการที่กล่าวมาย่อม สามารถฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจมีจิตวิญญาณต่อความเป็นตำรวจ ความรับผิดชอบก็จะเกิดขึ้นตามมาเอง อย่าไปยึดมั่นถือมั่นในส่วนที่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ให้มากจนเกินไป ว่าต้องทำอย่างนั้น ๆ ทำอย่างนี้ ตำรวจเอง ก็คือ มนุษย์คน

^{๒๙๕} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๖} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

หนึ่ง เป็นประชาชนคนหนึ่งเหมือนกัน^{๒๙๗} เพราะการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และถูกต้องควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนในด้านสังคม เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน และประชาชน ด้วยจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการบริหารให้มีหลักธรรมาภิบาล ร่วมกับประชาชนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งการส่งการส่งเสริมควมรับผิดชอบร่วมกันในสังคม^{๒๙๘} ให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ให้มีความสำนึกต่อสังคม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และถูกต้อง โดยเฉพาะการสร้างสามัญสำนึกให้กับตำรวจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราว่า ประชาชนต้องการอะไร หากเกิดกับครอบครัวของเรา เราจะปฏิบัติกับเขาอย่างไร^{๒๙๙} เพราะหาก ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยที่ไม่ได้นึกถึงประชาชนก็ยิ่งทำให้ห่างไกลไปจากการรับผิดชอบหน้าที่ เพราะหน้าที่ของตำรวจ คือ การดูแลประชาชน ส่วนใหญ่ประชาชนที่เดือดร้อนจึงมาพบตำรวจ ยกตัวอย่างเช่น กรณีการเกิดความผิดพลาดในการเข้าจับกุมผู้ต้องหา กรณีแบบนี้ตำรวจจะต้องทำอย่างไรบ้างที่จะเป็นเหมือนการเยียวยาสังคมที่แสดงความถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ออกมาให้ประชาชนได้รับรู้^{๓๐๐}

การบริการด้วยความเต็มใจด้วยรอยยิ้ม ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน^{๓๐๑} จัดเป็นคุณธรรมที่ลึกซึ้งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งต้องดูว่าจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม แต่บางครั้งจะมองเฉพาะตำรวจอย่างเดียวก็ไม่ได้ ต้องมองคนไทยทั้งหมด คนไทยอาจโอบอ้อมอารี แต่สังคมไทยจะมีคำว่า ธุระไม่ใช่ ซึ่งบางครั้งก็ทำดีต่อสังคม แต่หวังอะไรหรือเปล่า ซึ่งปัจจุบันนี้คนเราจะติดอยู่กับกิเลส ข้อแรก คือลาภ มองเรื่องทรัพย์สินเป็นหลัก มองที่ลาภสรรเสริญมากกว่า แต่ไม่ควรลืมว่าตำรวจยังยึดติดกับยศ และ สรรเสริญ เช่น ตำแหน่ง ชุมชนดีเด่น พ่อดีเด่น แม่ดีเด่น ดังนั้นความรับผิดชอบต่อสังคมต้อง มองทั้งผู้ให้และผู้รับ จะต้องแก้ปัญหาให้ถูกจุด^{๓๐๒} มองคุณภาพของทั้งสอง ฝั่งให้อยู่ในระนาบเดียวกัน คือ ตำรวจไทย เหมาะกับคนไทย เช่น อยู่เฉย ๆ ตำรวจจะจับรถ ถ้าเขาไม่เสนอให้ ตำรวจจะเรียกเงินเขาไม่ ทุกอย่างเป็นประโยชน์ต่างตอบแทน การ สร้างความสำนึกต้องเริ่มตั้งแต่เด็ก

^{๒๙๗} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อิทธิวิท สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ , รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๐} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โสหนะนาคะกุล , ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด , วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุเดช เด่นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ครอบครัวยุโรป แบบ อย่างที่ดีจึงจะดีที่สุด^{๓๐๓} ดังนั้น หากจะดูว่า ตำรวจมีความรับผิดชอบหรือควรจะต้องรับผิดชอบต่อไป

๑. ความรู้ความสามารถมีหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ต่อความรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้น
๒. หลักความเป็นกลางทางการเมืองเพราะหากไม่เป็นกลางรัฐบาลไหนมาก็รับใช้คนนั้น
๓. หลักความมั่นคง ข้าราชการต้องมีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ใช่จะนี่ย้ายตำรวจคนไหนก็ได้ย้ายได้ไม่ได้ถึงถึงความรับผิดชอบชั่วดีต่อผู้บังคับบัญชา^{๓๐๔}

๔. หลักความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน คือการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใด^{๓๐๕}
 ดังนั้นหลักความรับผิดชอบก็อยู่ในหลักคุณธรรมจะเป็นตัวยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นหากข้าราชการตำรวจมีหลักความรับผิดชอบ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ดีขึ้นจะส่งผลให้ประชาชนเปลี่ยนทัศนคติจากลบเป็นบวกได้^{๓๐๖} เพราะจริง ๆ ตำรวจตอนอยู่ในโรงเรียน อยู่ในหลักสูตรสถาบันต่าง ๆ ก็ปลูกฝังมากมาย แต่พอมาเจอภาคสนามจริงมันจะไม่ได้ทำอย่างนั้น เพราะว่า ตำรวจ คือ ทุกขั้นตอนที่สถาบันสอนมา คือ ต้องรู้จักหน้าที่ทุกอย่าง ดีอยู่แล้ว เมื่อพอมาทำงานที่ ส. ถา ตำรวจ หรือที่อะไรจริง ภาคปฏิบัติ คือ สังคมตำรวจที่ทำดีไม่ได้รับการเชิดชู แต่ว่าคนที่ไม่มีเงินซื้อตำแหน่งมันไปก่อนคนดีก็ท้อ^{๓๐๗} จึงต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาให้เกิดการตระหนักในสิทธิและหน้าที่ โดยมุ่งให้การศึกษา ทำความเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และหน่วยงาน อย่างถูกต้องและชัดเจน ให้รู้ จักเคารพสิทธิ และหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ต้องปฏิบัติที่ไม่ก้าวก่ายหรือกระทบต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น มีความละเอียดต่อตนเองต่อสิ่งชั่วร้ายทั้งปวง^{๓๐๘}

๒. การพัฒนาให้เกิดความเกรงกลัวต่อสิ่งชั่วร้าย ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ ด้วยการศึกษาสภาพพื้นที่ และความต่อเนื่องของการของชุมชนและสังคมนั้น การสำรวจความเป็นไปได้ของภารกิจให้สอดคล้องกับพื้นที่/ชุมชน/สังคม การแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน/สังคม/ให้เกิดการทำงานร่วมกัน

^{๓๐๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ธนากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๔} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง , ผบ.หมู่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๐๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๐๗} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๐๘} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

พร้อมทั้งคำนึงถึงผลกระทบหากตนเองได้กระทำในสิ่งที่ไม่ดีไม่งาม และการคำนึงถึงภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มาก ใส่ใจต่อผลที่จะกระทบกับองค์กร^{๓๐๙}

๓. การพัฒนาระบบการจตุประกายให้ตำรวจเป็นคนดีด้วยตนเอง มีศีลธรรม คือหากตำรวจปฏิบัติได้ด้วยตนเองแล้วความรับผิดชอบก็ต้องตาม^{๓๑๐}

๔. ต้องสร้างระบบการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำลงไป และตระหนักว่าเป็นองค์กรที่ถูกจับตามองจากสังคมรอบด้าน^{๓๑๑}

๕. การกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งขั้นยศ ชั้นตำแหน่งต้องชัดเจน ปราศจากการแทรกแซง มีอิสระในการปฏิบัติภารกิจที่จะสร้างกำลังใจ ให้ข้าราชการตำรวจรับผิดชอบภารกิจต่อสังคมได้เป็นอย่างดี ถูกต้อง ถูกใจ^{๓๑๒}

๖. การพัฒนาหลักนิติธรรม ตำรวจต้องรู้กฎหมายอย่างแท้จริง และเข้าใจสามารถนำหลักความรู้นั้นมาแก้ไขอย่างถูกต้อง และให้เกิดความยุติธรรม

๗. การพัฒนาหลักคุณธรรม คือยึดในความถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์ จริงใจ เห็นประชาชนเป็นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อนต้องให้การช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เห็นแก่สิ่งตอบแทน ต้องรู้จักกำหนดเวลาของตนเอง และรู้จักการเสียสละความสุขส่วนตัว เมื่อประชาชนต้องการความช่วยเหลือ

๘. การพัฒนาหลักความโปร่งใส สังคมทั่วไปจะมองภาพพจน์ของตำรวจในด้านการทำงานจะมองในแง่ของ ผลประโยชน์ เพราะฉะนั้น เราจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองให้สังคมรับรู้ทำงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากความสุขของประชาชนเป็นหลัก^{๓๑๓}

กล่าวได้ว่าการบริหารตามหลักโอดต๊ปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อบาป เป็นการสร้างระบบเรียกว่า การเพิ่มแรงจูงใจจาก ภายใน เพราะ คำว่า ความรับผิดชอบ จะอยู่ที่การพัฒนาตัวเอง ให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ระดับได้แก่ ระดับที่ ๑. การป้องกันตัวเองไม่ให้เสื่อม (สังวรปทาน) ระดับที่ ๒. ความเสื่อมที่เกิดขึ้นแล้ว ต้องกำจัดออกไปให้ได้ (ปหานปทาน) ระดับที่ ๓. การพัฒนาความดีงามทั้งหลาย (ภาวนापทาน) และระดับที่ ๔. การรักษาคุณความดีไว้อย่างให้เสื่อมไป

^{๓๐๙} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๑๐} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๑๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว , รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๓} สัมภาษณ์ ร .ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์ , รอง สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม บก.น.๘ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

(อนุรักษปทาน) ทั้ง ๔ ระดับจะมีความพร้อมด้วย ๑.ความเกรงกลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ๒.ความเกรงกลัวต่อวาจาที่ไม่ดี ๓.ความเกรงกลัวต่อการกระทำร้ายต่อบุคคล ๔.ความเกรงกลัวต่อเวลาที่สูญเสียไป ๕.ความเกรงกลัวต่อการไม่ยึดถือ คุณธรรม และ ๖.ความเกรงกลัวต่อความวุ่นวายในบ้านเมือง ด้วยการพิจารณาจาก ๑.ความรู้ความสามารถมีหรือไม่ ๒.หลักความเป็นกลางทางการเมือง ๓.หลักความมั่นคง ข้าราชการต้องมีความมั่นคงในอาชีพ และ ๔.หลักความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน ดังนั้น เนื้อหาตามกล่าวมาทำให้เห็นว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎการจะมีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้ข้าราชการตำรวจมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่อย่างสูงสุด โดยมีแนวทางสำหรับการพัฒนากฎการ ได้แก่ ๑.การฝึกฝนตนเองให้เกิดความคิดที่ถูกต้อง ๒.การใช้มาตรการลงโทษที่ น่ากลัวต่อผู้กระทำความผิด ๓.การส่งเสริมการตรวจสอบพฤติกรรมซึ่งกันและกัน และ ๔.การพัฒนาจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง โดยมีเป้าหมายเชิงระยะเวลาที่มีการกำหนดกรอบการบริหารและการพัฒนาตามแผนระยะเร่งด่วนไม่เกิน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักโอตตปปะในการบริหารองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้วยหลักโอตตปปะในการบริหารองค์กร					
ประเด็นเป้าหมาย	หลักธรรมาภิบาล	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงระยะเวลา	เจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ
การ บริหาร โดยยึด หลักการ บริหาร กิจการ บ้านเมือง ที่ดี	ยึดหลัก โอตตปปะ ในการปฏิบัติ หน้าที่	-การฝึกฝนตนเองให้เกิด ความคิดที่ถูกต้อง -การใช้มาตรการลงโทษ ที่หนักแน่นต่อผู้กระทำ ความผิด -การส่งเสริมการ ตรวจสอบพฤติกรรมซึ่ง กันและกัน	จำนวนของ เจ้าหน้าที่ตำรวจมี ความเกรงกลัวต่อ มาตรการลงโทษ สูง และร้อยละ ๗๐ ของสถานี ตำรวจมีการผ่าน เกณฑ์มาตรฐานใน การป้องกันความ ชั่ว คือ ๑. ความเกรงกลัว ต่อการปฏิบัติ หน้าที่อย่างไม่เป็น ธรรม ๒. ความเกรงกลัว ต่อวาจาที่ไม่ดี ๓. ความเกรงกลัว ต่อการกระทำร้าย ต่อบุคคล ๔. ความเกรงกลัว ต่อเวลาที่สูญเสีย ไป ๕. ความเกรงกลัว ต่อการไม่ยึดถือ คุณธรรม ๖. ความเกรงกลัว ต่อความวุ่นวายใน บ้านเมือง	การกำหนด กรอบการ บริหารและ การพัฒนา ตามแผน ระยะเร่งด่วน ไม่เกิน ๑ ปี	กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล และสถานี ตำรวจสังกัด กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับ การ

ตารางที่ ๔.๔ :ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้วยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้วยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร	๒๓	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๔.๑.๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการด้านศีล

กระบวนการการฝึกหัดและการศึกษา หรือ ทักษะ (Skill) ไม่ใช่วิชาการ คือการฝึกหัดตัวนี้คือการฝึกปฏิบัติ หรือ Training ฝึกขัดเกลาตัวเอง ผล คือไม่ใช่ท่องจำ เพราะฉะนั้น การเป็นคนมีศีลคือเป็นเรื่องของลักษณะนิสัย ว่าอยู่ในระเบียบวินัย เมื่อสร้างนิสัยให้มีศีล คือ การสร้างให้คนมีวินัยอยู่ในระเบียบ คือ การสร้างวินัยในตัวเอง เมื่อสร้างนิสัยให้คนมีศีล ก็จะอยู่ระเบียบวินัยในตัวเอง เมื่อมีวินัยในตัวเอง มันมีระเบียบในการให้บริการ ยกตัวอย่างที่ทำงานไหน มีการเขียนระเบียบว่างานตัวนี้ต้องบริการหรือทำภายในกี่วัน ก็ชม .คนที่มีศีลมัน จะทำตามเวลาที่กำหนด คนที่มีศีล ก็จะทำตามระเบียบทำหน้าที่เพื่อหน้าที่^{๓๑๔}

การพัฒนาบุคลากรที่ถูกระบบตรง ๆ ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นก็คือ เรื่องของการสร้างระเบียบวินัยเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ด ระเบียบวินัยอาจจะเป็นกฎระเบียบของหน่วยงานนั้น ๆ พร้อมด้วยศีลธรรมตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา คำว่าศีล จะเห็นว่าเป็นการรับเข้ามาพอรับเข้ามาแล้วศีลจะต้องเป็นอันดับแรกที่สามารถควบคุมให้เป็นปกติ ถ้าเสียศีลแล้วจะเสียความเป็นบุคคลที่ผิดปกติ เพราะฉะนั้นบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ ก็เหมือนกัน ต้องเอาศีลมาเป็นมาตรฐานเพื่อนำกฎระเบียบข้อบังคับและวินัยมาเป็นมาตรฐาน วินัยแปลว่านำไปให้วิเศษ หรือดีกว่าเดิมจากที่เป็นบุคคลธรรมดาเป็นบุคคลที่มียศมีตำแหน่ง มีสายการบังคับบัญชาที่สูงขึ้น จะต้องปฏิบัติตนให้อยู่กรอบในระเบียบ จะปฏิบัติตนเหมือนที่เคยปฏิบัติมาไม่ได้ พอมีศีลมาควบคุมแล้ว หลักธรรมาภิบาลก็เพิ่มขึ้น ความโปร่งใส การตรวจสอบได้จะติดตามมา ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพราะว่าศีลจะเป็นตัวบังคับอยู่แล้ว แต่นั่นแหละสิ่งเหล่านี้ทำอย่างไรให้เกิดขึ้น เพราะว่าบุคคลเรามี

^{๓๑๔}สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

หลักสำคัญคือการปรับจิตปรับใจ มีเป้าหมายมาอีกอย่างหนึ่ง แต่ว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นอีกอย่างหนึ่ง แล้วเขาปรับจิตปรับใจไม่ได้ แล้วในที่สุดทำไปตามที่เคยคิดไว้มันก็มีปัญหา ไม่เฉพาะตำรวจในทูลองค์กรก็เป็นอย่างนั้น ฉะนั้นเรื่องศีลเป็นเรื่องที่สำคัญ ประเด็นแรกก็คิดว่า เรื่องศีลก็เป็นตัวกำหนดเรื่องระเบียบวินัยระเบียบวินัยเป็นตัวกำหนด ถ้าครองเพศบรรพชิตก็ต้องมีศีล เจ้าหน้าที่ตำรวจก็เอาระเบียบวินัยเป็นตัวกำหนดตรงนี้ ถ้าเกิดว่าเราสามารถที่จะนำตรงนี้มาได้แล้วที่เหลื้อมตามมาก็จะดำเนินการได้เอง โดยเฉพาะเรื่องการตรวจสอบ แต่ถ้าหาก ว่าตำรวจมีศีลของพระพุทธศาสนาที่เรียกว่าศีล ๕ ด้วยก็ดี ยิ่งเพิ่มความดีเพื่อไปการันตีให้กับระเบียบวินัยด้วย เพราะในศีล ๕ ข้อแรกตำรวจคงไม่ทำคือการฆ่าสัตว์ เมื่อไม่มีการฆ่าสิ่งควบคุมจิตใจได้ก็คือการไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกันในสังคม แต่ว่าข้อ ๒ ไม่แน่ ห้ามลักทรัพย์ อาจจะทุจริตฉ้อโกงได้ ข้อ ๓ ก็ไม่แน่เหมือนกัน อาจจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนขึ้นแล้วก็ลืมตัวได้ อาจจะมีเล่ห์มึนน้อยตามกิเลสความต้องการของแต่ละบุคคล ข้อ ๔ ยิ่งไปกันใหญ่ พูดเท็จนี้สำคัญเป็นสิ่งที่ตามมาติด ๆ กับข้อที่ ๓ ถ้าละเมิดข้อ ๓ แล้วการที่จะพูดเท็จกับครอบครัวนี้ไม่พ้นอยู่แล้ว และข้อ ๕ ก็ผล่อไม่ได้เหมือนกัน งดเว้นจากสุรา สิ่งเสพติดอะไรทั้งหลายทั้งหลายทั้งปวงนี้ที่จริงแล้วศีล ๕ เขาเรียกกันว่า Basic moral conduct เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์เลยความจริงถ้ามนุษย์ทั้งโลกรักษาศีลปัญหาตำรวจด้านการดูแลความสงบจะลดลงได้มากเลย ลดปริมาณลงได้มาก ผู้พิพากษา อัยการ อะไรต่าง ๆ ลดลงได้เยอะเลย เพราะว่าความผิดของมนุษย์อยู่ที่ ศีล ๕ ข้อ ประเด็นแรกก็คงสั้น ๆ เรื่องหลักคุณธรรม หลักศีล จะได้สรุปง่าย ๆ หลักไตรสิกขา เป็นหลักกว้าง หลักใหญ่ นำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบันนี้ คือ เร็ว ๑๕ คือเรื่องสำคัญสำหรับฆราวาส เพราะมันรวมจริยธรรม อยู่ในนี้เสร็จ ถ้าเรามีศีล อะไรก็ไม่เกิด^{๓๑๕} คือจริงๆ ไตรสิกขาเป็นขบวนการขั้นตอนพัฒนาภายในของบุคคล เอาไปใช้ทำอะไรก็ได้ มันเป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อขัดเกลาตัวเอง เมื่อมีการขัดเกลาตัวเอง แล้วบุคคลมีคุณภาพ บุคคลมีคุณภาพแล้วเอาไปทำอะไรมันก็ดี ไปอยู่ในภาคไหน ส่วนนั้นมันก็ดี ที่เราเรียกว่าเอาบุคคลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาไตรสิกขาเป็นขบวนการพัฒนาบุคคล ไตรสิกขาเป็นกระบวนการการฝึกหัด ลักษณะนิสัย

เพราะฉะนั้นการเป็นบุคคลมีศีล คือลักษณะนิสัย ว่าอยู่ในระเบียบวินัย เมื่อสร้างนิสัยให้มีศีล คือการสร้างให้บุคคลมีวินัย อยู่ในระเบียบ ระเบียบในการให้บริการ ยกตัวอย่างที่ทำงานมีการเขียนระเบียบว่างานตัวนี้ต้องบริการหรือทำภายในกี่วัน ก็ชั่วโมง บุคคลที่มีศีลมันจะทำตามเวลาที่กำหนด คนที่มีศีล ก็จะทำตามระเบียบ ทำตามหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย^{๓๑๖} ฉะนั้นจะอย่างไรให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ โดยการนำหลัก “ศีล” มาใช้ในการพัฒนา ก็เอาเรื่องการเอาใจเขามาใส่ใจ

^{๓๑๕} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๑๖} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เราทุกชีวิตต้องการความสุข เกลียดความทุกข์ ต้องการที่จะอยู่ด้วยความสงบ ซึ่งคำว่า “ศีล” แปลว่า ปกติ ซึ่งคนที่ไม่มีศีลแปลว่าคนที่อยู่ปกติ ไม่ไปเช่นฆ่าคนอื่น ไม่ไปประทุษร้ายผู้อื่นหรือเบียดเบียนผู้อื่นไม่ไปหลอกลวงพูดจาหยาบคายส่อเสียดให้การเท็จต่าง ๆ นา ๆ และสุดท้ายไม่ดื่มสุรา คือการมีสติ เมื่อบุคคลมีสติก็จะทำให้เรามีศีล เมื่อเรามีศีล เราก็จะรู้สึกผิตชอบชั่วดี^{๓๑๗} ความพอใจก็จะเกิดขึ้นศีล ไม่เบียดเบียนเพื่อนที่อยู่ร่วมสังคมเดียวกันรวมไปถึงสังคมโลกตลอดจนสัตว์เดรัจฉานสิ่งมีชีวิต เพราะศีล คือ มีความเมตตา และขณะเดียวกันตำรวจเอง ก็ควบคุมพฤติกรรมตัวเองให้น่ารัก การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำรวมระวัง^{๓๑๘} ดังนั้นเราต้องมีสติอยู่ทุกเมื่อแปลว่าระลึกรู้ได้หรือ อตั้งใจให้ตรง ใน การปฏิบัติงานอาจจะมีสิ่งต่างๆ มาช่วยทำให้รัก มาช่วยทำให้โกรธ เราก็ต้องมีจิตใจที่มั่นคงไม่หลงไปตาม อารมณ์กิเลสที่มาครอบงำ^{๓๑๙} ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเรื่องของการควบคุมให้อยู่ในศีล โดยหลักแล้วศีล หมายถึงความปกติ ทั้งทางกาย ทั้งทางวาจา ศีลจะเป็นเครื่องรักษา กาย รักษาวาจา ตำรวจจะต้องมี กายที่ปกติ ซึ่งมีใจเป็นพื้นฐาน มีภายในเป็น พื้นฐาน แต่กายแสดงออกอย่างปกติ คือไม่ว่าจะดำเนิน กระบวนการอย่างไรก็ตาม ต้องออกมาจาก ใจที่ปกติ ใจสะอาดไม่มัวหมองแล้ว ก็จะทำให้มีการ ขับเคลื่อนออกมาทางกาย เช่นการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีการดื่มสั ่งสรรคในกล่มสังคมตำรวจด้วยกัน แต่ยังไม่สร้าง แต่มาปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งถือว่าไม่ปกติ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต้องรู้จักดื่มแต่ต้อง ดื่มอย่างมีสติ และครองสติให้ได้ ถ้าขาดสติ ก็ไม่ปกติ เมื่อไม่ปกติ การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะ ขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรู้จักดื่ม แต่ต้องดื่มอย่างมีสติหมายความว่าต้องครองสติให้ได้ ถ้าขาดสติ ก็เป็นบุคคลที่ไม่ปกติ บุคคลที่มีความคิดฟุ้งซ่าน คือบุคคลที่ไม่มีศีล แม้แต่จะเข้าไปประจัน เหตุ ถ้าเป็นบุคคลที่ใจไม่มีศีล ทำให้เราไม่สามารถบังคับใจเราให้ป้องกันตัวเอง ได้ เมื่อมีเหตุคับขันถ้า ใจเราไม่นิ่ง ทำให้เราไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อเราไม่สามารถป้องกันแม้แต่ตัวเราได้โดนเลย เราจะไปป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ การปฏิบัติตามวินัยตำรวจและรักษาไว้ซึ่งระเบียบ แบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ประชาชนเกิด ความพึงพอใจต่อองค์กรควรที่จะพัฒนา คือต้องปฏิบัติตนด้วยหลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ กายสุจริต วาจาสุจริตและมโนสุจริต โดยเฉพาะ มโนสุจริตจึงทำให้เกิดหิริโอตตปปะ ไม่ควรทำสิ่งที่ผิดแม้ในความคิดความละเอียดต่อสิ่งที่ชั่วจะเป็น

^{๓๑๗} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาติโร), อธิการบดี มจร, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๘} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมศรี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑๙} สัมภาษณ์ พระราชปฏิญาณมุนี (บุญมา อาคมบุญญ์), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

การป้องกันให้เกิดความปลอดภัยการพัฒนาราชการตำรวจให้มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจ มีความเอาใจใส่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนพึงได้^{๓๒๐}

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามวินัยของตำรวจ และรักษาไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร คือ ถ้าตำรวจเป็นบุคคลที่ดีด้วยตนเองแล้ว ไม่ต้องยึดหลักอะไรเลยไม่ต้องต้องถือศีลหลายข้อ แคศีลห้า ถ้ารักษาให้สมบูรณ์แล้ว ไม่ต้องพูดถึง วินัยของตำรวจจะมาเองการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจ มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ คือ ต้องปลูกฝังให้ตำรวจเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ด้วยการปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นตำรวจ รักษาศีล ๕ ให้สมบูรณ์อย่าให้ต่างพร้อย การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักข้อกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ มีความเข้าใจเหตุ ผลต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมสั่งการ การดูแล การเป็นที่ปรึกษาที่ดี ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำ เป็นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วจะสามารถพัฒนาไปในทางที่ดีและผู้บังคับบัญชาจะตั้งอยู่ในศีลในธรรมเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย^{๓๒๑} จะให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการในการบริหารงานตำรวจ เรา ตำรวจต้องมีจิตบริการ อย่าลืมว่าตำรวจก็มนุษย์ เหมือนกัน ว่าประชาชนต้องการอะไรเป็นพื้นฐานต้องมีข้ออ้าง เช่นไม่มีบุคคล ไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณ ต้องคิดถึงว่าถ้าเราเป็นประชาชนเราต้องการอะไรเราจะเอาข้อจำกัดทางกฎหมายมาใช้อย่างเดียวไม่ได้ เราต้องคิดถึงหลักความชอบธรรม และต้องคิดว่าประชาชนเขาคิดถึงตำรวจเป็นบุคคลแรกเมื่อเขาเดือดร้อน^{๓๒๒}

การสร้างจิตสำนึกของตำรวจ โดยประกอบกับหลายอย่าง เช่นมาจากจิตใจเขาก็ อนุ ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้เขารักและศรัทธาในตำรวจ และศรัทธาในองค์กร ดูแลผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองกับประชาชน สอบถามปัญหา ถ้ามีเรื่องด่วนแก้ไขก็ควรแก้ไขทันเวลา ไม่มีการเลือกปฏิบัติ^{๓๒๓} ถ้าประชาชนอยู่ในระเบียบหรือ กรอบข้อปฏิบัติของกฎหมายแล้ว ตำรวจก็จะมี ความตั้งมั่นอยู่ในระเบียบวินัย มีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักข้อกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ มีความเข้าใจเหตุผลต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน ควรจะฝึกให้

^{๓๒๐} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๒๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชกร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานิชกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เกิดความชำนาญ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะความแม่นยำในข้อกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ รวมทั้งยอมรับความเป็นจริงต่าง ๆ ของสังคม ทำให้ตำรวจมีการแยกแยะว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ^{๓๒๔} เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ควรพัฒนาหลายด้าน เช่น การอบรมภาคความรู้ทั้งทางวิชาการ และภาคปฏิบัติ อยู่อย่างสม่ำเสมอจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ และมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ดี ข้าราชการตำรวจก็ต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทบทวน ตนเองเรื่องกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แม่นยำในการปฏิบัติภารกิจ ให้ประชาชนพอใจ เชื่อมมั่น ไว้วางใจ ควรพัฒนาโดยการยึดหลักการของศีลมาใช้เพื่อปลูกจิตสำนึก ให้ตำรวจรัก ห่วงแห่งองค์กร รักษาเกียรติชื่อเสียงขององค์กร รักษาเกียรติและรักษาความเป็นข้าราชการตำรวจของตนเองจากการที่เรามีความเชื่อมั่นว่า องค์กรสามารถคุ้มครองและส่งเสริม สนับสนุนให้ ข้าราชการตำรวจเติบโต ก้าวหน้าในชีวิตราชการ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจได้ ศึกษาต่อ อบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อรอบรู้ข้อกฎหมายอย่างกว้างขวาง และการพัฒนา เรื่องของศีล๕เพื่อให้เกิดทักษะในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาชุมชนให้บังเกิดความพึงพอใจ ความสงบสุขร่วมกัน ระหว่างองค์กร ข้าราชการตำรวจ ชุมชนและประชาชน^{๓๒๕} และเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ต้องปฏิบัติกับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกหมู่เหล่า และประชาชนทั่วไป อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันข้าราชการตำรวจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ข้าราชการตำรวจต้องเข้าใจ เห็นใจ และปฏิบัติหน้าที่สนองตอบความต้องการของประชาชนหรือผู้ที่มาใช้บริการ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ และอดทน ปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามพันธะสัญญาที่ กำหนดไว้ จะต้องอาศัยหลักการมีสติอยู่ตลอดเวลาไม่ยุ่งเกี่ยวกับของมีนเมาหรือสิ่งเสพติดทุกประเภท^{๓๒๖} ทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง

บางครั้งการปฏิบัติงานอาจจะมีอุปสรรคขัดข้อง ปัญหาอาจจะไม่สามารถแก้ไขได้ทันที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องอธิบายข้อขัดข้องให้กับประชาชนได้รับทราบถึงปัญหาให้เข้าใจ เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน และที่สำคัญเราจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สุดความสามารถให้ประชาชนเห็นเป็นที่ประจักษ์^{๓๒๗} การฝึกตนเองให้มีสัจจะเท่ากับฝึกให้ตนเองมีศีล ก่อนจะมีศีล เราจะต้องมี ศรัทธา

^{๓๒๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว , รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๒๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

เสียก่อน คือจะต้องมีศรัทธาในอาชีพของเรา แล้วรู้อุดมการณ์ รู้อุดมคติ แนวทางของตำรวจว่า เราจะ
เป็นตำรวจที่ดีของประชาชนขององค์กรของเราอย่างไร ของบ้านเมืองเราอย่างไร^{๓๒๘} คือ

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีระเบียบวินัย
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตจนเป็นนิสัย ควรพัฒนาโดยการ นำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า
ซึ่งเป็นหลักที่ทันสมัยของศาสนาพุทธเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ประพฤติปฏิบัติดี
ปฏิบัติชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยจัดให้ข้าราชการตำรวจเข้าวัดในโอกาสต่างๆ เพื่อรับศีล รับพร
เป็นสิริมงคลหรือนิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้หลักธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ
ต่อสังคม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และถูกต้อง ควรพัฒนาให้นำข้อปฏิบัติตาม
ข้อ ๑ มาใช้ได้เช่นกัน และส่งเสริมสนับสนุนในด้านสังคม เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ประชาชน
จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุงชุมชนร่วมกับประชาชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ^{๓๒๙}

๓. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ
ต่อสังคม ให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และถูกต้อง ควรพัฒนาให้ตำรวจรู้จักเอาใจเขา
มาใส่ใจเรา ว่าประชาชนต้องการอะไร ถ้ามันเกิดกับครอบครัวของเรา เราจะปฏิบัติกับเขาอย่างไร^{๓๓๐}

๔. การพัฒนาองค์ความรู้ คู่กับหลักทฤษฎี แต่ที่สำคัญ คือศีลธรรมจริยธรรมและคุณธรรม
ขณะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ขณะปฏิบัติหน้าที่คุณธรรมที่ดี มีความเหมาะสม จะทำให้เกิด
ความเป็นธรรมกับสังคมหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือข้อกำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม
ในสังคมนั่นเอง

๕. ประเด็นเรื่อง คุณธรรมเป็นเรื่อง ที่ลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่ง ดูว่าจะมี
ความรับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่คือความรู้ความสามารถมีหรือไม่ เพียงพอหรือไม่หลักความเป็นกลาง
ทางการเมืองหลักความมั่นคง ข้าราชการต้องมีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ใช่จะย้ายก็ย้าย อันนี้น่ากลัว
หลักความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน คือการไม่เลือกปฏิบัตินี้ เอง หลักคุณธรรมจะเป็น
ด้วยกระตือรือร้นให้สูงขึ้น ถ้าข้าราชการตำรวจมีตรงนี้ หลักความรับผิดชอบต่อ หรือการปฏิบัติหน้าที่จะ
ดีขึ้น^{๓๓๑}

^{๓๒๘} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช, กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ, วันที่ ๒๑
สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม
๒๕๕๗.

^{๓๓๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน, วันที่ ๑๑
กันยายน ๒๕๕๗.

๖. ต้องมีการฝึกอบรม ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักในการทำหน้าที่ โดยพึงระลึกเสมอว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเป็นความคาดหวังของประชาชน และง่ายต่อการตรวจสอบ ระบบการตรวจสอบที่ดีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานการมอบรางวัลแห่งการทำดี^{๓๓๒}

กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านศีล เป็นการนำหลักพุทธธรรม มาสำหรับการพัฒนาตนเองให้อยู่ระเบียบวินัยของสังคมหรือขององค์กรที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นหลักปฏิบัติที่เหมือนกันจะส่งผลให้เกิดความเป็นปกติ ไม่มีความขัดแย้ง เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมถึงประชาชนที่มาใช้บริการในสถานีตำรวจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีศีลที่สามารถกำหนดระดับความพอใจของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ๑.การประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจอันดีของประชาชน ๒.จัดโครงการการส่งเสริมการใช้วาจาที่ดีต่อประชาชน ๓.จัดทำคู่มือในการการฝึกหัด การฝึกปฏิบัติ หรือ Training เพื่อการฝึกขัดเกลาตัวเอง ๔. จัดระบบการควบคุมการใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม เทียบต รง และยุติธรรม ๕.การสำรวจประเด็นการพัฒนารอบวินัยและมีกฎเกณฑ์ที่สังคมมีความคาดหวัง และ ๖.จัดโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑.จำนวนสถานีตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการเข้มงวดด้านระเบียบวินัยและการสำรวจพฤติกรรมใน หนึ่งมีความเป็นปกติ (๘๘ สถานี) ๒.ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน และ ร้อยละความไว้วางใจของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อขึ้น (ร้อยละ ๗๐) ที่มีกรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี มีเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวนทั้ง ๙ กองบังคับการรวม ทั้งสิ้น ๘๘ สถานี ดังตารางต่อไปนี้

^{๓๓๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เด่นธรรม , ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๔.๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านศิลปะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านศิลปะ					
เป้าหมาย	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีศิลปะที่สามารถกำหนดระดับความพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน	-การประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจอันดีของประชาชน -จัดโครงการการส่งเสริมการใช้วาจาที่ดีต่อประชาชนรวดเร็ว -จัดทำคู่มือในการการฝึกหัด การฝึกปฏิบัติ หรือ Training เพื่อการฝึกขัดเกลาตัวเอง -จัดระบบการควบคุมการใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม เทียบตรง ยุติธรรม -การสำรวจประเด็นการพัฒนากรอบวินัย และมีกฎเกณฑ์ที่สังคมมีความคาดหวัง -จัดโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมอย่าง	-จำนวนสถานีตำรวจ มีการเข้มงวดด้านระเบียบวินัย และการสำรวจพฤติกรรมให้มีความเป็นปกติ (๘๘ สถานี) -ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน -ร้อยละความไว้วางใจของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อขึ้น (ร้อยละ ๗๐)	กรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนภายใน ๒ ปี	-กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งสิ้น ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๖ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
ด้านศีล

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ด้านศีล	๑๘	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๑.

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสมาธิ

การพัฒนาบุคลากรด้านสมาธิคือจิตที่ได้รับการพัฒนา เป็นการสร้างพลังในการทำงานกับตัวบุคคลได้เป็นอย่างดี เมื่อบุคคลมีสมาธิจิตดี ก็จะแน่วแน่ ก็จะทำงานได้โดยไม่คั่งค้าง หรือหวนหันต่อการทำงาน ตำรวจก็ต้องทำงานด้วยจิตที่มีสมาธิแน่วแน่เท่านั้นที่จะทำงานได้สำเร็จ จ คนที่ขาดสมาธิทำอะไรก็ไม่สำเร็จ ค่อนข้างจะล่าช้า ทำให้คนอื่นเขาทิ้งไปไกล เปรียบเหมือนนกวิ่งบุคคลที่มีสมาธิคือที่วิ่งได้ทีหนึ่ง^{๓๓๓} คือจริง ๆ แล้วหลักไตรสิกขา มันเป็นขบวนการขั้นตอนพัฒนาภายในของบุคคลเอาไปใช้ทำอะไรก็ได้ ซึ่งเป็นฝึกปฏิบัติเพื่อขัดเกลาตัวเอง เมื่อ มีการขัดเกลาตัวเอง ทำให้เป็น บุคคลมีคุณภาพ เมื่อมีคุณภาพแล้วเอาไปทำอะไรมันก็ดี ไปอยู่ในภาคไหน ส่วนนั้นมันก็ดี ที่เราเรียกว่าเอาบุคคลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา หลักไตรสิกขา เป็นขบวนการพัฒนาบุคคล หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการการฝึกหัด การศึกษา เพราะฉะนั้นการเป็น บุคคลที่มีสมาธิ คือลักษณะนิสัย ว่าอยู่ในระเบียบวินัย เมื่อสร้างนิสัยให้มีสมาธิ คือการสร้างให้บุคคลมีวินัย อยู่ในระเบียบ คือการสร้างวินัยในตัวเอง เมื่อมีวินัยในตัวเอง ก็จะทำให้มีระเบียบในการให้บริการ บุคคลที่มีสมาธิจะทำตามเวลาที่กำหนด บุคคลที่มีสมาธิก็จะทำตา มระเบียบ ทำหน้าที่เพื่อ สมาธิ เรียกว่าน้ำใจ สมาธิเพื่อการบริการ เขาเรียกว่า เมตตา กรุณา มุตติตา อุเบกขา สมาธิเพื่อการบริการคือ พรหมวิหารธรรม เพื่อเอาไปเสริมคือต้องมีเมตตา การทำสมาธิทุกครั้งเขาจะแผ่เมตตา ในการบริการกับชาวบ้าน เขาจึงใช้เมตตาเป็นหลัก คือการฝึกสมาธิโดยเอาเมตตาเป็นตัวตั้ง เมื่อมีเมตตาทุกอย่างก็จะดีไปหมด เมื่อคนบริการด้วยเมตตา จะไม่เครียด ยิ้มแย้มแจ่มใส เพราะมีเมตตา และเมื่อมีเมตตา ก็จะแสวงหาสติสมาธิ การนำสติหรือสมาธิไปใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆก็จะเกิดประสิทธิภาพ บุคคลที่มีสติก็จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้^{๓๓๔}

^{๓๓๓} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๓๔} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

การที่จะให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ โดยการนำหลัก “สมาธิ” มาปรับการให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้นจะต้องนำหลักการฝึกจิตให้เป็นสมาธิ คือ การมีจิตใจที่ตั้งมั่น นิ่ง สงบ สิ่งนี้จะต้องอาศัยการฝึกฝน ต้องฝึกอย่างไรให้มีจิตใจที่สงบ นิ่ง ไม่หวั่นไหว เมื่อมีอะไรมากระทบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของตำรวจที่ค่อนข้างจะหนัก ซึ่งถ้ามีจิตใจที่ไม่หนักแน่น มันก็จะหวั่นไหวไปตามสภาพ ตามเหตุการณ์ ดังนั้นการที่จะให้จิตเป็นสมาธิได้ จะต้องมีการฝึกหัด^{๓๓๕} แล้วก็เรื่องของหลักความรับผิดชอบก็คือให้เป็นไปก็ตามสำหรับหลักธรรม ฉะนั้นหลัก ไตรสิกขาที่ถือว่าเป็นหลักของการพัฒนาอยู่แล้ว การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามวินัยของตำรวจ และรักษาไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของตำรวจ เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร หรือพูดง่าย ๆ คือให้นานเท่าไร จะยากลำบากขนาดไหนก็ไม่ ทิ้งอุดมการณ์ เพราะฉะนั้นคนที่ จะเข้ามาเป็นตำรวจต้องมีอุดมการณ์ก่อน อุดมการณ์เป็นเรื่องสำคัญ

ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือคำว่าผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ หมายถึงผู้ที่จะไปดูแลสารทุกข์สุขดิบของประชาชน อย่าให้ประชาชนเดือดร้อน อันนั้นต้องเป็นเป้าหมาย อยู่ตรงไหนก็อย่าให้ประชาชนเดือดร้อน เราเป็นทุกข์ไม่เป็นไร แต่ขอให้ประชาชนสุขสบาย ไม่มุ่งประโยชน์ ถ้าตำรวจมุ่งประโยชน์ อย่างนี้ให้ประชาชนเป็นสุข ได้อย่างไร ต้องปฏิบัติตนให้สมกับคำว่าผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ แล้วก็มันจะเกิดความสำเร็จที่สูงส่งของตำรวจ เอาอุดมการณ์และเป้าหมายไปอยู่ตรงนั้น ถ้าเรามีอุดมการณ์ว่าเป็นตำรวจแล้วจะต้องรวย จะต้องสุขสบายอย่างนั้นอย่างนี้ก็ยาก ยากที่จะเป็นที่ประทับใจของประชาชน แต่เรื่องนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเรามีสติ มีสมาธิอย่างหนึ่ง มีสติความระลึกอยู่เสมอ พูดง่าย ๆ คือ สติความระลึกย้อนอดีตมาถึ ั้งปัจจุบัน คือจากความรู้ตัวทั่วพร้อม จากปัจจุบันสู่อนาคต ให้มันเห็นภาพเท่านั้นเอง ให้มันครบถ้วนว่ารู้ตัวทั่วพร้อม รู้ตัวเองทั่วไปหมด รู้ทุกสิ่งทุกอย่าง แต่ว่ารู้จากปัจจุบัน ไปสู่อนาคต ส่วนประสบการณ์ในอดีตยกให้สติ เราจะเห็นภาพธรรมะว่าที่พระพุทธเจ้าตรัสเป็นอย่างไร แต่ธรรมะอีกคู่หนึ่งที่จะต้องทำให้รักษาคุณความดีได้ไม่ว่าทางคุณธรรมก็คือ หิริ ความละอาย ขัว มีศักดิ์ มีศรีอย่างนี้ มีสกุลอย่างนี้ ถ้าเกิดความเสื่อมเสียขึ้นแล้วมันจะเสียตัวเรา แล้วก็เสียนามสกุล เสียญาติ เสียองค์กร และ ตัวโอตตปปะ ก็คือกลัวว่าผลจะเกิดขึ้น กลัวผลบาปจะเกิดขึ้นกับเราตรงนี้จะ เป็นเครื่องป้องกันฝึกให้เกิดขึ้นในใจเราได้ถ้ามีเต็มเปี่ยม ท่านเจ้าคุณย้ำเรื่องการมีสติสมาธิเพื่อให้ตำรวจระลึกตัวเองว่าทำตัวให้ถูกต้อง ปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย แล้วก็ที่สำคัญที่สุดสมาธิจะเกิดขึ้นได้ ถ้าเกิดไม่มีธรรมข้อหิริโอตตปปะ

การนำหลักสมาธิ มาพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจ มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ เราจะนำหลักสมาธิตรงนี้มาใช้ได้ คือที่จริงแล้วหลักสมาธิไม่ใช่เรื่องสลบซับซ้อน แต่ว่าคนต้องได้โอกาส สำนั กงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจุบันนี้ถ้าหากว่าเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตรงนี้ต้องให้โอกาส ให้โอกาสแล้วให้โอกาส

^{๓๓๕} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต, อธิการบดี มมร. ตึกอธิการ มมร, วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๗.

จริง ๆ ปีหนึ่งควรจะได้เวลาสัก ๗ วัน สำหรับบุคลากรตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การฝึกสมาธิถ้าไปแค่ชั่วโมง ๒ ชั่วโมง วันสองวัน สมาธิไม่เกิด ที่นี้พอสมาธิไม่เกิด ความนิ่งมันจะไม่เกิดขึ้น มันหวั่นไหวอีก เรียกว่าใจกวัดแกว่ง เพราะฉะนั้นตัวสมาธิเองไม่ได้สลับซับซ้อน ขอให้มีความเข้าใจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้เวลาจริง ๆ จะทำอย่างไรก็ได้ให้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นนโยบายที่ถาวร ส่วนว่าจะเปลี่ยนแปลงระบบอะไรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตำรวจให้ดีขึ้น ให้งานมันฉับไวขึ้น แต่ว่าถ้าคนจิตใจไม่นิ่งแล้วก็ไม่เกิดความรัก ไม่เกิด จิตตะความที่จะเอาใจใส่ เอาใจจดจ่อกับงานมันไม่เกิด ไม่เกิดตามมาด้วย ก็เป็นเครื่องยืนยันว่าสิ่งที่พระพุทธเจ้าสั่งสอนไว้นั้นดี ถ้ามองว่าทำไมต้อง ๗ วัน ก็ตอบได้ว่าระยะ ๓ วัน จิตไม่เป็นสมาธิ ยิ่งฟังชานหนักด้วยซ้ำไป แต่ถ้าเลย ๓ วัน ไปถึง ๕ วันได้พอเริ่มจะเข้าสมาธิ แล้วถ้าไปถึง ๗ วัน รู้สึว่าสมาธินั้นให้ผลดีอย่างไร ฉะนั้นในการพัฒนาเรื่องของหลักสมาธิตรงนี้ ก็ต้องให้โอกาสให้การพัฒนาศูนย์กลาง โดยเฉพาะการฝึกสมาธิ ๓ วัน มันไม่เห็นผลอะไรมันไม่ได้ผลหรอกแล้วตรงนี้น่าจะต้องอยู่ในนโยบายที่ต้องกำหนดไว้อย่างถาวรต้องเป็นนโยบายหลักเลย แล้วถ้าเป็นแบบว่า Prominent Policy ไปเลย นโยบายที่ถาวรที่เด่นชัดไปเลย ใครมาก็ต้องทำอย่างนี้ มันจะได้ผลแน่นอน จะปรับโฉมหน้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอีกเยอะเลยทีเดียว ถ้าอย่างนั้นก็แสดงว่า หลักการพัฒนาสมาธิต้องเน้นเรื่องการปฏิบัติ

ต่อไปหลังจากหลักสมาธิเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้ประชาชนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริง ๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความพึงพอใจต่อประชาชนอันนี้ถ้าได้สมาธิมาแล้วต่อยอดได้ เป็นธรรมสามัคคี คือต้องปฏิบัติโดยพร้อมกัน ต้องทำไปพร้อมกัน สามัคคีกัน แต่อย่างไรก็ตามในแง่ของการศึกษา คือ สมาธิ เกิดความแตกฉานขึ้นมา การจะแตกฉานได้ก็ต้องศึกษาให้มาก ต้องเป็นคนใฝ่ศึกษาเรียกว่า สิกขากาโม คือใครทางการศึกษา หรือ พาหุสัจจะ อย่างที่กล่าวข้างต้น ไม่ทั้งการศึกษาแม้ว่าเราจะทำงาน ทำอะไรก็ทำไป ถึงเวลาที่จะต้องเข้ารับการอบรมเข้ารับการฝึกฝน เพิ่มทักษะอะไรต่าง ๆ ต้องไม่หลีกไม่เลี่ยง ให้รู้สึว่ามั่นมนานินิตีที่จะได้โอกาสไปหาความรู้ ต้องสร้าง ได้โอกาสหาความรู้ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่โชคดีของเราแล้ว อันนี้ต้องสร้างจิตสำนึกตรงนี้ขึ้นมาให้ได้^{๓๓๖}

การนำหลักไตรสิกขามาปรับใช้ในการพัฒนา ตำรวจ เพื่อให้ประชาชนพอใจในการใช้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ ประชาชนมีความพอใจ โปร่งโล่งใจเมื่อมาหาเรา ถ้าเราทำได้อย่างนี้ แสดงว่าเราจับได้ แสดงว่าเราจับหัวใจได้ว่าหน้าที่เรา คือการให้ความสะดวก ความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับประชาชน ขณะเดียวกันตำรวจเองก็ ควบคุมพฤติกรรมตัวเองให้น่ารัก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำรวมระวัง ไม่ก่อให้เกิดความกระทบกระทั่ง ไม่เบียดเบียนกัน ซึ่งต้องมีสมาธิอยู่ในตัวตลอดเวลาในการทำงานมีสิ่งต่าง ๆ มากมายให้รัก มากมายให้โกรธ เราก็ต้องมีสมาธิ มีจิตใจมั่นคง

^{๓๓๖} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สญญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ใช้ได้ตลอด^{๓๓๗} สมาธิ คือเครื่องควบคุมใจ ควบคุมความคิด ไม่ให้ฟุ้งซ่าน คือ (หลักสมาธิ) สิ่งที่จะทำ ให้สถาบันตำรวจได้รับการยอมรับ อย่างหนึ่งที่ตำรวจอาจมองข้ามไปคือ ตั้งสมาธิรับฟังความทุกข์ของ ประชาชน รับฟังปัญหาของเขาด้วยความตั้งใจตั้งใจมองดูเหมือนไรค่าแต่นั้นคือมองอย่างมีสมาธิคนที่ มีสมาธิจะทำให้เรามองเห็นทางแก้ปัญหาการพัฒนาการตำรวจให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักข้อ กฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ มีความเข้าใจเหตุผลต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ คนในปกครองมองบิดา มารดาด้วยใจเคารพ เชื่อฟังแต่ยามใดผู้ปกครองมีความอคติเขา จะเสื่อมความเชื่อถือ การใช้สมาธิ จะ ทำให้เกิดประโยชน์ทั้งนั้น^{๓๓๘} ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรปัญหาเรื่องงบประมาณ ปัญหาเรื่อง เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง^{๓๓๙}

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูก ต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามวินัยของ ตำรวจและรักษาไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ เป็นเอกภาพ มีความศักดิ์สิทธิ์พัฒนาปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทุกสายงาน ทุกชั้นยศ ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ชัดเจนอบรมสั่งสอน น้า เพิ่มแรงจูงใจ โดยตั้งรางวัล ประกาศชมเชย ยกย่อง เผยแพร่ให้เป็นแบบอย่าง^{๓๔๐} ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมี ความพึงพอใจต่อ การบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ตำรวจมีความสำรวมในอารมณ์ ระมัดระวังใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจ มีความเอา ใจใส่ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าตำรวจมีระเบียบวินัยในตัวเองแล้ว เขาจะมีความตั้งใจใน การทำงานของเขาเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ก็จะตามมาการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักข้อกฎหมาย ข้อควร ปฏิบัติ มีความเข้าใจเหตุผลต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ คือการสร้างพรรคพวก ให้ตำรวจคิดว่าประชาชนที่มาใช้บริการเป็นเสมือนพวกของตนลดช่องว่าง ระหว่างตำรวจกับประชาชน ให้ได้ ประชาชนก็จะพอใจตำรวจต้องรู้ข้อกฎหมายที่จะบังคับใช้กับ ประชาชน บางอย่างยึดกฎหมายอย่างเดียวอาจสร้างความขัดแย้งได้^{๓๔๑}

อันดับแรกเราต้องเอาประชาชนมาเป็นที่ตั้งเขาคาดหวังอะไรเขาต้องการอะไร เราก็พัฒนา สิ่งนั้น แล้วดำเนินการพัฒนาตามข้อกำหนด คือ ระเบียบงานมีความเป็นธรรม รวดเร็ว การจัดการอย่าง

^{๓๓๗} สัมภาษณ์พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา คำปลื้ม) , ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , ประธาน องค์การเผยแผ่วัดประยุรวงศาวาสวิหาร, วัดประยุรวงศาวาส, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๘} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท) , เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓๙} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ , รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เป็นระบบ มีความเท่าเทียมกัน เสมอภาคกันคนในองค์กรต้องมีความน่าเชื่อถือ การวางตัวที่ดีการจัด
 สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานต้องดี มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจมีสมาธิในการปฏิบัติงาน^{๓๔๒} เพื่อให้มี
 ความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติ
 หน้าที่ได้^{๓๔๓} ข้าราชการตำรวจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้
 ข้าราชการตำรวจต้องเข้าใจ เห็นใจ และปฏิบัติหน้าที่สนองตอบความต้องการของประชาชนหรือผู้
 ที่มาใช้บริการ ด้วยความเต็มใจ เสียสละ และอดทนปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามพันธะสัญญาที่
 กำหนดไว้การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจ^{๓๔๔} ด้วยการปลูกฝังจิตวิญญาณของ
 การเป็นตำรวจ มีจิตตั้งมั่นในทำสมาธิเพื่อการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจใน
 หลักข้อกฎหมาย^{๓๔๕} โดยประกอบกับหลายอย่าง เช่นมาจากจิตใจเขาก่อน ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวให้
 เป็นตัวอย่างที่ดี อยู่ในภาวะเยียบข้อบังคับทำให้เขารักและศรัทธาในตัวเอง และศรัทธาในองค์กร ดูแล
 ลูกน้อง ให้ความเป็นกันเองของประชาชน^{๓๔๖} สอบถามปัญหาไม่มีการเลือกปฏิบัติ^{๓๔๗} ข้อควรปฏิบัติ
 มีความเข้าใจเหตุผลต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ควรจะมีให้ เกิดความชำนาญ และการแก้ไขปัญหา
 เฉพาะหน้า ตำรวจมีการแยกแยะว่าอะไรควรทำหรือไม่ควรทำ^{๓๔๘} และมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ดี
 ข้าราชการตำรวจก็ต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทบทวนเรื่องกฎหมายระเบียบแบบแผน
 ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แม่นยำในการปฏิบัติภารกิจให้ประชาชนพอใจเชื่อมั่น ไว้วางใจ การพัฒนา
 ข้าราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถเกิดทักษะในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาชุมชน
 ให้ ความสงบสุขร่วมกัน ระหว่างองค์กร ข้าราชการตำรวจ ชุมชนและประชาชน^{๓๔๙}

การสร้างสถานการณ์เสมือนจริง เพื่อให้มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา^{๓๕๐} ข้าราชการ
 ตำรวจได้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และนำหลักธรรมนั้นไปปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ
 แห่งการงานนั้น ๆ ไม่ใช่ช่องว่างของกฎหมายมาใช้ในทางไม่ถูกต้อง และต้องสร้างความยุติธรรมแก่
 ประชาชน และในบางกรณีข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องเรียนรู้ถึง จารีตประเพณีท้องถิ่นอย่างเข้าใจ

^{๓๔๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๔๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เต๋นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๔๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๔๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ธฤตกร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานิชกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔๘} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๔๙} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕๐} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

หากจะใช้กฎหมายในชุมชนหรือท้องถิ่นนั้นๆอาจจะถูกขัดขวาง ต่อต้าน ไม่สามารถสร้างความร่วมมือกันได้^{๓๕๑} การบริการ ทุกวันนี้จุดเดียวเบ็ดเสร็จ^{๓๕๒} เพราะฉะนั้นตรงนี้หมายความว่าถ้าเกิดว่าตำรวจไหนที่ทำดี ยึดมั่นอยู่ในระเบียบวินัย แล้วก็ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ตรงนี้ เมื่อเขาทำดีแล้วก็ต้องมีการยกย่องในความดีของเขา

กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสมานิติฯ จะอยู่จิตสำนึกด้านคุณธรรม โดยเฉพาะพรหมวิหารธรรมเพื่อ ให้ความมุ่งมั่นแห่งจิตใจ มีความเอาใจใส่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจ มีอุดมการณ์สำหรับการมีอาชีพในความเป็นตำรวจพร้อมที่จะรับใช้ประชาชนอย่างสุดความสามารถ มีความเสียสละต่อองค์กร แต่กระนั้น การสร้างระบบการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญในการอุทิศตนเพื่อทำงานให้กับสังคม ที่เป่าประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสมาธิ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการ โดยมีแนวทางการพัฒนา บุคลากร ได้แก่ ๑.การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำหลักเมตตาเพื่อการบริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง มาปรับใช้ ๒.กำหนดนโยบายแบบถาวรในการส่งเสริมการพัฒนาสมานิติฯทางพระพุทธศาสนาอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง ๓.จัดกิจกรรมสร้างความรักความศรัทธา และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ๔.จัดระบบการให้กำลังใจ การเอาใจใส่แล ะสร้าง ความมั่นคงในอาชีพต่อตำรวจชั้นผู้น้อย ๕.จัดโครงการฝึกอบรมทักษะ การสื่อสารเพื่อการบริการที่ดี ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑.จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรต่อประชาชนทุกระดับ ๒.ร้อยละของสถานีตำรวจมีการให้ความสะดวกความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับประชาชน (ร้อยละ ๗๐) และ ๓.ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน โดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี และมีเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานี ตำรวจนครบาลในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๔ กองบังคับการดังตารางต่อไปนี้

^{๓๕๑} สัมภาษณ์ ร .ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์ , รองสารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม , วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕๒} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล, ประธาน กต.ตร. สน.บางมด, วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๔.๗ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสมาธิ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสมาธิ					
เป้าหมาย	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสมาธิและความมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการ	-การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำหลักเมตตาเพื่อการบริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง - กำหนดนโยบายแบบถาวรในการส่งเสริมการพัฒนาสมาธิทางพระพุทธศาสนาอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง - จัดกิจกรรมสร้างความรักความศรัทธา และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร - จัดระบบการให้กำลังใจ การเอาใจใส่และสร้างความมั่นคงในอาชีพต่อตำรวจชั้นผู้น้อย - จัดโครงการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารเพื่อการบริการที่ดี	-จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรต่อประชาชนทุกระดับ -ร้อยละของสถานีตำรวจมีการให้ความสะดวกความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับประชาชน (ร้อยละ ๗๐) -ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน	กรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนภายใน ๒ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๘ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสมาธิ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสมาธิ	๑๙	๑, ๒, ๔, ๓, ๕, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๔.

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา

ปัญญา คือตัวนำการทำงานทุกอย่างให้เกิดความสำเร็จได้ ^{๓๕๓} คนมีปัญญาเท่านั้นที่ จะทำงานได้สำเร็จ คนที่ขาดปัญญาทำอะไรก็ไม่สำเร็จ ค่อนข้างจะล่าช้า ^{๓๕๔} คือจากความรู้ตัวทั่วพร้อมจากปัจจุบันสู่อนาคต ให้มันเห็นภาพเท่านั้นเอง ปัญญา คือ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ โดยเฉพาะเข้าใจเหตุผลต่าง ๆ ที่เขาปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อให้ประชาชนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริง ๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความพึงพอใจต่อประชาชนอันนี้ ถ้าได้ เพราะปัญญา กระบวนการของพระพุทธเจ้าตรัสไว้ ปัญญา เป็นเลิศแห่งคุณธรรมทั้งปวง แต่หลักนั้นเพื่อให้เห็นว่าความยากง่าย เราไปดูในอ อริยมรรคมีองค์แปด พระองค์เอาปัญญาขึ้นมาก่อน ปัญญา ศีล สมาธิ นั่นคือลำดับ แต่ว่าจะเอาอันไหนขึ้นก่อน พระองค์ก็แสดงว่าหลักธรรมนี้ต้องเป็นธรรมสามัคคี คือต้องปฏิบัติโดยพร้อมกัน ยกตัวอย่างเหมือนว่าไม้ซุง หรือว่าท่อนปูนที่ตีกลมที่คลองหก พอตัวคานยกคนเดียวมันไม่ไหว แต่ถ้ายกสัก ๘ คน มันไปได้ จะยก ๘ คน แล้วใครหลุดออกมาสักคนหนึ่งอีก ๗ คนก็ทรุด ลักษณะทำนองนั้น อริยมรรคมีองค์แปดต้องไปพร้อมกัน ต้องทำไปพร้อมกัน สามัคคีกัน แต่อย่างไรก็ตามในแง่ของการศึกษาของปัญญาก็ต้องแยกแยะว่าศึกษาอะไร อันนี้ก็คือตัวที่เราจะต้องกระตุ้นจิตว่าความรู้เกิดแล้วมันดี รู้แล้วก็ต้องปฏิบัติได้ ที่จริงปฏิบัติอยู่ที่ตัวปัญญามันตัวเกิด ความแตกฉานขึ้นมา การจะแตกฉานได้ก็ต้องศึกษาให้มาก อันนี้ต้องสร้างจิตสำนึกตรงนี้ขึ้นมาให้ได้ ^{๓๕๕} แต่ที่เคยให้ไว้เป็นคุณธรรมสุดยอดคือความซื่อสัตย์ หมายถึง การซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่น ครอบครัว หน่วยงานด้วยกตัญญู คือ ความกตัญญูต่อบุคคล สถานที่ วัตถุ ภูมิลำเนาที่ รู้กฎหมายหมาย จารีตประเพณี งานที่รับผิดชอบมีวินัย ใช้หลักปัญญา เป็นการรักษาความประพฤติ ก็ทำให้เกิดความสงบเป็นต้นมีจิตใจอาสา คือการรู้จักเสียสละ มีจิตเมตตาบริการ ^{๓๕๖} นำหลักไตรสิกขามาปรับใช้ในการ เพื่อให้ประชาชนพอใจในการใช้บริการ ต้องรู้จักฐานะของเราว่าเรากำลังทำอะไร เป็นอะไร ประชาชนเขามาหาเราเขาต้องการอะไร ตัวนี้เป็นเรื่องปัญญา เราอยู่อย่างเราเป็นข้าราชการทำหน้าที่บริการประชาชน มีหน้าที่ทำให้ประชาชนมีความพอใจ โปร่งใสใจเมื้อ มาหาเรา ถ้าเราทำได้แบบนี้ แสดงว่าเราจับได้ แสดงว่าเราจับหัวใจได้ว่าหน้าที่เราคือการให้ความสะดวกความยุติธรรมให้ความเป็น

^{๓๕๓} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕๔} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์(สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๕๕} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สณฺญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕๖} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

กันเองกับประชาชน เมื่อมีความเป็นกันเอง ก็เหมือนญาติคือบริการดูญาติ ประชาชนก็มีความสบายใจ พอมีความสบายใจเสียงพูดเสียงคำ ก็จะหายไปเอง ความพอใจก็จะเกิดขึ้น^{๓๕๗}

ปัญญา คือกระบวนการเป็นพื้นฐานความคิดที่ถูกต้อง เขาเรียกสัมมาจิตติ ต้องเป็นผู้ที่มีสุดมยปัญญา คือปัญญาที่สำเร็จโดยการฟัง หมายถึงเอาปัญญาความรู้ความเข้าใจ เป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักฟัง เก็บเกี่ยวการฟัง เมื่อได้ฟังแล้วก็นำมาคิดตรอง เขาเรียก จินตามยปัญญา การตรองด้วยความคิด คือพยายามสังเคราะห์สิ่งที่ไม่ดีไม่งามออกไป เอาสิ่งที่ดีงามเข้ามา ฟังแล้วเอามาคิดทำให้เกิดฤทธิ์ทางปัญญา คือลงมือปฏิบัติ ถ้าไม่ได้รับการฟังก็มีข้อมูลน้อย แล้วไม่ได้นำมาคิดพิจารณาโดยแยก คาย ก็จะทำให้การฟังไม่ได้ผลเต็มที่ ไม่มีการสังเคราะห์ มีงานทฤษฎีงานวิจัย รองรับ แล้วลงมือปฏิบัติ มีการลองผิดลองถูก แล้วจะรู้ว่าอันไหนควรหนัก อันไหนควรเบา เมื่อลงมืออย่างนี้แล้ว เขาเรียกว่า ภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง แล้วเมื่อทำได้อย่างนี้แล้วจะทำให้ตำราจะมีคุณภาพ^{๓๕๘} ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามวินัยตำรวจและรักษาไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ (หลักปัญญา) การกระทำด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ปราศจากอคติประชาชนมองเห็น ประชาชนรู้เพราะประชาชนมองสถาบันตำรวจเหมือนผู้ปกครอง คนในปกครองมองบิดามารดาด้วยใจเคารพ เชื่อฟังแต่ยามใดผู้ปกครองมีความอคติเขาจะเสื่อมความเชื่อถือ การใช้ปัญญา จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งนั้น^{๓๕๙}

อย่างไร ก็ตามให้ตำรวจมีความ รักในอาชีพของตัวเองตำรวจโดยธรรมชาติมีความรักในอาชีพของตัวเองอยู่แล้ว พอมาเป็นตำรวจได้สัมผัสถึงความทุกข์ ความสุขของการเป็นตำรวจโดยตำรวจอาชีพที่แท้จริงคือตำรวจที่สัมผัสกับประชาชน ยิ่งถ้าได้รู้ถึงความรู้ทุกข์ รู้สุขของการเป็นตำรวจแล้ว จะยิ่งทำให้รักในอาชีพขึ้น ก็จะต้องไปสัมผัสถึงความเป็นตำรวจ และซาบซึ้งถึงความทุกข์ยากของตำรวจเสียก่อน ตลอดจนการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนกับประชาชนเป็นประจำต่อเนื่องในโอกาสต่าง ๆ^{๓๖๐} คล้ายกับคุณธรรมใน ข้อต้นคือตำรวจต้องมีกฎกติกา และพึงระลึกว่าสังคมคอยตรวจสอบการทำงานอยู่เสมอ การเป็นอาชีพที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นสิ่งที่มีการกระทบกระทั่งกันตลอดเวลา

^{๓๕๗} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕๘} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕๙} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๖๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ดังนั้นการปลูกฝังความประพฤติโดยเฉพาะระเบียบวินัยให้ตำรวจมีความสำรวมในอารมณ์ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงไปตรงมาการพัฒนาข้าราชการตำรวจ จให้มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจ มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนถึงพอใจ ถ้าตำรวจมีระเบียบวินัยในตัวเองแล้ว เขาก็จะมีความตั้งใจในการทำงานของเขาเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่ก็จะตามมาการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลัก ข้อกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ มีความเข้าใจเหตุผลต่างๆ

การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน คือ การสร้างพรรคพวกให้ตำรวจคิดว่าประชาชนที่มารับบริการเป็นเสมือนพวกของตน ลดช่องว่างระหว่างตำรวจกับประชาชน ให้ได้^{๓๖๑} ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย และรักษาไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การจัดการอย่างเป็นระบบ มีความเท่าเทียมกันเสมอภาคกันคนในองค์กรต้องมีความน่าเชื่อถือ การวาง ตัวที่ดีการจัดสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานต้องดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การฝึกความอดทน จิตอาสา การบริการที่ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องทำ โดยการนำคุณธรรมมาใช้ในองค์กร^{๓๖๒} การเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ต่อสังคม ก็เกิดขึ้น^{๓๖๓} ข้าราชการตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมาย และเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ต้องปฏิบัติกับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกหมู่เหล่า และประชาชนทั่วไป อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ข้าราชการตำรวจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ความรู้เพิ่มเติมด้านกฎหมาย จัดการฝึกและอบรมพัฒนา องค์ความรู้ด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่องจัดการสัมมนาประเด็นปัญหา ข้อขัดข้อง เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ^{๓๖๔} ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ ปฏิบัติตามวินัยของตำรวจ และรักษาไว้ซึ่งระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องปลูกฝังให้ตำรวจเกิดความผูกพันในการทำงาน ด้วย การปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นตำรวจ^{๓๖๕} ตำรวจต้องมีจิตบริการ^{๓๖๖} และสร้างจิตสำนึกของการเป็นตำรวจ^{๓๖๗}

^{๓๖๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๖๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๖๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เตณธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๖๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๖๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๖๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชกร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๖๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปานิกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

หากตำรวจอยู่ในระเบียบหรือกรอบข้อปฏิบัติของกฎหมายแล้ว เขาก็จะมีความตั้งมั่นอยู่ในระเบียบวินัย มีความเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย ^{๓๖๘} ควรมีการอบรม ภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ อยู่อย่างสม่ำเสมอจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถแยกแยะได้ว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ ที่เรียกว่า องค์กรแห่งปัญญายิ่งขึ้นไปเมื่อข้าราชการตำรวจได้เรียนรู้ และได้พัฒนาตนเองด้วยหลักธรรมนี้แล้ว การงานที่เกิดขึ้นย่อมเป็นที่ พอใจของประชาชน แนวนอนการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักข้อกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ มีความเข้าใจเหตุผลต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ กิดความพึงพอใจของประชาชน คือ การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจ เป็นผู้ที่ใช้กฎหมายดูแลสังคมให้อยู่อย่างสงบ จึงจำเป็นต้องมีการอบรม พัฒนาให้ทันสมัยและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะงานด้านการสอบสวน ที่จะต้องมีความเข้าใจและสามารถอธิบายความสงสัยให้ประชาชนเข้าใจ เป็นอย่างดี ไม่ใช่ช่องว่างของกฎหมายมาใช้ในทางไม่ถูกต้อง และต้องสร้างความยุติธรรมแก่ประชาชน และในบางกรณีข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องเรียนรู้ถึง จารีตประเพณีท้องถิ่นอย่างเข้าใจ หากจะใช้กฎหมายในชุมชนหรือท้องถิ่นนั้นๆ อาจจะถูกขัดขวาง ต่อต้าน ไม่สามารถสร้างความร่วมมือกันได้ ^{๓๖๙} ควรสร้างความรักความศรัทธาในองค์กรให้ได้และฝึกทบทวนจนนำไปใช้ได้อย่างจริงจัง ^{๓๗๐} คือเกี่ยวกับเรื่องการบริหารประชาชน ทำให้ประชาชนพอใจ การบริการ ตำรวจคือเป็นบุคลากรที่สำคัญมาก เพราะต้องเสี่ยงภัยตลอดเวลา เพราะฉะนั้นคือหมายความว่าก่อนที่จะตำรวจจะยึดมั่นในสิ่งถูกต้องได้ เกิดว่าตำรวจคนไหนที่ทำได้ ยึดมั่นอยู่ในระเบียบวินัย แล้วก็ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ตรงนี้ เมื่อเขาทำได้แล้วก็ต้องมีการยกย่องในความดีของเขา ^{๓๗๑}

กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านปัญญา คือการสร้าง ความรู้ตัวทั่วพร้อม ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมาย ข้อควรปฏิบัติ โดยเฉพาะเข้าใจเหตุผลต่างๆ ที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่อยู่ และความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆจริงๆ และพร้อมที่ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าการตำรวจพึงพาอาศัยในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ปัญญาในลักษณะการปฏิบัติจะต้องเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ทันกับกระแสของโลกที่เปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งกลวิธีต่าง

^{๓๖๘} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว , รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๖๙} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์ , รอง สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม บก.น.๘ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗๐} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง , ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗๑} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , อดีตประธาน กต.ตร. สน. บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

ของอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ที่มีความแตกต่างกันออกไปหากข้าราชการตำรวจขาดปัญญาจึงเท่ากับว่าจะกลายเป็นสร้างปัญหาให้สังคม ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมี ปัญญาสำหรับการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.สร้างระบบ ทักษะการฟังของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แล้วนำมาพิจารณาและสังเคราะห์ข้อความอย่างฉลาด ๒.การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ความรู้ต่อกฎหมายและการใช้กฎหมายด้วยความยืดหยุ่น ๓.จัดการฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจระบบงานมาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ และ ๔.การพัฒนาระบบการรับฟังเสียงของประชาชน สัมผัสถึงความทุกข์ของประชาชน และพยายามปลดปล่อยความทุกข์ให้กับประชาชน ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑.จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ (๘๘ สถานี) และ ๒.ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน โดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี ซึ่งมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๙ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา					
เป้าหมาย	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	มีปัญญาสำหรับ การแก้ไข ปัญหา ให้กับประชาชน ได้	-สร้างระบบทักษะการฟังของเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้วนำมาพิจารณา และสังเคราะห์ข้อความอย่างฉลาด -การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ความรู้ต่อกฎหมาย และการใช้กฎหมายด้วยความยืดหยุ่น -จัดการฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจระบบงานมาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ -การพัฒนาระบบการรับฟังเสียงของประชาชน สัมผัสถึงความทุกข์ของประชาชน และพยายามปลดปล่อยความทุกข์ให้กับประชาชน	-จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ (๘๘ แห่ง) -ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน	กรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๐ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบ ประเด็น ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านปัญญา

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านปัญญา	๑๙	๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๒, ๒๓.

๔.๑.๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านฉันทะ

การพัฒนาบุคลากรด้านฉันทะหลักนี้เป็นเรื่องสำคัญเพราะอิทธิบาทเป็นหลักแห่งความสำเร็จ ดำรงก็ต้องมีฉันทะ ต้องรักความเป็นตำรวจ ไม่ใช่เป็นตำรวจเพราะมาหาผลประโยชน์ ต้องรักในอาชีพตำรวจ เขาเรียกว่าพอใจ คือ ฉันทะเมื่อเป็นแล้วต้องมี ประสิทธิภาพ^{๓๗๒} คือลงทุนน้อย แต่ได้ผลตอบแทนมาก การที่เราจะบรรลุเป้าหมายปกติในการบริหารจัดการจะต้องมีการตั้งเป้าหมายไว้ก่อน ฉันทะ หมายถึงถูกใจ พึงพอใจ กับเป้าหมายที่เราวางไว้ สมมุติว่าเราต้องการปรับปรุงทางกายภาพ มันจะเกิดภาพใหญ่ หรือวิสัยทัศน์ ตัวฉันทะ คือความพึงพอใจให้สภาพที่เราคิดถึงเป็นจริงถ้าเราวางเป้าหมายในองค์กรมีความเข้มแข็ง ให้รู้จักสามัคคี แสดงว่าตอนนี้ยังไม่ค่อยมีความสามัคคีทำอย่างไรทำให้เกิดความรักสามัคคีรักคือฉันทะดังนั้นเราต้องมีการผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย ฉันทะคือพยายามลดช่องว่างคือการระดมกำลัง ความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเสริม เพื่อลดช่องว่างของเรา คือการรวมศูนย์ คือเรามีเวลาน้อยประสิทธิภาพมันต้องคำนึงถึงว่าเรามีทรัพยากรจำกัด ยุทธศาสตร์ คือการกำหนด Scope เป้าหมายให้แคบ เรามีอะไรต้องทำอะไร ถ้าเรากระจายทรัพยากรเป็นเบี้ยหัวแตก จะไม่ได้อะไรสักอย่างเราโฟกัสไปยังจุดใดจุดหนึ่งเราต้องทำให้สำเร็จสุดท้ายความสำเร็จจะไปตามวัตถุประสงค์^{๓๗๓} โครงการฝึกสมาธิอบรมปฏิบัติเห็นว่าอย่างไรการฝึกเหมือนกับนักกีฬาที่จะต้องมีการฝึกฝนที่จะต้องมีการหมั่นฝึกซ้อมจนเกิดความชำนาญจึงจะเกิดผลสำเร็จ เช่นเดียวกันกับสมาธิที่จะต้องใช้เวลาในการ ฝึกจะต้องทำอย่างไรให้จิตใจอยู่กับอารมณ์ในปัจจุบันไม่ให้อารมณ์อื่นเข้ามาแทรกแต่ถ้าหากมีอารมณ์อื่นเข้ามาแทรกก็ต้องรู้ด้วยว่าจะต้องทำอย่างไรจะต้องป้องกันอย่างไรแต่เมื่อฝึกแล้วก็ต้องสามารถเอาไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับชีวิตประจำวันได้

^{๓๗๒} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธิชนวงศ์, (สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๗๓} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ภารกิจในประจำวันของ เรามันเป็นอย่างไรเราไม่ห่วงไหวกับอารมณ์ที่มากกระทบอย่างไร เราจะนำหลักปัญญามาใช้ในการพัฒนาตำรวจอย่างไรปัญญาตัวนี้คือตัวเหตุผลการรู้จักไตร่ตรองสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุผลการรู้จักยังคิด การทบทวน พิจารณาไตร่ตรอง เสียก่อนจึงค่อยตัดสินใจไม่ไขว่คว้าไปเพื่ออารมณ์ หรือความรู้สึกการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยการนำ หลักอิทธิบาท ๔ จะนำหลักฉันทะ จะนำมาปรับใช้อย่างไร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นฉันทะคือความพอใจ ชอบใจ รักในการทำงาน รักในชีวิตตำรวจ ดังนั้นการที่มาเป็นตำรวจเราต้องถูกปลูกฝังมาแล้วว่าให้เรามีความรักที่ จะเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี ที่จะทำหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขต่าง ๆ ให้กับประชาชน ดังนั้นถ้าเรารักที่จะทำหน้าที่ เราก็จะเกิดความเสียสละ และอดทน ต้องรู้และต้องชอบในสิ่งที่เข้ามาเป็นโดยการทำความเข้าใจมาตั้งแต่ต้นเราต้องทำความเข้าใจกับตำรวจตั้งแต่ต้น ว่าเขา ต้องเจออะไรในอาชีพตำรวจ การฝึกตั้งแต่ต้น มันทุ่มเทได้ ^{๓๗๔} สร้างกระบวนการให้ศรัทธาในความเป็นตำรวจในสถาบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นมาตัวศรัทธาที่จริงแล้วพระพุทธเจ้าตรัสว่าถ้าคนเกิดศรัทธาในสิ่งนั้น ๆ แล้วทำได้ทั้งนั้น เราเห็นได้ชัดว่าที่เขาทำผิดกันมันผิดต่อโลกอยู่ ามบุคคลที่ขับเครื่องบินชนตึก World trade center ถามว่าเขาทำเพราะอะไรเพราะศรัทธาถามว่าถูกไหมมันไม่ถูกหรอกศรัทธาอย่างเดียวไม่ถูกหรอกเพราะฉะนั้นตัวศรัทธามีพลังสำคัญพระพุทธเจ้าตรัสว่าศรัทธาสาธุ ปติญฺฐิตา คือถ้ามีศรัทธาแล้วทำอะไรได้สำเร็จทุกอย่าง คนที่ศรัทธาในพิธีไหว้เจ้าที่เขาไปลุยไฟกันลุยไฟก็ยังได้ เพราะศรัทธาอย่างเดียว เราไม่บอกว่าถูกว่าผิดแล้วกัน แต่ว่านั่นคือศรัทธา ต้องสร้างศรัทธา ศรัทธาแล้วก็ตัวความกล้าทางจริยธรรมก็เกิดขึ้น ความไม่ประมาทนั่นแหละโดยความหมายตรง ๆ ก็คือความไม่ประมาทความไม่ประมาทก็คือการอยู่โดยไม่ปราศจากสติ

การอยู่ไม่ปราศจากสติก็คือการระลึกอยู่เสมอว่าเราคือใครเรามีอุดมการณ์อย่างไรเรามีเป้าหมายอะไรถึงมาอยู่จุดนี้ถึงได้เดินเข้ามาทางนี้ สำหรับคนที่เดินเข้ามาแล้วก็ถือว่าท่านจะผิดจะถูกท่านก็ต้องมาสร้างความเห็นถูกขึ้นมาแล้วสร้างสัมมาทิ ฐิขึ้นมาสร้างความเห็นชอบขึ้นมาในส่วนนี้ เพราะว่าท่านเดินมาแล้วจะกลับไปนับหนึ่งใหม่นั้นคงจะยาก แล้วก็ไม่วางใจแน่ กลายเป็นคนจิตใจรวนเร ตัวสมาธิก็ยังต้องนำเอามาใช้ ปัญญาไม่ได้ เพราะศรัทธาถ้าทั้งปัญญาเมื่อไรก็เกิดพลาดได้ทันทีเสี่ยงตัวขับเคลื่อนที่สำคัญก็คือศรั ทธา นำหน้าด้วยปัญญาต้องตามไปกำกับ การพัฒนาในเรื่องของความรักความพอใจในอาชีพข้าราชการ ตามที่กล่าวมานี้เอง ^{๓๗๕} นอกจากหลักอิทธิบาท ๔ แล้วเพื่อจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล จะมีบริบทของมันคือดูสังคม ว่าสังคมที่เราทำงานนั้นเป็นสังคมอย่างไร ดูความพร้อมของตนเองว่าเรามีความพร้อมหรือไม่ซึ่งมีความสำคัญดูเวลาดูวิธีการให้เหมาะสม เพื่อตัดสินใจว่าวิธีการเหล่านี้มีความเหมาะสมหรือไม่ในเรื่องอิทธิบาททั้ง ๔ นั้น

^{๓๗๔} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาติโร), อธิการบดี มมร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗๕} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมศรี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

มีบริบทของมันอยู่ คือทั้งสี่ด้านข้างต้น ถ้าทั้งสี่อย่างที่ว่ามานั้นเราดูแล้วทำได้ ทั้งสี่อย่าง มันจะหนุน
 อธิปไตย ๔ ในทันทีถ้าเราเข้าไปดูแล้ว ว่าขณะนี้มันเป็นยุคอะไร ถ้าเราเข้าไปจับกุม หรือทำงานอะไร
 เราต้องดูว่า วิธีการเราพร้อมหรือไม่เวลาพร้อมหรือไม่ การพัฒนาอะไรบางครั้ง ถ้าเจ้านายเราไม่เอา
 เสียอย่างอาจจะไม่เหมาะสม เราต้อง งดบริบทให้ดีถ้าเราดูบริบททั้ง ๔ แล้วอธิปไตย ๔ จะมาเองคือ
 ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความพากเพียร จิตตะ มีใจจดใจจ่อ สุดท้าย คือวิมังสา คือปัญญาใน
 การไตร่ตรอง^{๓๗๖} ฉะนั้นการปลูกความพอใจ คือตัวฉันทะ ในงานรับใช้ประชาชน คือต้องปลูกความ
 พอใจแต่ไม่ใช่ทำเพราะทำแบบเสียไม่ได้ไม่อย่างทำเลยแต่จำเป็นต้องทำเพราะ ะมีอาชีพเป็นตำรวจต้อง
 ขจัดความรู้สึกอย่างนี้ออกไป แต่ต้องปลูกความพอใจในหน้าที่ทำแล้วมี ความสุข ทำแล้วได้รับคำชม
 มีคำชื่นชมยินดี เพราะได้ทำเต็มที่ ทำอย่างทุ่มเทแล้ว ต้องปลูกความพอใจตรงนี้ให้ได้ ทำให้ต้องให้มี
 ความสุข เราต้องเอามาคิดแบบโยนิโสณัมสการ^{๓๗๗} กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพควร
 เป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนา คือ (หลักฉันทะ)
 พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาของผู้รู้ คำสอนเป็นของผู้รู้ การนำหลักธรรมของผู้รู้การปฏิบัติมีแต่
 ประโยชน์ ขอให้ปฏิบัติตามข้อดังต่อไปนี้

๑. ตั้งใจทำ คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วควรปฏิบัติให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง
 เอาไว้

๒. เต็มใจทำ คือ งานทั้งปริมาณหรือคุณภาพก็สามารถทำได้โดยการปฏิบัติงานที่เน้น
 ผลงานที่ออกมาให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ

๓. พอใจทำ คือ ไม่ว่างานจะเป็นงานหนักหรือเบาก็สามารถทำได้ โดยไม่มีอคติใดใดใน
 ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ

๔. การเข้าใจทำ คือ ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอาจจะใช้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งคือมี
 ความรอบรู้สามารถปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

การทำงานให้สำเร็จจะต้องใช้หลักธรรม อธิปไตย ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิ มังสา
 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเคยพระทานราชทานให้นักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อพัฒนา
 ข้าราชการตำรวจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานควรพัฒนา คือ กำหนดโครงสร้างเป็นเอกภาพ
 กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ ให้เกิดความชัดเจนกำหนดค่าตอบแทน เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง
 เงินรางวัล เงินพิเศษอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และคุ้มค่างบประมาณ

^{๓๗๖} สัมภาษณ์ พระราชปฏิญาณมณี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่
 ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗๗} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปบุญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะ ภาค ๑, วันที่
 ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ ส่งเสริม สนับสนุน การเจริญเติบโตตามตำแหน่ง ชั้นยศ ให้เกิด
 ความเป็นธรรมอย่างต่อเนื่องตามความรู้ ความสามารถและผลที่ประจักษ์จัดให้มีเครื่องมือ
 ระบบเทคโนโลยีอันทันสมัยให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการตำรวจ
 รักองค์กร รักงาน รักเกียรติยศชื่อเสียงของวงการตำรวจ รักชุมชน และสามารถเข้าใจเข้าถึงประชาชน
 ได้เป็นอย่างดี การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานคว รสร้างความผูกพัน
 ระหว่างองค์กรกับตำรวจจะทำให้ตำรวจมีความพอใจในการทำงานต้องสร้างให้เขารัก และศรัทธาใน
 อาชีพของการเป็นข้าราชการ ก่อน ว่าตำรวจมีหน้าที่ต้องเสียสละ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้
 ตำรวจได้รับผลตอบแทน

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานควรให้ มี การบริหารงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพคือการมุ่งไปสู่การประเมินผลที่ถูกต้องด้วย ทำอย่างไรให้ตำรวจพอใจ ต้องให้
 ความเป็นธรรมกับตำรวจ ต้องจัดการให้มีความเที่ยงธรรม ความเป็นธรรม มีระบบตอบแทน นำไปสู่
 ปัจจัยแห่งความภาคภูมิใจ คือเป็นสิ่งสำคัญในการพอใจ ให้เขามีความรักใน อาชีพที่เขาเป็น
 สร้างศรัทธาในอาชีพให้ได้ ถ้าเขามีความรัก เขาก็จะทำทุกอย่างดีหมด แต่ถ้าเขาไม่รักเขาก็จะไม่ตั้งใจ
 ที่จะทำ ปลูกฝังให้รักในองค์กรจัดการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ในองค์กร อย่างเพียงพอตามความ
 ต้องการกระตุ้นและส่งเสริมคนดีได้ทำงาน และได้รางวัลหรือ ความสำเร็จส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
 ทุกคนในที่ทำงานสามารถสอนงานและทำงานแทนกันได้ผู้บริหารต้องเป็นนักวิจัย และออกแบบการ
 ทำงานแบบบูรณาการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องทำงาน ให้น่าอยู่ นำทำงาน
 การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องให้ตำรวจมีความเข้าใจในอำนาจ
 หน้าที่ของตนเอง ถ้าเขาเข้าใจแล้ว เขาก็จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เขาจะพอใจเอง โดยการสร้าง
 ความศรัทธาให้กับตนเอง

กล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านฉันทะ อยู่ที่การสร้างแรงจูงใจ และปลูก
 พลังความเชื่อในองค์กรตำรวจ มีควา มรัก มีความผูกพัน มีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้
 ประชาชนอย่างสุดความสามารถในลักษณะได้แก่ มีความ ตั้งใจทำให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง
 เอาไว้ มีความเต็มใจทำเน้นผลงานที่ออกมาให้เกิดประสิทธิผลตามที่ต้องการ มีความพอใจทำไม่ว่างาน
 จะเป็นงานหนักหรือเบ าะ และมีความ เข้าใจทำคือปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอาจจะใช้ความเข้าใจ
 อย่างลึกซึ้งคือมีความรอบรู้สามารถปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ โดยมุ่ง เป้าประสงค์
 เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความ ยินดีพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร
 ได้แก่ ๑.การสำรวจความถนัดในงาน และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ถูกกับงานอย่างเหมาะสม
 ๒.การจัดโครงการอาหารกลางวันสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ๓.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจาก
 ผู้ใต้บังคับบัญชา ๔.จัดระบบการพัฒนาและการปลูกพลังศรัทธาในองค์กรตำรวจ ๕.จัดบรรยากาศ
 ของสถานที่ และเพื่อ นร่วมงานต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๖.การให้กำลังใจ และสวัสดิการ

อย่างเท่าเทียม ๗.การพิจารณาความดีความชอบด้วยการให้ความสำคัญแก่คนดีด้วยความดี และ ผลงานที่เป็นรูปธรรม และ ๘.การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงทางบวกที่ทำให้เกิด ความภูมิใจในอาชีพตำรวจ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้ด้วย ความเต็มใจและมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักในสถาบันตำรวจ (ร้อยละ ๗๐) และ ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น โดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับ การ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านฉันทะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านฉันทะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความฉันทะในการปฏิบัติงาน	-การสำรวจความถนัดในงาน และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ถูกกับงานอย่างเหมาะสม -การจัด โครงการอาหารกลางวันสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย -การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา -จัดระบบการพัฒนาและการปลูกฝังศรัทธาในองค์กรตำรวจ -จัดบรรยายภาคในสถานที่และเพื่อร่วมงานต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ -การให้กำลังใจ และ สวัสดิการอย่างเท่าเทียม	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้ด้วยความเต็มใจและมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักในสถาบันตำรวจ (ร้อยละ ๗๐) -ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น	กรอบระยะเวลาในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล-สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านฉันทะ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านฉันทะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความฉันทะในการปฏิบัติงาน	-การพิจารณาความดีความชอบด้วยการให้ความสำคัญแก่คนดีด้วย ความดี และผลงานที่เป็นรูปธรรม -การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงทางบวกที่ทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพตำรวจ			

ตารางที่ ๔.๑๒ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านฉันทะ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านฉันทะ	๑๙	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๔, ๑๕, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๔.

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านวิริยะ

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงานจะพัฒนาโดยใช้หลักวิริยะ^{๓๗๘} แต่ว่าโดยหลักของพระพุทธเจ้ามันจะมีอยู่อย่างหนึ่งว่าเรื่องของการทำงาน ซึ่งเป็นวางเป้าหมายในองค์กร มีความเข้มแข็ง ให้รู้จักสามัคคี แสดงว่าตอนนี้ยังไม่ค่อยมีความสามัคคี ทำอย่างไรทำให้เกิดความรักสามัคคี รัก คือ ฉันทะ รู้ คือ วิมัสสา ดังนั้น ต้องมีการผลักดันให้

^{๓๗๘} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ , (สมศักดิ์ อุปสโม) , เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ไปสู่เป้าหมาย เหมือนกันดังหนึ่ง สติ๊ก ถ้าเราตั้งเป้าหมายไว้สูง เช่น ตั้งไว้ทั้งโรงพัก อาจจะลดลงเหลือแค่ฝ่ายเดียว เราก็จะลดความพยายามลง คือ วิริยะ น้อยลง แต่ถ้าฉันทะเรต่ำ วิริยะ ก็จะน้อย ลงไปด้วย ฉันทะ คือ พยายามลดช่องว่าง ^{๓๗๙} ถ้าว่าตามหลักของกฎทนต์สูตรมีอยู่ข้อหนึ่งมีอยู่ส่วนหนึ่งที่บอกว่าถ้าเป็นเกษตรกร รัฐสวัสดิการต้องแจกพืชพันธุ์ โดยที่ เกษตรกรไม่ต้องไปลงทุน หาพืชพันธุ์ถ้าเป็นข้าราชการก็ต้องเลี้ยง ปลูกให้มีกำลัง อย่าให้ขาดแคลน อย่าให้ออดอยาก เรียกว่ามีเบี้ยเลี้ยง ^{๓๘๐} เพราะฉะนั้นเรื่องเบี้ยเลี้ยงรางวัลอันดับแรกที่จะต้องพูดกันแล้วก็การที่ให้โอกาสพักผ่อนนี่ก็เป็นส่วนหนึ่งเป็นสินน้ำใจสวัสดิการดูแล ^{๓๘๑} แล้วก็สวัสดิภาพคือให้คว ามคุ้มครองปลอดภัย ก็คือการทำที่จะให้ความมั่นใจกับบุคลากรในองค์กรของตนว่าไม่ลำบากไม่เดือดร้อนแน่จากผู้บังคับบัญชา หรือจากองค์กร ^{๓๘๒} อันนี้เป็นหลักที่ปรากฏอยู่ใน สังคาลสูตร แล้วก็ในกฎทนต์สูตร ส่วนแรก คือ กฎทนต์สูตร ส่วนที่ ๒ คือ สังคาลสูตร ^{๓๘๓} ก็คือจะให้ตำรวจเกิดความเพียรพยายามหรือว่าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ก็คือเหมือนว่าถ้าเป็นข้าราชการก็คือรัฐต้องจัดการเลี้ยงดูให้กำลังเรื่องเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนรางวัล ^{๓๘๔} อย่าให้ต้องลำบากแสดงว่าก็ต้องจัดสวัสดิการให้เพียงพอ แล้วก็ ให้โอกาสเขาได้มีการพักผ่อนบ้างเพื่อผ่อนคลาย ^{๓๘๕}

นอกจากนี้การจัดสวัสดิภาพเพื่อคุ้มครอง และการเปิดโอกาสให้เขามีความก้าวหน้าอย่างโปร่งใสแล้วก็ให้ความมั่นใจในบุคลากร ส่วนวิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร ^{๓๘๖} พยายามหาข้อมูลเพื่อ

^{๓๗๙} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๐} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สณฺญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๑} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว , รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๒} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๓} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๔} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๕} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเยี่ยม ญาณินโท), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๖} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

คลี่คลายสถานการณ์ที่เราได้รับผิดชอบในขณะนั้น ให้เป็นไปได้ และไปในทางที่ดี ^{๓๘๗} ซึ่งคนโบราณเขามีบริบทที่เรียนรู้รอบด้านมาก่อน “ต้องรอบรู้ปัญหาสารพัด ต้องรวดเร็วเร่งรัดงานทั้งหลาย ต้องรู้รอบหลายแบบให้แบบคาย หุ่นใจกายสุดฤทธิ์พิชิตงาน ” ^{๓๘๘} งานตรงนั้นขณะนั้น การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนา คือ (หลักวิริยะ) ไม่ว่าสถาบันอะไรถ้านำหลักวิริยะไปใช้เกิดผลดีเสมอ ^{๓๘๙} พระพุทธเจ้าได้ตรัสยืนยันไว้ว่าคนจะล่วงทุกข์ได้เพราะความเพียรนี้เป็นสูตรสำเร็จประการที่สาม ต้องมีความเพียรพยายามไม่ขาดสายที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความฉลาด ^{๓๙๐} ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้มากที่สุดการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาการนำหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความเพียร พยายามในการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจ ^{๓๙๑} ในการประกาศ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้การพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เกิดความมุ่งมั่น หุ่นเทในการปฏิบัติงาน ^{๓๙๒}

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงานถ้าตำรวจมีความศรัทธาหรือรักในอาชีพเขาก็จะเกิดความเพียร ^{๓๙๓} หรือขยันขันแข็งเองสร้างสวัสดิการ การมอบรางวัลหรือคำชมเชยการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาคือถ้าหากเขามีความรักในหน้าที่ ^{๓๙๔} ความเพียรเป็นประเด็นที่ตามมาเอง เขาก็จะขยันหมั่นเพียรผู้บังคับบัญชาก็ต้องตอบแทน เมื่อเขาได้ทำดีเช่นการให้รางวัล การพิจารณาตำแหน่งต่าง ๆ ^{๓๙๕} การพัฒนาข้าราชการ

^{๓๘๗} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๘} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙๐} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๙๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เต้นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รองสารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙๔} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล, ประธาน กต.ตร.สน.บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๙๕} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง , ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาใส่ใจ^{๓๙๖} และให้ความใกล้ชิดสามารถสอนงานหรือนำลูกน้องให้ได้ผู้บริหารต้องเข้าใจจิตวิทยาพื้นฐานในการจูงใจทีมงาน ให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานจัดให้มีการพบปะสนทนาในทีมงาน^{๓๙๗} เช่น สภาภาคโครงการอาหารกลางวัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน ลดปัญหาความขัดแย้งนำเทคนิค^{๓๙๘} และวิทยาการใหม่ ๆ มาแนะนำให้ความรู้แก่ทีมงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอไม่ตำหนิให้กำลังใจ และแนะนำช่วยเหลือตามความเหมาะสมทำงานอย่างมีระบบ^{๓๙๙} และมีเป้าหมายอย่างเป็นแบบแผนการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงาน ๔. ขาดดีแล้วต้องได้ดี การวัดผลที่ถูกต้อง ตามหลักจริยธรรม^{๔๐๐} จะเกิดการแข่งขันที่ถูกต้อง แข่งขันกับตัวเองการทำงาน การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงานควรจะให้ เกิดความมามะพยายามต้อง มีการสร้างแรงจูงใจ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เป็นรางวัล รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย^{๔๐๑}

กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน วิริยะ เป็นการสร้างแรงจูงใจในวางแผนเป้าหมายในองค์กร ให้บุคลากรมีความเข้มแข็ง ให้บุคลากรมีความรู้รักสามัคคีโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยจะต้องใช้ภาวะผู้นำอย่างมาก มีการเพิ่ม สวัสดิการให้กับตำรวจตามสมควร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ อาจจะใช้ระบบทีมงานเพื่อให้เกิดความเพียรที่มีความเสียสละต่อเพื่อร่วมงาน การการระดมกำลัง ความคิด ทรัพยากร เป็นต้น เพื่อ เป้าประสงค์ ที่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพากเพียรในการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.พัฒนาระบบการสื่อสารแบบสั่งการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของภาวะผู้นำที่มี อายุ น้อย ๒.การกำหนดในการพิจารณารางวัล และเพิ่มสวัสดิการให้กับคนที่มีความเสียสละทุ่มเทกับการทำงาน ๓.จัดโครงการฝึกอบรมกระบวนการสร้างแรงจูง ใจในระบบทีมงานและการเพิ่มแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๔.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการการระดมกำลัง ความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จเพื่อความเพียร ๕.การจัดโครงการดูแล และเอาใจใส่เจ้าหน้าที่ตำรวจจากผู้บังคับบัญชาน้อย รางใกล้ชิด ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่

^{๓๙๖} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล, ประธาน กต.ตร. สน.บางมด, วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๓๙๗} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุตปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๙๘} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๓๙๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานิกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ติงวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๐๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ตำรวจมีการเรียนรู้ มีความเพียรพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละต่อประเทศชาติ (ร้อยละ ๗๐) มีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปีและเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านวินัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านวินัย					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความวินัยในการปฏิบัติงาน	-พัฒนาระบบการสื่อสารแบบสั่งการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของภาวะผู้นำที่มีอายุ -การกำหนดในการพิจารณารางวัล และเพิ่มสวัสดิการให้กับคนที่มี ความเสียสละทุ่มเทกับการทำงาน -โครงการฝึกอบรมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในระบบทีมงานและการเพิ่มแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ -การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการการระดมกำลังความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จ -การจัดโครงการดูแล และเอาใจใส่เจ้าหน้าที่ตำรวจจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้ มีความเพียรพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละต่อประเทศชาติ (ร้อยละ ๗๐)	กรอบระยะเวลาในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๔ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรด้านวิริยะ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านวิริยะ	๒๓	๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านจิตตะ

จิตตะ คือ การเอาใจใส่ในงานหน้าที่ของตนเอง หมายถึงว่า การตรวจตรา ตรวจสอบ การงานของตนเอง ไม่ทิ้งหน้าที่ ไม่หนีหน้าที่ รับผิดชอบต่อนหน้าที่อย่างเต็มที่ ^{๔๐๒} ซึ่งเป็นการระดมกำลัง ความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเสริมวิริยะของเรา เพื่อลดช่องว่าง คือการรวมศูนย์ คือเรามีเวลาน้อย ประสิทธิภาพ มันต้องคำนึงถึงว่าเรามีทรัพยากรจำกัด ^{๔๐๓} ฉะนั้น การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานก็คือเหมือนเอาหลักจิตตะมาใช้เราจะพัฒนา ^{๔๐๔} โดยหลักก็คือเอาข้างต้นมาว่า คือ อุดมการณ์ทั้งไม่ได้ ที่นี้ความเอาใจใส่ดูแลมุ่งมั่น แรงใจเป็นสิ่งสำคัญ ^{๔๐๕} การสร้างแรงใจที่มีไม่ออกนอกกลุ่มนอกทางออกนอกแถวธรรมะจริง ๆ ไม่ใช่อื่นใด เป็นหลักที่จะปฏิบัติเรื่องเหล่านี้ ธรรมะไม่ใช่เรื่องเพ้อฝัน ธรรมะไม่ใช่เรื่องอยู่ในตู้ ธรรมะเป็นเรื่องที่ต้องเอามาปฏิบัติ ^{๔๐๖} แล้วสิ่งที่พระพุทธเจ้าสอนก็คือเรื่องที่มาปฏิบัติอย่างนี้แหละ แรงใจต้องมี การให้กำลังใจต้องมี สร้างแรงใจก็ตั้ง แต่การให้สวัสดิการ สวัสดิภาพ อาจจะมี ยศถาบรรดาศักดิ์ตราบใดที่เราอยู่กันอย่างนี้ในบริบทอย่างนี้ ^{๔๐๗}

^{๔๐๒} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ , เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม , วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๐๓} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐๔} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาคโร), อธิการบดี มจร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐๕} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี) , รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐๖} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ) , ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐๗} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ) , เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ยศถาบรรดาศักดิ์ก็ต้องได้รับได้เลื่อนโดยการอันสมควร แล้วก็ไม่ต้องมองความเหลื่อมล้ำโดยความใกล้ชิดแต่สถานเดียว มองบุคคลมีความสามารถให้ได้รับโอกาสก้าวหน้า ตัวนี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีกำลังใจที่จะพัฒนาตัวเองขึ้นไปสู่ความเป็นผู้มีคุณภาพยิ่งขึ้นได้ แต่ถ้าตราบใดที่องค์กรใด ๆ ก็ตามมีแต่ภาษาพระท่านใช้คำว่า มุโหโลกนัง ก็คือ มองเห็นแต่บุคคลใกล้ ๆ ไกล ๆ ^{๔๐๘} จะทำเหินห่างน้อยขนาดไหนก็มันอยู่ไกลไม่ค่อยเห็นหน้าอย่างนี้นั่น ก้าวหน้าไม่ได้ เพราะไม่มีใครที่จะคิดก้าวหน้า อันนี้ทำอะไรให้คนที่ทุ่มเทชีวิตให้กับองค์กร ให้กับประชาชนอย่างนี้ ^{๔๐๙} อย่างน้อย ๆ ที่สุด บั้นปลายชีวิตให้ได้รับรางวัลให้รู้สึกชื่นใจให้เป็นต้นแบบของคนอื่น ๆ ต่อไปได้ถ้าได้อย่างนั้นเชื่อว่ามีตำรวจอีกเยอะที่พร้อมจะพัฒนาตัวเองไปเพื่อเป็นองค์ประกอบที่สง่างามขององค์กร คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ ^{๔๑๐}

ดังนั้นตำรวจต้องใช้อย่างระมัดระวัง ซึ่งตรงนี้คือ การนำหลักความเอาใจใส่ให้มากมาใช้ประโยชน์นั่นเอง ^{๔๑๑} จะเป็นหลัก ประกันส่วนจิตตะ คือการมีใจจดจ่อ กับงานที่ทำ คือสตินั่นเองควร ปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนา คือ (หลักจิตตะ) ต้องตั้งใจในสิ่งที่หวังทุกประเด็นไม่ว่าสิ่งนั้นจะยากและมีอุปสรรค ถ้าตั้งใจแล้วสำเร็จทุกอย่างการ พัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดการคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงาน นั้น ควรจัดทำคู่มือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ข้าราชการตำรวจสามารถใช้ปฏิบัติงาน เป็นตำราในการทบทวนความรู้ ทางด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดความจดจำ ^{๔๑๒} และแม่นยำในการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รอบคอบ จัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน ^{๔๑๓} การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานควรพัฒนา คล้ายกันกับความเพียร ที่เน้นย้ำคือการสร้างความเชื่อมั่นในอาชีพ ^{๔๑๔} และการดูแลเอาใจใส่จาก

^{๔๐๘} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท) , เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐๙} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๐} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สณฺญโต) , เลขานุการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ , รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๔} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง , ผบ.หมู่ ผอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผู้บังคับบัญชาการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่น หุ่เมเทในการปฏิบัติ งานถ้าตำรวจรักในอาชีพ มีความเพียรแล้ว เขาก็จะมุ่งมั่นทำงานอย่างหุ่เมเทต่อไป^{๔๑๕}

โดยเฉพาะเมื่อตำรวจทำดีแล้ว จะได้รับผลการตอบแทนที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพไม่ใช่ว่าผู้บังคับบัญชาอยากจะย้ายก็ย้าย^{๔๑๖} ตรงนี้เป็นตัวทำลายความศรัทธาในอาชีพการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิด การคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอันนี้ คือให้มีวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะ รู้จักคิด แยกแยะ ว่าอันไหนควรไม่ควร ต้องอาศัยประสบการณ์ของแต่ละคน การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่น หุ่เมเทในการปฏิบัติงานโดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการทำงานชี้แจงและเปรียบเทียบการทำงานทั้งภายในและภายนอก^{๔๑๗} มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ โดยการสอนงาน แนะนำ มอบหมายงาน คั่นคว้า และศึกษาข้อเท็จจริง สร้างทักษะใหม่ๆ^{๔๑๘} ให้เกิดการทำงานที่ดีและรวดเร็วมากขึ้นสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์และสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง และเพิ่มสายงานด้วยการยอมรับซึ่งกันและกันการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่น หุ่เมเทในการปฏิบัติงานถ้าเขามีจิตใจที่รักในอาชีพ^{๔๑๙} เห็นทุกข์ร้อนของประชาชน เป็นทุกข์ร้อนของตัวเองก่อนก็มีใจที่จะมุ่งมั่น^{๔๒๐} จะทำงานของเขาอย่างหุ่เมเท การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่น หุ่เมเทในการปฏิบัติงาน อันนี้ก็เช่นกัน คือ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทน^{๔๒๑}

กล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ เป็นการกำหนดการพัฒนาศักยภาพให้เกิดคุณภาพในการตรวจตรา ตรวจสอบ การงานของตนเอง ไม่ที่ ึ่งหน้าที่ ไม่หนีหน้าที่ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่อย่างเต็มที่ มีจิตใจจดจ่อ มุ่งมั่น อยู่กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มข้น เข้มแข็ง เพื่อสามารถจะสร้างความอุ่นใจให้กับประชาชนโดยเฉพาะประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรจะต้องรองรับการดูแล และป้องกันความไม่สงบในบ้านเมื อง แต่กระนั้น อาจจะใช้วิธีการต่าง ๆ มากกระตุ้นให้บุคลากรมีความรักผูกพันในอาชีพและอุดมการณ์ในความเป็นตำรวจที่ดีที่ มีเป้าประสงค์เพื่อให้

^{๔๑๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ , รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๑๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เเด่นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑๘} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุตปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๑๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เเด่นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒๐} สัมภาษณ์ พล .ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๒๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ติยะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๒๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความ มั่นมั่น จดจ่อ ในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.การกำหนดนโยบาย อุดมการณ์ กติกาที่ชัดเจน และมาตรฐานในการพิจารณาความดี ความชอบให้มีความความเที่ยงตรงในการส่งเสริมคนดี ๒.การพัฒนากระบวนการควบคุมอาชญากรรมและการสร้างทักษะใหม่ ๆ ให้เกิดการทำงานที่ดีและรวดเร็วมากขึ้น ๓.การอบรมโครงการการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยเส ริมแรงจูงใจ ระบบการให้กำลังใจ และการกระตุ้นอุดมการณ์ในอาชีพตำรวจ ๔.การจัดโครงการปฎิญาณตนให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ทุก ๆ วัน และ ๕.จัดโครงการต้นแบบตำรวจไทยที่มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมุ่งมั่นและจดจ่อต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธรธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีจิตตะในการปฏิบัติงาน	-การกำหนดนโยบาย อุดมการณ์ กติกาที่ชัดเจน และมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้มีความความเที่ยงตรงในการส่งเสริมคนดี -การพัฒนากระบวนการควบคุมอาชญากรรมและการสร้างทักษะใหม่ๆ ให้เกิดการทำงานที่ดีและรวดเร็วมากขึ้น	จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมุ่งมั่นและจดจ่อต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	กรอบระยะเวลาในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๕ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีจิตตะในการปฏิบัติงาน	-การอบรมโครงการการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยเสริมแรงใจจากระบบการให้กำลังใจ และการกระตุ้นอุดมการณ์ในอาชีพตำรวจ -การจัดโครงการปฎิญาณตนให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ทุก ๆ วัน -จัดโครงการต้นแบบตำรวจไทยที่มีคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมุ่งมั่นและจดจ่อต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	กรอบระยะเวลาในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๖ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ	๒๐	๑, ๒, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๓.

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางด้านวิม้งสา

วิม้งสา คือ ปัญญา มีชัยน มีการกำหนด Priority แต่เราต้องมีปัญญา ต้องฉลาด อย่าไปขยันแต่ใจ มันบ้าบิ่น มันจะเสียงาน เสียเรื่อง จะเป็นตัวทำให้ขยัน ไปสู่ปัญญาในความสำเร็จจะไปตามวัตถุประสงค์ ^{๔๒๓} เพราะ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดการคิดพิจารณา ใคร ครวญในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอยู่ คือ หลักวิม้งสา ^{๔๒๔} การทำงานอย่างเข้าใจงานจะประสบความสำเร็จมากกว่าไม่เข้าใจงานแต่การจะเข้าใจได้ต้องใช้ตาใน คือ วิม้งสา คนส่วนมากใช้แต่ตานอกไม่ขยันใช้ตาใน ^{๔๒๕}

ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบสุข และความถูกต้องเป็นธรรมใน บ้านเมือง ^{๔๒๖} การปฏิบัติหน้าที่ทั้งนี้ บางทีก็ต้องใช้ความเมตตาอารี และความเสียสละอย่างสูง ในการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนโดยเสมอหน้า ^{๔๒๗} แต่บางทีก็ต้องใช้ความเข้มงวดเด็ดขาดในการควบคุมปราบปรามทุจริตชน ^{๔๒๘} การรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายไม่ว่าจะทำหน้าที่โดย ทางเมตตา ^{๔๒๙} เกื้อกูลหรือเข้มงวดกวดขันก็ตาม ตำรวจจะต้องระมัดระวัง ตั้งใจปฏิบัติให้ได้ผลตรงตามเป้าหมาย คือ ให้เป็นการรักษาความสงบสุข ^{๔๓๐} และเป็นการผดุงความถูกต้องเป็นธรรมอยู่เสมอ อย่าให้ถูกมองว่าเป็นการใช้อำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์เบียดเบียนประชาชน ^{๔๓๑} หรือลบล้างทำลาย ความเป็นธรรมเสียเองเป็นอันขาด มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาภาพพจน์คุณค่า และเกียรติศักดิ์ของตำรวจไว้ได้ ^{๔๓๒} เพราะ ผู้ที่จะทำหน้าที่

^{๔๒๓} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒๔} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุฒาจารย์ (ส.ด.อ.สุเมธ อภิชาโต), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๒๕} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเยี่ยม ญาณิโธ), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒๖} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒๗} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีระปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒๙} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมปญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓๑} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน , วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

ของตำรวจได้อย่างสมบูรณ์นั้นเบื้องต้นจะมีใจที่เป็นธรรม คือความคิดจิตใจที่สุจริต ^{๔๓๓} หนักแน่น
เที่ยงตรงรู้จักผิดชอบ ^{๔๓๔} ถือประโยชน์ส่วนรว มเป็นใหญ่ ^{๔๓๕} ต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานให้มี
ประสิทธิภาพ เมื่อมีอุปสรรคและปัญหาเกิดขึ้นในหน้าที่ จะต้องร่วมกันคิดพิจารณาหาทางแก้ไขด้วย
หลักวิชาและปัญญาอันรอบคอบสุขุม ^{๔๓๖} ให้จนเห็นปัญหาอย่างแจ่มชัดทุกครั้ง ก็จะสามารถปฏิบัติ
แก้ไขได้โดยถูกต้องเหมาะสม ^{๔๓๗} ช่วยให้บัง เกิดผลดีแก่งาน แก่ส่วนรวม ^{๔๓๘} การพัฒนาข้าราชการ
ตำรวจให้เกิดการคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาโดยอาศัยการฝึกอบรม
การฝึกทบทวน หรือฝึกการนำไปใช้ได้จริง ให้ตำรวจมีประสบการณ์ในการทำงาน ^{๔๓๙}

การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดการคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงานควรจะ
นำข้อผิดพลาดวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขในการทำงานสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจศึกษา
รวบรวมข้อมูลให้รัดกุม ชัดเจน ถูกต้อง เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เลือกวิธีที่ดีที่สุดสร้างวินัย
ในการทำงานคำนึงถึงปัจจัยให้เกิดความสำเร็จ คือนโยบาย พื้นที่ แล ะความรู้ความชำนาญใน
การทำงานนั้น มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด ^{๔๔๐} การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิด
การคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงานควรจะต้องมีการฝึกอบรม การฝึกการทำตามคำสั่ง
นำประสบการณ์มาใช้ ^{๔๔๑} ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทุกคนเกิดมาอยากเป็นคนดีทั้งนั้น
คนที่ให้คำตอบที่ดีที่สุดคือตัวเราเองจะปลูกฝังให้ตำรวจ มีการใคร่ครว ไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน จะต้องทำ
อย่างไร คือให้คิดก่อนทำจะต้องทำอะไรเกิดจากสติปัญญาของแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน ฝึกได้

^{๔๓๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รองสารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผาราม, วันที่
๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓๔} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิลก , ประธาน กต.ตร. สน.บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๕๗.

^{๔๓๕} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล, ประธาน กต.ตร. สน.บางมด, วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุนธิปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล ,
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๓๗} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม
๒๕๕๗.

^{๔๓๘} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ ธันวาคม
๒๕๕๗.

^{๔๔๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง , ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน
๒๕๕๗.

^{๔๔๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ติ้ววิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

แต่สอนไม่ได้ ดังนั้นต้องฝึกให้ตำรวจมีป ระสบการณ์ การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง ประสบการณ์ให้กับตำรวจ

กล่าวได้ว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้าน วิมังสา เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การพัฒนาความฉลาดเท่าทันต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคม พร้อมทั้งการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ ภารกิจในองค์กรโดยใช้ความรอบคอบรอบรู้ ระมัดระวังตามกระบวนการของโยนิโสมนสิการ นำข้อมูล มาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง เป็นขั้นตอน รวมทั้งการเสริมแรงทางความคิด ให้เกิดมีความคิดเห็นที่ถูกต้องเหมาะสมกับภาวะ ความเป็นตำรวจ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการใคร่ครวญพิจารณา ในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.จัดทำแผนการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ยุติธรรมต่อประชาชน ๒.การพัฒนาองค์ความรู้ กฎหมายดูแลสังคมให้อยู่อย่างสงบด้านการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเป็นธรรม ๓.การสร้างระบบการเรียนรู้ ด้วยการนำข้อผิดพลาดวิเคราะห์ และหาแนว ทางแก้ไขในการทำงาน ๔.การสร้างองค์ความรู้ตามกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ๕.จัดฝึกอบรมระบบการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพของตำรวจอาวุโส ๖.การพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดลำดับสำคัญของงาน ๗.การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงขั้นตอนการปฏิบัติอย่าง ระมัดระวัง ๘.การเพิ่มทักษะระบบความคิดแบบมีวิจารณญาณ ๒ ลักษณะ คือ ๑. คิดแบบสัมมา สังกัปปะ คือ คิดชอบคิดละเว้นสิ่งที่มันชั่วร้ายทั้งหลาย คิดละเว้นจาก ความพยายามพองร้าย คิดละ เว้นจากความรู้ สึกว่าจะต้องไปเบียดเบียนคน และ ๒. การสร้างองค์ความรู้ในการคิดแบบโยนิโส นนิสการโดยการศึกษาจากประสบการณ์ของเรา ศึกษาจากประสบการณ์ของคนอื่น ซึ่งมีตัวชี้วัด ความสำเร็จ คือ จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้ ด้วยวิธีการคิดและมีการพิจารณาใคร่ครวญ ในการปฏิบัติหน้าที่ มีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่าง เร่งด่วนภายใน ๑ ปีและเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และ สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านวิม้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านวิม้ง					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความวิม้งในการปฏิบัติงาน	-แผนการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ยุติธรรมต่อประชาชน -การพัฒนาองค์ความรู้ กฎหมายดูแลสังคมให้ได้อย่างสงบด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม -การสร้างระบบการเรียนรู้ ด้วยการนำข้อผิดพลาดวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขในการทำงาน -การสร้างองค์ความรู้ตามกระบวนการคิดแบบโยนิโสสนมัสการ -จัดฝึกอบรมระบบการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพของตำรวจอาวุโส -การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดลำดับสำคัญของงาน -การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงขั้นตอนการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง - การเพิ่มทักษะระบบความคิดแบบมีวิจารณญาณ ๒ ลักษณะ คือ ๑. คิดแบบสัมมาสังกัปปะ คือ คิดชอบ คิดละเว้นสิ่งที่มันชั่วร้ายทั้งหลาย คิดละเว้นจากความพยายามปกป้องร้าย คิดละเว้นจากความรู้สึกร้าย จะต้องไปเบียดเบียนคน และ ๒ การสร้างองค์ความรู้ในการคิดแบบโยนิโสสนมัสการโดยการศึกษาจากประสบการณ์ของเรา ศึกษาจากประสบการณ์ของคนอื่น	จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้ด้วยความวิีธีและมีการพิจารณาใคร่ครวญในการปฏิบัติหน้าที่	กรอบระยะเวลาในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๔ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๘ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านวิม้งสา

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านวิม้งสา	๒๐	๑, ๒, ๓, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๔, ๒๕.

๔.๑.๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสติ

ปัจจุบันคนที่เป็นอาชญากรได้ก่อเหตุอาชญากรรมในสังคมมากขึ้น และวัสดุ อุปกรณ์ที่นำมาก่อเหตุ มีมากมายหลายระดับทั้งทันสมัยด้วยยานุภาพ และเทคโนโลยี ฉะนั้น หากข้าราชการตำรวจ ยังไม่พัฒนาองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีด้วยแล้ว ความสูญเสีย ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของหน่วยงานย่อมมีมากขึ้น กลับกลายเป็นเหยื่อของคนร้าย ทำให้ขวัญ และกำลังใจของกำลังพลสูญเสีย ขาดความรอบคอบ ระวังขาดสติการพัฒนาศักยภาพจากพัฒนาบุคลากรแล้วก็ต้องพัฒนาอุปกรณ์พร้อม ทั้งผู้บริหารไร้คุณภาพผลของงานที่ออกมาจะไม่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น เมื่อปฏิบัติงานได้รับการสนองจากผู้บังคับบัญชาในการดูแลสิ่งที่ตนต้องการ จิตใจที่จะปฏิบัติงานก็มีมากขึ้น ย่อมที่จะให้การ งานสั้นมีความสุข ที่เกิดจากความคิดที่รอบคอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่และรักษาหน้าที่ของตนเองจิตใจเกิดจากแรงศรัทธาที่แท้จริง^{๔๔๒} ฉะนั้น ข้าราชการตำรวจในทุกวันนี้ได้อยู่แล้ว เพราะการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปคำสั่งทั้งหมดหากมีภาพพจน์ที่ไม่ดีก็จะส่งกระทบไปสู่ภาพรวมที่ ทั้งหมด ดังนั้น ตำรวจที่ดูแลงานด้านเทคโนโลยีมีการเตรียมพร้อมอย่างมากในปัจจุบันเพราะเกิดอาชญากรรมมากที่ทางโลกไซเบอร์ทำให้การปรับบทบาทมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ^{๔๔๓} ซึ่งโดยหลักจริง ๆ ทางผู้บริหารองค์กรตำรวจก็ต้องมีการสัมมนาแต่ว่าตำรวจที่จะไปสัมผัสกับ กลุ่มคนส่วนใหญ่ น่าจะเป็นตำรวจที่ออกข้างนอกมากกว่า ดังนั้น ต้องแยกกลุ่มบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน เพราะหากเอาตำรวจทั้งองค์กรมาฝึกทุกวัน ๆ ก็จะทำให้เสียงานอื่น ๆ ไปได้ ต้องแยกกลุ่มในการฝึก ในการพัฒนา เช่น ฝ่ายจิตวิทยา ฝ่ายความเชี่ยวชาญ

^{๔๔๒} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์ , รอง สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผารามราม บก.น.๘ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔๓} สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล , ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจนครบาลบางมด , วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

เฉพาะทางก็จะไม่เท่ากัน ฝ่ายจรรยากรก็ต้องแม่นยำเรื่องกฎจรรยากร ก็ต้องมีการอบรม หรือตำราจรรยากรอื่นก็ต้องอย่างนี้ คือตำราจรรยากรไหนก็ต้องมีการอบรม ก็ต้องมีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความแม่นยำในสิ่งนั้น ๆ อย่างดี ^{๔๔๔} โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีจะเป็นจะต้องมีการสัมมนา และฝึกอบรมให้มากเพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เมื่อมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามาก ทำให้คนขาดสติสัมปชัญญะเพราะเอาสิ่งนี้มาเกื้อกูลโดยที่ไม่คิดว่าในสิ่งดีก็มีเสีย ในสิ่งเสียก็มีดี ทุกวันนี้จะกลายเป็นสังคมก้มหน้า ทำให้คนปล่อยใจกับสิ่งนี้มากเกินไป มันสูญเสียความคิด และการกำหนดของมนุษย์ไม่ได้มนุษย์จึงต้องไม่เป็นทาส แต่ตำราจรรยากรจะต้องรู้จักเลือกใช้ ไม่ใช่ใช้ทุกอย่าง เป็นกรณี ๆ ไป เพราะบางครั้งมันสู้คนไม่ได้ บางครั้งมันเที่ยงตรงกว่ามนุษย์ เพราะมันไม่มีมายา มันประมวลผลตรง ๆ ถ้าเรารู้จักเลือกใช้มันสามารถใช้เสริม สมรรถนะของตำราจรรยากรได้ ^{๔๔๕} ทางพระพุทธศาสนาจึงสอนให้พุทธบริษัทใช้สติในทุกสถานการณ์ หากข้าราชการตำราจรรยากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความปลอดภัยว่าต้องนำสติมาใช้งานมากกว่าใช้อาวุธประจำกาย ^{๔๔๖} อาจจะต้องจัดโครงการพัฒนาส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อประโยชน์และสะดวกในการปฏิบัติงาน ต้องจัดให้มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ทันสมัย มีคุณภาพ รวมทั้งจัดระบบรักษาความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือในขณะปฏิบัติหน้าที่ และควรจัดระบบหลักประกันความปลอดภัย สำหรับข้าราชการตำราจรรยากรปฏิบัติหน้าที่ ^{๔๔๗} หรือการฝึกโดย การใช้สถานการณ์จริง เข้ามา เพื่อทดสอบเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น จะแก้ไขปัญหาได้อย่างไร เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ ให้เขารู้เท่าทันเทคโนโลยีว่ามีคุณอนันต์ มีโทษมหันต์ ^{๔๔๘} เพราะเทคโนโลยีเป็นเรื่องสำคัญมาก ในปัจจุบันคนใช้ต้องใช้อย่างระมัดระวัง ต้องมีสติเพราะเทคโนโลยี ช่วยในเรื่องของความจำ การวิเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นฐานข้อมูล เก็บข้อมูลทุกด้านนำมาวิเคราะห์ ^{๔๔๙} ดังนั้น ตำราจรรยากรจะต้องรู้จักแยกแยะข้อมูลให้ถูกต้อง สืบค้นข้อมูลที่เป็นขยะอย่านำมาใช้ ตำราจรรยากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีต้องมีความรู้ที่ดีด้วย และมีคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยี ไม่นำไปใช้

^{๔๔๔} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล , ประธาน กต.ตร. สน.บุปผาราม , วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๔๕} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔๖} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔๘} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔๙} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

เพื่อหาประโยชน์ หรือใส่ร้ายผู้อื่น ^{๔๕๐} เพราะระบบไอทีสามารถช่วยในการประมวลผลที่แม่นยำกว่า ดังนั้น ตำรวจจะต้องใช้ข้อมูล จำเป็นต้องมีคุณธรรมในการใช้เทคโนโลยีอย่างสูงสุด ^{๔๕๑} เป็นตัวช่วยในการทำงาน ในขณะเดียวกัน มันก็คอยตรวจสอบการทำงานของตำรวจเหมือนกัน มันมีประโยชน์ แต่มีโทษในตัวมัน ^{๔๕๒} บางครั้งอาจมองว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ น่ากลัวมากกว่า แต่เมื่อตำรวจรู้ว่ามันมีโทษ ตำรวจก็ต้องมีสติในการใช้ หรือคิดอยู่เสมอว่ามันมีโทษที่จะสามารถทำร้ายตนเอง แต่หากมองอีกส่วนหนึ่งในฝ่ายดี เทคโนโลยีสามารถพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้นได้ ขึ้นอยู่บริบทที่องค์กรตำรวจจะกำหนด เพราะการพัฒนาอะไรก็ตามจะต้องมีการทำลายอีกอย่างหนึ่ง เช่น การจะพัฒนาคน เราก็ต้องทำลายกิเลสของคน เราพัฒนาเทคโนโลยี ตนเองก็ต้องทำลายสิ่งอื่น ๆ เป็นต้น ^{๔๕๓} ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องให้ความสำคัญในการยกระดับการพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มสรรพกำลังอย่างสูงสุด ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

๑. ควรพัฒนาศักยภาพงานด้านระบบเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัย และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ^{๔๕๔}

๒. จัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวาง มีทักษะในการปรับปรุงงานให้เกิดศักยภาพและคุณภาพ ให้ตำรวจมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของเครื่องมือต่าง ๆ ว่าใช้ประโยชน์อย่างไร ^{๔๕๕}

๓. การสอนวิธีการใช้ให้ตำรวจใช้ สอนให้ตำรวจรู้จักใช้ว่ามันมีประโยชน์อย่างไรเป็นตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สอนถึงโทษของเทคโนโลยี และสอนวิธีการ ควบคุมในการปฏิบัติงานอย่างระมัดระวัง ^{๔๕๖}

สติ กับสัมปชัญญะ เป็นคำคู่กัน ทางพระยกย่องว่า มีอุปการะมาก สติจะต้องปรารภในในทุกประการ เปรียบเสมือนหางเสือเรือ เพราะฉะนั้นในการใช้เทคโนโลยีในสมัยใหม่ เราต้องมีสติ บางครั้งก่อกวนขึ้นมาอาจเสียหายได้ แม้กระทั่งใจ ก็ต้องมีสติ มีปัญญา เขาเรียกว่า สติใน การกระทำ ความชั่ว พระพุทธเจ้า ได้ตรัสไว้ในเรื่องของความไม่ประมาท คือต้องมีสติ อยู่ตลอดเวลา ทำอะไร

^{๔๕๐} สัมภาษณ์ ด .ต.มานิช เข้มทอง , ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๕๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๕๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ทุกอย่างต้องมีสติ จึงจะประสบความสำเร็จ ^{๔๕๗} ความสำเร็จที่แท้จริง เป็นเครื่องมือ ประเมินสถานการณ์ เราอยู่ในสถานการณ์ไหน เราจะต้องใช้เทคโนโลยีไหน สติจะเป็นตัวตรวจสอบตัวประเมินเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือในการเพิ่มความสามารถให้กับเรา ในการทำให้สำเร็จ ทำให้เราประหยัดเวลาโดยเฉพาะ การประมวลผลสามารถเพิ่มวิสัยความสามารถ ของมนุษย์ เพื่อความสามารถของมนุษย์ เหนือไม่ได้เราใช้ เครื่องบิน เราไม่มีหุทิพย์ ตาทิพย์ จึงกล่าวได้ว่า สติ คือ ตัวกำหนดในช่วงขณะปัจจุบันนี้ว่าจะต้อง พึ่งพาเทคโนโลยีช่วยในการประหยัดทรัพยากรต่าง ^{๔๕๘} เทคโนโลยีทำให้เราประหยัดเวลา โดยเฉพาะ การเข้าถึงข้อมูลตำราเราก็พึงระลึกไว้เสมอว่า เทคโนโลยีมีประโยชน์ และมีโทษในทางเดียวกัน จึงต้อง รู้จักใช้อย่างมีสติ ดังเช่น สติมาปัญญาเกิด สติเตลิด ทำให้เกิดปัญหา หากไม่มีสติในการใช้ ก็ทำให้เกิด กิเลส ดังนั้น เราต้องใช้อย่างระมัดระวัง ซึ่งตรงนี้ คือ การนำหลักศีลมา ใช้ประโยชน์นั่นเอง คือ ศีลจะเป็นหลักประกันการใช้เทคโนโลยี ^{๔๕๙} ดังนั้น ตำราจึงระลึกว่าเทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือประการหนึ่ง ซึ่งมีทั้งคุณและโทษ ต้องมีอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ตัววิจย คือ ตัวแยกแยะ ว่าอันไหนเป็นคุณ อันนี้เราเรียกว่าปัญญาแยกแยะ ^{๔๖๐}

การพัฒนาบุคลากรด้านสติ จะต้องทำให้เห็นเทคโนโลยี เป็นประโยชน์ เป็นสิ่งจำเป็นที่ บุคคลผู้เป็นตำรวจที่จะต้องรู้ ต้องรู้เรื่องไอที รู้เรื่องการสื่อสาร อย่างเช่น พระบางรูปมีโทรศัพท์มือถือ มาถวาย ซึ่งมีหลาย Application แต่มาใช้โทรอย่างเดียว โทรเข้า โทรออก ยิ่งเป็นผู้บริหารระดับ พระสังฆาธิการ ผู้บริหารระดับเจ้าอาวาส เจ้าคณะอำเภอ ตำบล จังหวัด ยิ่งต้องรู้มาก พระพุทธเจ้าที่ เอาชนะใจคนได้หมดเพราะว่าพระองค์รู้มากกว่าคนอื่นเขา หากรู้่น้อยกว่าคนอื่นแล้วจะไปสอนคนอื่น ไม่ได้ เพราะฉะนั้น เรื่องตำรวจต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่าเราเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ต้องรู้เรื่องนี้มากกว่า คนอื่น ๆ ต้องใช้สื่อสารเป็น ใช้เทคโนโลยีเป็น คือ ให้รู้จักใช้เทคโนโลยีว่าจะใช้มันในด้านไหน มีศักยภาพมากน้อยเพียงใด จะทำอะไรจึงใช้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ ^{๔๖๑} จะต้อง ตระหนักถึงความเป็นตำรวจ การมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขประชาชน ต้องมีการคิดวิเคราะห์ว่าจะเอาไปใช้

^{๔๕๗} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,(สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติ การาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๕๘} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมมจิตโต), อธิการบดี มจร , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕๙} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๖๐} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส , วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๖๑} สัมภาษณ์ พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช , กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ , วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

พัฒนาอะไรบ้าง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานของตำรวจ ^{๔๖๒} ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องฝึกให้เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ให้มีความรู้ มีความเข้าใจ พร้อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังอย่างสูงสุดด้วยการจัดประชุม จัดกา รอบรม และตักเตือนกันบ่อย ๆ เพื่อไม่ให้หลงไปใช้เทคโนโลยี ที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ^{๔๖๓} อาจจะมีการศึกษาข้อเท็จจริง ที่ผ่านมาเป็นบทเรียนหรือแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ มาสนับสนุนการทำงาน มีการสร้างกรอบความคิด รู้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือภารกิจของตนเอง และหน่วยงาน ให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานและไม่ประมาท และรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ^{๔๖๔} จากนั้นจึงได้มาสร้างรูปแบบ ในการปฏิบัติงาน การประเมินผล ในรูปธรรม แล้วต้องเอามาใช้ด้วย แล้วต้องติดตาม จับผู้ร้ายให้เขาเห็นว่าใช้ได้จริง พร้อมทั้งการ ชมเชย ตำรวจที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายขององค์กร ^{๔๖๕}

การพัฒนาตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ คิดต่อยอดไปเรื่อย ยกตัวอย่างเช่นเจ้าของรถฮุนได เป็นพี่สาว เจ้าของฮุนได ดจบบริญญาตรี น้องชายก็เรียนเก้ง พี่ก็เรียนเก้ง แต่ว่าพออยากจน แม่ยากจน ในที่สุดน้องประกาศเลยออกจากโรงเรียนจบแค่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ไปทำงานรับจ้าง เพื่อเอาเงินส่งพี่สาวให้เรียนจบปริญญาตรีให้ได้ด้วยความที่คนเก้ง และมีความมุ่งมั่นคิดสร้างสรรค์ตลอด พี่สาวจบก็ได้งานดี แล้วก็ไปมีสามี ก็ทำงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในที่สุดก็สร้างตัว ได้แล้วก็มาทำเรื่องนี้ขึ้นมา และน้องชายในวันที่พี่สาวแต่งงานยังเอาเงินการทำงานเป็นกรรมกรไปปรับปรุงบ้าน เพื่อไม่ให้เจ้าบ่าวเงินว่ไปแต่งกับคนยากจน แต่วันหนึ่งเจ้าของซัมซุงก็คือปัจจุบันนี้แหละ ซัมซุงคือเกาหลี เกาหลีคือซัมซุง เกาหลีก็ภูมิใจมาก เขาทำได้แล้วเป็นความยิ่งใหญ่ของโลก เพราะฉะนั้น หากตำรวจคิดอย่างนี้ คิดว่าเขาสร้างมาให้ดีแล้ว แค่นี้ไปศึกษาตามนิด ๆ หน่อย ๆ อย่าชะล่าใจ อ ย่าคิดว่าพอแล้วแค่นี้ การพัฒนาตัวเองมันจำเป็นเสมอ การที่ ตำรวจจะเข้าถึงประชาชน ตำรวจก็ต้องทันคน จะต้องไม่ต้อยไปกว่าชาวบ้าน อย่างเช่นกรณี เด็กเที่ยวชุกชนเป็นหมดแต่ไม่รู้เรื่อง ดังนั้น ตำรวจจะ ตามประชาชนไม่ทันก็ไม่ได้ อย่างน้อย ๆ ก็พอทัน ๆ กัน ก็เสมอกัน หากเก่งกว่าประชาชนจะดีมาก จึงต้องให้ตำรวจต้องรู้ทุกเรื่อง อย่างพระก็ต้องรู้เรื่องเช็กส์ การมีเพศสัมพันธ์ เพราะ หากไม่อย่างนั้นป้องกันตัวเองไม่ได้ บางพวกก็ตกใจพอรู้ว่าพระรู้เรื่องเช็กส์ ก็ลองไปอ่านพระไตรปิฎกเล่ม ๑ เรื่อง ความพิสดารเรื่องเช็กส์ สมัยนี้มันไม่ลวงเลยสิ่งเหล่านั้นไป ฝ่ายตำรวจต้องรู้เรื่องโจรไหม หากตำรวจไม่รู้เรื่องโจร แล้วจะไปจับโจรได้อย่างไร แล้วถามว่า ตำรวจรู้เรื่องโจรเพื่ออะไร จะเป็นโจรหรือไม่ใช่ แต่เพื่อให้ทันโจร ต้องรู้ให้

^{๔๖๒} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.รัชฎาภรณ์ ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๖๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เด่นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๖๔} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๖๕} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานีกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เหนือกว่าใจ เมื่อรู้แล้วอย่างไรก็จับได้เพราะฉะนั้น การที่ตำรวจเป็นข้าราชการ ต้องรู้อยู่เสมอว่าหากจะมีความก้าวหน้า มีความต้องการที่จะรักษากฎหมาย รักษาหน้าตาองค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพ จะหยุดการศึกษาไม่ได้ เรื่องนี้ต้องเข้าถึง ไอทีต้องเข้าถึงอย่างน้อยที่สุดไม่ด้อยกว่าเด็ก^{๔๖๖}

กล่าวได้ว่าปัจจุบันคนที่เป็นอาชญากรได้ก่อเหตุอาชญากรรมในสังคมมากขึ้น ทำให้คนขาดสติสัมปชัญญะ มีความประมาทในการดำเนินชีวิต โดยที่ไม่คิดว่าในสิ่งดีก็มีเสีย ในสิ่งเสียก็มีดี ทุกวันนี้จะกลายเป็น สังคมกัมมันต์จึงควรพัฒนาศักยภาพงานด้านระบบเทคโนโลยี การจัดอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวาง การสอนวิธีการใช้ให้ตำรวจใช้ สอนให้ตำรวจรู้จักใช้ว่า มันมีประโยชน์อย่างไร เพราะสติ กับ สัมปชัญญะ เป็นคำคู่กัน ทางพระยกย่องว่า มีอุปการะมาก สติจะต้องปรารภนาในที่ทุกประการ เปรียบเสมือนหางเสือเรือ การพัฒนาบุคลากรด้านสติ จะต้องทำให้เห็นเทคโนโลยีเป็นประโยชน์ เป็นสิ่งจำเป็นที่ บุคคลผู้เป็นตำรวจที่จะต้องรู้ ต้องรู้เรื่องไอที รู้เรื่อง การสื่อสาร จึงต้องมี การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความไม่ประมาท การจัด โครง การฝึกอบรม ปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) การจัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมให้เกิด การนำสติมาเป็นเทคโนโลยีให้เข้าใจทุกสถานการณ์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีแผนการฝึก การปฏิบัติหน้าที่ให้รู้แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี การกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาถึงผลงานของตำรวจที่ผูกด้วยรางวัลที่มีการป้องกันความผิดพลาด การพัฒนาข้าราชการ ตำรวจมีความสามารถมองวิกฤติให้เป็นประโยชน์และเป็นโอกาส ด้วยจัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติ ธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) การสนับสนุนระบบการศึกษา การค้นคว้าหา ความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ มาสนับสนุนการทำงาน การประเมิน สถานการณ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะ ระบบความคิดแบบมี วิจยญาณ และ การพัฒนาทักษะ และศักยภาพในการสื่อสาร (Communication skill) ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความสามารถในการป้องกัน อาชญากรรม ไม่ให้ เกิดขึ้น และการปราบปรามผู้กระทำความผิด การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าทัน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงการพัฒนาการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาด้วยระบบการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพไปสู่การสนองงาน น้อย่างสม่ำเสมอ และเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรม และการปราบปรามด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยมี แนวทางการพัฒนา บุคลากร ได้แก่ ๑.จัดโครงการโครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตาม แนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมให้เกิดการนำสติมาปรับเข้ากับการใช้เทคโนโลยีให้ เข้าใจทุกสถานการณ์ ๓.มีแผนการฝึกการปฏิบัติหน้าที่ให้รู้แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทัน

^{๔๖๖} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สญญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส , วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ต่อเทคโนโลยี ๔.กำหนดเกณฑ์การพิจารณาถึงผลงานของตำรวจที่ผูกด้วยรางวัลที่มีการป้องกันความ
 ผิดพลาด ๕.การสนับสนุนระบบการศึกษา การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะ
 เทคโนโลยีต่างๆ มาสนับสนุนการทำงาน ๖.การประเมินสถานการณ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหา
 และการพัฒนาสมรรถนะระบบความคิดแบบมีวิจารณญาณ ๗.การพัฒนาทักษะ และศักยภาพใน
 การสื่อสาร (Communication skill) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๘.การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้
 เทคโนโลยีอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ๙.การพัฒนาการถ่ายทอดนโยบายจาก
 ผู้บังคับบัญชาด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไปสู่การสนองงานอย่างสม่ำเสมอ
 ๑๐.เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมและการปราบปรามด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งมี
 ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละ ๗๐ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ ๗๐
 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมองวิฤติให้ เป็นประโยชน์และเป็นโอกาส และมีกรอบระยะเวลา
 การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มี
 ข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจ
 นครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสติ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ข้าราชการ ตำรวจมี สมรรถนะสูง ในการปฏิบัติ หน้าที่และนำ ระบบ เทคโนโลยีมา ใช้ในการ บริหารจัดการ	เจ้าหน้าที่ ตำรวจมีสติใน การนำระบบ เทคโนโลยีมา ใช้	-โครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติ ธรรมตาม แนวทาง พระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -จัดโครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติ ธรรมให้เกิดการ นำสติมาเป็น เทคโนโลยีให้ เข้าใจทุก สถานการณ์ -แผนการฝึก การปฏิบัติ หน้าที่ให้รู้ แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทันต่อ เทคโนโลยี -กำหนดเกณฑ์ การพิจารณาถึง ผลงานของ ตำรวจที่ผูกด้วย รางวัลที่มีการ ป้องกันความ ผิดพลาด	-ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ ตำรวจไม่ ประมาทใน การปฏิบัติ หน้าที่ (ร้อยละ ๗๐)	กรอบ ระยะเวลาการ พัฒนา สมรรถนะ ข้าราชการ ตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบ ด้าน งบประมาณ ด้วย เทคโนโลยีที่มี ข้อจำกัด กำหนด ระยะเวลา ๓-๕ ปี	-กอง บัญชาการ ตำรวจนคร บาล -สถานีตำรวจ สังกัดกอง บัญชา การ ตำรวจนคร บาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๙ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสติ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสติ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
		-โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -การสนับสนุนระบบการศึกษา การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่างๆ มาสนับสนุนการทำงาน -การประเมินสถานการณ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาแก้ไข ปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะระบบความคิดแบบมีวิจารณญาณ -การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการสื่อสาร (Communication skill) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	-ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมองวิกฤติให้เป็นประโยชน์ และเป็นโอกาส (ร้อยละ ๗๐)	กรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบด้านงบประมาณ ด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัด กำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี	-กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๑๙ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสติ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสติ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
		-โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง -การพัฒนาการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไปสู่การสนองงานอย่างสม่ำเสมอ -เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมและการปราบปรามด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	-จำนวนการป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดขึ้นและการปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภทที่เกิดขึ้นได้ (๘๘ สถานี)	กรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี	-กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๒๐ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากรด้านสติ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ด้านสติ	๒๔	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ

การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ก่อให้เกิดการยอมรับจากสังคม จากผู้บังคับบัญชา
ยอมเป็นขวัญ และกำลังใจที่ดีที่สุดของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าตำรวจนั้น จะทำหน้าที่อะไร และหน่วยงาน
ไหน ก็ตามแต่สิ่งหนึ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่งก็คือ การพัฒนาตำรวจที่จะให้เรียนรู้ตนเองที่แท้จริงเป็น
สิ่งที่ทุกหน่วยงานพึงกระทำ เพราะคนเราหากรัก และรู้จักตัวตนที่แท้จริงแล้ว เช่น รู้ว่า เก่งอะไร
ไม่เก่งอะไร ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร ที่สำคัญเราจะต้องรู้อารมณ์ของตนเองด้วยว่า ขณะนี้ตน เองมี
อารมณ์เป็นอย่างไรจะสามารถกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การรู้จัก
ตนเองเป็นรากฐานของการเชื่อมั่นตนเอง ข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่บำบัดทุกข์
บำบัดสุข ให้แก่ประชาชน ซึ่งใกล้ชิดประชาชน ทุกระดับชั้นในสังคม เพราะมี สังคมมากมายที่จะ
ต้องดูแล และช่วยเหลือ หากข้าราชการตำรวจไม่รู้จักหน้าที่ของตนเองและตระหนักถึงภาวะของ
ตนเองแล้ว สังคมชาติที่พึง เพราะฉะนั้นการเพิ่มความรู้การเป็นผู้นำที่เสียสละต่อประชาชนจึง
จำเป็นต้องกระทำอย่างยิ่งเพื่อผดุงซึ่งความดีงามทั้งหลายในฐานะอยู่เมืองพุทธ^{๔๖๗} ที่ต้องการให้ตำรวจ
มีจิตสำนึกรักในอาชีพของตนเองเพราะหลักการปฏิบัติจะต้องมีการทออยู่บ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความ
ตระหนักรู้หรือที่เรียกว่า การปฏิญาณตนเพื่อรับใช้สังคม ซึ่งควรให้เป็นอาทิแต่ละครั้งว่า วินัยตำรวจ
เป็นอย่างไร อุทิศคดีตำรวจเป็นอย่างนี้ เป้าหมายองค์กรตำรวจเป็นอย่างนี้ เป็นต้น เพื่อตกย้ำในสิ่งที่
ตำรวจจะกระทำในสิ่งอันไม่พึงปรารถนาและเป็นผลเสียต่อองค์กรตำรวจ^{๔๖๘}

^{๔๖๗} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รองสารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.บุปผาราม, วันที่
๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๖๘} สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล, ประธาน กต.ตร. สน.บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๕๗.

การนำหลักธรรมคำสอนของศาสนาพุทธ เป็นหนึ่งในเครื่องมือในการพัฒนาด้านเท่าทัน
 ต่อตนเองและผู้อื่นโดยเฉพาะสังคม^{๔๖๙} ให้ความรู้กับข้าราชการตำรวจถึงบทบาท อำนาจหน้าที่อันเป็น
 ที่เข้าใจอย่างต่อเนื่องให้ความรู้กับข้าราชการตำรวจถึงข้อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ยุทธศาสตร์การ
 ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องมีกระบวนการประเมินผลความรู้ ความสามารถเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อ
 กำหนดศักยภาพในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะการพึ่งเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งการทำให้
 ตำรวจรู้ต่อสิ่งเหล่านั้นไม่ให้ลุ่มหลงจนทำให้ภารกิจอื่น ๆ เสียหายไปเพราะอาศัยเทคโนโลยีที่มากเกินไป
 ความจำเป็น^{๔๗๐} แต่จะต้องมีการทบทวนการทำงาน และประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานอย่าง
 สม่าเสมอ และต่อเนื่องส่วนปัญหาของประชาชนและสังคม ต้องไ้ ได้รับการแก้ไขเป็นลำดับขั้นและ
 ลำดับแรก ตามความเร่งด่วนและเหมาะสมและการสำรวจตนเองอยู่ตลอดเวลาว่าได้ทำหน้าที่
 ความเป็นตำรวจได้อย่างสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด^{๔๗๑} ซึ่งอาจจะมีตัวกำหนดในการยึดมั่นในอุดมคติ
 ของตำรวจตลอดเวลา^{๔๗๒} รวมทั้งการสร้างกลไกในการควบคุมตนเองด้วยศีล ๕ ประการซึ่งเป็นศีล
 พื้นฐาน โดยให้เอาสมองสองซีกซึ่งประกอบด้วย ศีล ๕ ซีกหนึ่ง อีกซีกหนึ่งประกอบด้วยอุดมคติตำรวจ
 ซึ่งทำให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจในการใช้เทคโนโลยีอย่างละเท่า ๆ กัน^{๔๗๓} บางครั้งก็ต้องอาศัยการสอน
 งานหรืออบรมอย่างจริงจังจนเกิดความชำนาญพร้อมทั้งใส่กระบวนการ เรียนอย่างต่อเนื่องเพราะ
 เทคโนโลยีมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา^{๔๗๔} จะเห็นได้ว่า การที่ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติ
 หน้าที่ด้วยความ پاکเพียร รู้เท่าทันต่อเทคโนโลยีไม่ใช่สิ่งเหล่านี้ไปในทางที่ก่อให้เกิดโทษ^{๔๗๕}
 และสามารถนำไปป้องกัน อาชญากรในสังคมให้เกิดความเกรงกลัวต่อสิ่งที่กระทำเพราะหากตำรวจมี
 ศักยภาพในการจับผู้ร้ายได้อย่างรวดเร็วก็จะทำให้คนที่กำลังจะกระทำความผิดนึกเกรงกลัว
 ต่อเจ้าหน้าที่เพราะหากทำผิดไปแล้วย่อมรู้ผลที่จะตามมาอย่างแน่นอน^{๔๗๖} แต่หากฝ่ายข้าราชการ
 ตำรวจไม่สามารถให้ศีลธรรมขึ้นนำตนเองได้ สักวันหนึ่งเทคโนโลยีก็จะทำลายตนเองเอง แต่หากตำรวจ

^{๔๖๙} สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗๐} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗๑} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๗๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๗๓} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๔๗๔} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานิชกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

มีศีลธรรม เทคโนโลยีก็ไม่สามารถทำอะไรคุณได้ เพราะศีลธรรมเป็นตัวกำหนดขอบเขตไม่ให้เกิดความวุ่นวาย หรือมีความสงบของสังคม หากทั้งตำรวจและประชาชนมีคุณธรรม เทคโนโลยีก็ไม่จำเป็นต้องใช้ เพราะการที่มนุษย์คิดสร้างเทคโนโลยีขึ้นมา คือ เพื่อเอาชนะความไม่มีศีลธรรมของมนุษย์นั่นเอง^{๔๗๗}

เรื่องสัมปชัญญะเป็นเรื่องให้ตำรวจรู้ในปัจจุบันไปสู่อนาคต สัมปชัญญะ แปลว่ารู้ตัวทั่วพร้อม แปล ว่ารู้เท่าทัน^{๔๗๘} แห่งจิตสำนึกแห่งความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ต้องอยู่ในใจเสมอ เพราะการจะให้ตำรวจใช้เกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยี ต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับหน่วย โดยผู้บังคับหน่วยจะต้องพัฒนาคคนในหน่วยของตัวเอง สร้างคนขึ้นมา กำกับเทคโนโลยี^{๔๗๙} จะต้องรู้ว่าหน้าที่ตำรวจคืออะไร กรอบการดำเนินอยู่ตรงไหนทำเกินทำขาด เป็นความบกพร่องของตนเองหรือไม่ ไม่ใช่ผู้อื่น การทำหน้าที่ที่ดีที่สมบูรณ์ก็อย่าไปคิดรางวัล คิดว่านี่คือ ความสำเร็จของตนเอง คือ การทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ ตัวสัมปชัญญะรู้ว่าตนเองทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ไหม จะทำสิ่งที่ต้องทำได้ทำหรือยัง เพราะว่าภารกิจหลายอย่างมันต้อง Must ไม่ใช่ Have to คือ ต้องทำเท่านั้น ถึงจะเหนื่อยยากลำบากให้คิด ว่านี่ คือ ความภาคภูมิใจที่เราได้ทดลองวิชาความรู้ หากอยากจะทำให้ตนเองมีความเก่งกล้า ความสำเร็จต้องรู้ตัวอยู่เสมอว่าตนเองคือใคร สถานภาพของตนเองคืออะไร ความหวังของประชาชนขนาดไหน ซึ่งจริง ๆ แล้วประชาชนจะหวังในตำรวจมาก แต่ว่าประชาชนจะสมหวังหรือไม่สมหวัง ก็อยู่ที่ตำรวจจะทำให้ อันนี้เป็นเรื่องที่สำคัญ จึงเป็นเรื่องที่ว่า ตัวสัมปชัญญะ ความรู้ตัวอยู่เสมอ รู้ปัจจุบันแล้วมองไปให้เห็นอนาคต ต้องมองให้เห็นอนาคต ต้องใช้สัมปชัญญะเข้ามาช่วย ซึ่งอาจจะต้องฝึกทักษะกันบ่อย ๆ ทำบ่อย ๆ ปฏิบัติบ่อย ๆ อาจจะเข้าไปรวมกับสติด้วยว่า การจะทำให้เกิดสัมปชัญญะต้องมีการได้ฝึกฝนจิตใจให้หนักแน่นมั่นคง การแบ่งภาระงาน การรับผิดชอบภาระงานมากมาย Over load หรือเปล่า อันนี้ก็เกี่ยวข้องไปถึงสถาบันด้วย บางครั้งหากงาน Over load ก็ไปไม่ไหวเหมือนกันคน หนึ่งคนก็มีศักยภาพที่จำกัด พอมีเวลาต้องพักผ่อน ต้องทำอะไรต่าง ๆ ต้องได้ปฏิบัติงานกัน ๓ กะ ๔ กะวันหนึ่ง ๒๔ ชั่วโมง ไม่ได้พักได้ผ่อน ศักยภาพและประสิทธิภาพมันเกิดขึ้นไม่ได้เหมือนกัน^{๔๘๐}

^{๔๗๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.อุชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗๘} สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗๙} สัมภาษณ์ พล .ต.อ.อิทธิวิทย์ สุพรรณเภสัช, กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ, วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๐} สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สญญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมปชัญญะเป็นองค์ธรรม ที่สำคัญในพุทธศาสนา เพราะสัมปชัญญะ คือปัญญา ในพุทธศาสนาจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การพัฒนาปัญญาให้เข้าใจปัญหาทุกประเด็น^{๔๘๑} สัมปชัญญะ คือ การตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การจะเลือกใช้เทคโนโลยี สักอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะต้องมีการประเมิน เหมือนกับการเลือกใช้อาวุธที่เหมาะสม ก็ต้องใช้สัมปชัญญะหลังจากที่มีสติ คือรู้ตัวแล้ว ฝ่ายสัมปชัญญะ จะเป็นเป็นตัวประเมินตัดสินใจเลือกเทคโนโลยี ซึ่งหมายถึงตัวของปัญญา มีสัมปชัญญะ กำกับอยู่ทุกขณะจิต การทำงานจะไม่เสียหาย^{๔๘๒} คือ ปัญญาที่เอามาใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า คือ สัมปชัญญะ เช่น ถูกด่า สติ ทำให้เรารู้ว่าเราถูกด่า เวลาโกรธ มนุษย์จะมีปฏิกิริยาอย่างไร แต่ตำรวจ จะต้องมียุติธรรม ให้เลือก เช่น ด่ากลับ เดินหนี ฟ้อง ทำให้ต้องตัดสินใจเลือก ดังนั้น การตัดสินใจเลือกจะทำอย่างไร เป็นระดับ ปัญญา ไม่ใช่แค่ประเมินสถานการณ์ การใช้ปัญญาเลือกในการประเมินสถานการณ์การนี้ เขาเรียกว่า ปัญญาเฉพาะสถานการณ์ เขาเรียกว่า สัมปชัญญะ มีเกณฑ์ อยู่ ๔ อย่าง เพื่อเลือกใช้สัมปชัญญะ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะเลือกเทคโนโลยีสูงสุดได้หรือไม่ ได้แก่

๑. สาตถกสัมปชัญญะ สิ่งที่จะเลือกใช้เทคโนโลยีนั้น มันมีประโยชน์พอเหมาะพอดีกับสถานการณ์นั้นหรือไม่ เลือกเอาประโยชน์สูงสุด เช่น มีคนที่ด่าเราเป็นหัวหน้า เราก็ เจ็บไปดีกว่า เอาประโยชน์เป็นที่ตั้ง

๒. สัมปายสัมปชัญญะ เลือกเทคโนโลยีที่มีความสามารถที่จะใช้ได้ ให้เหมาะสม

๓. โคจรสัมปชัญญะ คือ การใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย คือ สามารถใช้ได้ทุกที่ เอาไปใช้ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

๔. อสัมโมหสัมปชัญญะ คือ ใช้อย่างรู้ เท้าทันตามข้อกำหนดของ เทคโนโลยี เช่น การตรวจ ตราสิ่ง ที่ผิดพลาต อย่าไปไว้วางใจ เทคโนโลยีให้ มาก คน ใช้เทคโนโลยี เป็นตัวสำคัญ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการป้องกันของสหรัฐอเมริกา ที่เชื่อว่าเทคโนโลยีจรวดดาวเทียม ใช้ได้ไม่ ต้องใช้สายลับเลยโดนเหตุการณ์ ๑๑ กันยายน หากมีคนไปสอดแนม จะรู้ล่วงหน้าว่าจะมีการวางแผนถล่ม ตึกเวิลด์เทรด อันนี้เป็นบทเรียนว่าคนสำคัญกว่าเทคโนโลยี^{๔๘๓}

ดังนั้นสติสัมปชัญญะมาจากตัวสมาธิ และปัญญา ดังนั้นถ้าหากได้รับการฝึกฝนในเรื่องของ สมถะภาวนา และวิปัสสนา ก็จะทำให้ทำงานด้วยสติสัมปชัญญะ ทั้งหมดเป็นเรื่อง ที่มีความเกี่ยวข้อง

^{๔๘๑} สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๒} สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๓} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตโต), อธิการบดี มจร, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

กันโดยการเอาระบบติดตามประเมินผลมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไปจะทำให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น^{๔๘๔} และการนำเทคโนโลยีไปใช้ ข้าราชการตำรวจต้องรู้ว่าอันไหนควร สถานการณ์ไหนควรทำอะไร ด้วยการประเมินเทคโนโลยีเป่านั้นก่อน นำไปใช้เพราะมีทั้งคุณและโทษเสมอ^{๔๘๕} จึงต้องรู้เวลานั้นควรทำอะไร เพื่อให้รู้ตัวเองอยู่ตลอดเวลาและเพื่อให้รู้สถานการณ์การใช้เทคโนโลยีตลอดเวลา^{๔๘๖} ต้องฝึกให้เจ้าหน้าที่เลือกใช้ และใช้เทคโนโลยีให้คุ้มค่าที่สุด^{๔๘๗}

กล่าวได้ว่า การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (สอดคล้องสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.การสร้างระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมที่จะใช้ได้ (สปปายสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.การพัฒนาศักยภาพและทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ๓.การรับสมัครบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถด้านเทคโนโลยี การพัฒนาข้าราชการตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย (โคจรสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.การสำรวจความต้องการและการความพร้อมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ๓.การจัดงบประมาณหรือเทคโนโลยีให้พอเพียงแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ และ ๔.การสร้างเครือข่ายภาคเอกชน และสถาบันทางการศึกษาเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน) การพัฒนาข้าราชการตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีในอย่างเท่าทัน (อสมโมหสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.การจัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.การจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๓.การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองในการใช้เทคโนโลยี โดยมีกรอบตัวชี้วัด ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (ร้อยละ ๗๐) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีความสามารถที่จะใช้ได้ (ร้อยละ ๗๐) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย (ร้อยละ ๗๐) ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีในอย่างเท่าทัน (ร้อยละ ๗๐) และมีกรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจ

^{๔๘๔} สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาคโร), อธิการบดี มมร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๖} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๗} สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เต็นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ภายใน ๒ ปี และกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และ สถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสัมปชัญญะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสัมปชัญญะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสัมปชัญญะในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้	-โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -สร้างระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (ร้อยละ ๗๐) (สาตถกสัมปชัญญะ)	กรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี	กองบัญชาการตำรวจนครบาล -สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๒๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสัมปชัญญะ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสัมปชัญญะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ข้าราชการ ตำรวจมี สมรรถนะสูง ในการปฏิบัติ หน้าที่และนำ ระบบ เทคโนโลยีมา ใช้ในการ บริหารจัดการ	เจ้าหน้าที่ ตำรวจมี สัมปชัญญะใน การนำระบบ เทคโนโลยีมา ใช้	-โครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติ ธรรมตาม แนวทาง พระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -การพัฒนา ศักยภาพและ ทักษะของ เจ้าหน้าที่ ตำรวจต่อการใช้ เทคโนโลยีได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ สูงสุด -การรับสมัคร บุคลากรที่มี ความรู้ และ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี	ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ ตำรวจรู้จัก เลือกใช้ เทคโนโลยีที่มี ความสามารถ ที่จะใช้ได้ (ร้อยละ ๗๐) (สัปปาย สัมปชัญญะ)	กรอบ ระยะเวลาการ พัฒนา สมรรถนะ ข้าราชการ ตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบ ด้าน งบประมาณ ด้วย เทคโนโลยีที่มี ข้อจำกัด กำหนด ระยะเวลา ๓-๕ ปี	กองบัญชาการ ตำรวจนคร บาล สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการ ตำรวจนคร บาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๒๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ

เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ข้าราชการ ตำรวจมี สมรรถนะสูง ในการปฏิบัติ หน้าที่และนำ ระบบ เทคโนโลยีมา ใช้ในการ บริหารจัดการ	เจ้าหน้าที่ ตำรวจมี สัมปชัญญะใน การนำระบบ เทคโนโลยีมา ใช้	-โครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติ ธรรมตาม แนวทาง พระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -การสำรวจความ ต้องการและการ ความพร้อมใน การนำเทคโนโลยี มาใช้ให้เกิด ประสิทธิภาพ -จัดงบประมาณ หรือเทคโนโลยี ให้พอเพียงแก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติ หน้าที่ -การสร้าง เครือข่าย ภาคเอกชน และ สถาบันทาง การศึกษาเพื่อ การนำเทคโนโลยี มาใช้อย่าง ต่อเนื่องใน ชีวิตประจำวัน	ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ ตำรวจรู้จัก เลือกใช้ เทคโนโลยีจน เป็นนิสัย(ร้อยละ ๗๐) (โคจร สัมปชัญญะ)	กรอบ ระยะเวลาการ พัฒนา สมรรถนะ ข้าราชการ ตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบด้าน งบประมาณ ด้วยเทคโนโลยี ที่มีข้อจำกัด กำหนด ระยะเวลา ๓-๕ ปี	กองบัญชาการ ตำรวจนคร บาล สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการ ตำรวจนคร บาลทั้ง ๙ กอง บังคับการ

ตารางที่ ๔.๒๑ : แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ					
เป้าหมายหลัก	หลักพุทธธรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลา	หน่วยปฏิบัติ
ข้าราชการ ตำรวจมี สมรรถนะสูง ในการปฏิบัติ หน้าที่และนำ ระบบ เทคโนโลยีมา ใช้ในการ บริหารจัดการ	เจ้าหน้าที่ ตำรวจมี สัมปชัญญะใน การนำระบบ เทคโนโลยีมา ใช้	-โครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติ ธรรมตาม แนวทาง พระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) -การจัด ฝึกอบรมและให้ ความรู้ความ เข้าใจต่อการ เปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีที่ ทันสมัย -การพัฒนา เจ้าหน้าที่ ตำรวจให้รู้จัก ควบคุมอารมณ์ ของตนเองใน การใช้ เทคโนโลยี	ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ ตำรวจรู้จัก เลือกใช้ เทคโนโลยีใน อย่างเท่าทัน (ร้อยละ ๗๐) (อสมโมห สัมปชัญญะ)	กรอบ ระยะเวลาการ พัฒนา สมรรถนะ ข้าราชการ ตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบ ด้าน งบประมาณ ด้วย เทคโนโลยีที่มี ข้อจำกัด กำหนด ระยะเวลา ๓-๕ ปี	กองบัญชาการ ตำรวจ นครบาล สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการ ตำรวจนคร บาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

ตารางที่ ๔.๒๒ :ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากรด้านสัมปชัญญะ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ด้านสัมปชัญญะ	๒๔	๑, ๒, ๓, ๔ ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐, ๒๑ ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕.

จากผลการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๒๕ รูปหรือคน ทำให้ผู้วิจัยสามารถตอบคำถามการวิจัยในแต่ละประเด็นซึ่งจะนำผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เจาะลึกมาเป็นตัวตั้งต้นเพื่อการปรับปรุงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ว่า การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารโดยการ นำเสนอ ๔ เป้าประสงค์ พร้อมกับนำหลักพุทธธรรมเข้ามาเสริมเพื่อความสมบูรณ์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยใช้โลกบาลธรรม อันได้แก่ หิริ และโอตตปปะ ๒.ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ๓.กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และ ๔.ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ ในรูปของร่างเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๒ รูปหรือคน พิจารณาอย่างอิสระเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดประเด็นทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ เป้าประสงค์ หลักธรรมาภิบาลและหลักพุทธธรรม แนวทางการปฏิบัติตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายเชิงระยะเวลา และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ

๔.๒.๑ การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกทำให้พบว่า มีเป้าประสงค์ มีหลักธรรมาภิบาลและหลักพุทธธรรม แนวทางการปฏิบัติตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายเชิงระยะเวลา และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ซึ่งในประเด็นมีจำนวน ๒ ประเด็นที่หยิบยกมาศึกษา ได้แก่

๑. การยึดหลักละอายต่อความชั่ว (หิริ) ในการบริหารองค์กร พบว่ามีเป้าประสงค์คือการยึดคุณธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วช้า การสร้างระบบการกำราบผู้ไม่ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำรวจที่ดี การส่งเสริมให้ตำรวจมี จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง คือ ๑.จำนวน ผู้บริหาร ระดับสูง เจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชนมีความพอใจเพิ่มขึ้นต่อ

การบริหารขององค์กรตำรวจในพื้นที่รับผิดชอบ ๒.ผู้บริหารองค์กรมีความสามารถจัดการข่มคนที่ควรข่ม และการยกย่องคนที่ควรยกย่อง และ ๓.ผู้บริหารองค์กรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเท่าเทียม (๘๘ สถานี) มีเป้าหมายเชิงระยะเวลาที่จะกำหนดกรอบการบริหารและการพัฒนาตามแผนระยะเร่งด่วนไม่เกิน ๑ ปี และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๒. การยึดหลัก ความเกรงกลัวต่อบาป (โศตตปปะ) ในการบริหารองค์กร พบว่า เป้าประสงค์เพื่อต้องการให้ข้าราชการตำรวจมีความประพฤติดีต่อหน้าที้อย่างสูงสุด โดยมีแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกฝนตนเองให้เกิดความคิดที่ถูกต้อง และหลีกเลี่ยงความชั่ว ทุกประเภท การใช้มาตรการลงโทษที่น่ากลัวต่อผู้กระทำความผิด การส่งเสริมการตรวจสอบพฤติกรรมซึ่งกันและกัน การพัฒนาจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง การสร้างความตระหนัก เกรงกลัวต่อโทษที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ ๑. ความเกรงกลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ๒. ความเกรงกลัวต่อวาจาที่ไม่ดี ๓. ความเกรงกลัวต่อการกระทำร้ายต่อบุคคล ๔. ความเกรงกลัวต่อเวลาที่สูญเสียไป ๕. ความเกรงกลัวต่อการไม่ยึดถือ คุณธรรม และ ๖. ความเกรงกลัวต่อความวุ่นวายใน บ้านเมืองซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ จำนวนของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง และร้อยละ ๗๐ ของสถานีตำรวจมีการผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต คือ ๑.ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ๒.ซื่อสัตย์ต่อวาจา ๓.ซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคล ๔.ซื่อสัตย์สุจริตต่อเวลา ๕.ซื่อสัตย์สุจริตต่อระบบคุณธรรม และ ๖.ซื่อสัตย์สุจริตต่อชาติบ้านเมือง มีเป้าหมายเชิงระยะเวลาที่มีการกำหนดกรอบการบริหารและการพัฒนาตามแผนระยะเร่งด่วนไม่เกิน ๑ ปี และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔.๒.๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกทำให้ พบว่ามีเป้าประสงค์ หลักพุทธธรรม แนวทางการปฏิบัติตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายเชิงระยะเวลา และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ยกเอาหลักไตรสิกขามาประกอบเป็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านศีล พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีศีลที่สามารถกำหนดระดับความพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ ๑.การประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจอันดีของประชาชน ๒.จัดโครงการส่งเสริมการใช้วาจาที่ดีต่อประชาชนและการบริการที่รวดเร็ว ๓.จัดทำคู่มือในการการฝึกหัด การฝึกปฏิบัติ หรือ Training เพื่อการฝึกขัดเกลาดตัวเอง ๔.จัดระบบการควบคุมการใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม เทียบตรง และ ยุติธรรม ๕.การสำรวจประเด็นการพัฒนารอบวินัยและมีกฎเกณฑ์ที่สังคมมีความคาดหวัง และ

๖.จัดโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑.จำนวนสถานีตำรวจมีการเข้มงวดด้านระเบียบวินัยและการสำรวจพฤติกรรมให้มีความเป็นปกติ (๘๘ สถานี) ๒.ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน และร้อยละความไว้วางใจของประชาชนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อขึ้น (ร้อยละ ๗๐) ที่มีกรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสมานิติ พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสมานิติ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริการ โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑. การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำหลักเมตตาเพื่อการบริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ๒.กำหนดนโยบายแบบถาวรในการส่งเสริมการพัฒนาสมานิติทางพระพุทธศาสนาอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง ๓.จัดกิจกรรมสร้างความรักความศรัทธา และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ๔.จัดระบบการให้กำลังใจ การเอาใจใส่ และสร้างความ มั่นคงในอาชีพต่อตำรวจชั้นผู้น้อย ๕.จัดโครงการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารเพื่อ การบริการที่ดี ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑.จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรต่อประชาชนทุกระดับ ๒.ร้อยละของสถานีตำรวจมี การให้ความสะดวก ความยุติธรรม ให้ความเป็นกันเองกับประชาชน (ร้อยละ ๗๐) และ ๓.ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน โดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา พบว่ามีเป้าประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีปัญญาสำหรับการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑. สร้างระบบทักษะการฟังของเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้วนำมา พิจารณา และ สังเคราะห์ข้อความอย่าง ฉลาด ๒.การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ความรู้ต่อกฎหมาย และการใช้กฎหมายด้วย ความยืดหยุ่น ๓.จัดการฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจระบบงานมาให้ความรู้ อย่าง สม่าเสมอ และ ๔.การพัฒนาระบบการรับฟังเสียงของประชา ชน สัมผัสถึงความทุกข์ของประชาชน และพยายามปลดปล่อยความทุกข์ให้กับประชาชน ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ๑.จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ (๘๘ สถานี) และ ๒.ระดับความพอใจเพิ่มขึ้นของ ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน โดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้า งความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน ภายใน ๒ ปีและเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔.๒.๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกทำให้พบ ว่า มีเป้าประสงค์ หลักพุทธธรรม แนวทางการปฏิบัติตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายเชิงระยะเวลา และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ยกเอาหลักอิทธิบาทธรรมมาประกอบเป็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านฉันทะ พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความยินดีพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.การสำรวจความถนัดในงาน และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ถูกกับงานอย่างเหมาะสม ๒.การจัดโรงทานสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ๓.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา ๔.จัดระบบการพัฒนาและการปลูกพลังศรัทธาในองค์กรตำรวจ ๕.จัดบรรยากาศในสถานที่และเพื่อร่วมงานต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๖.การให้กำลังใจ และสวัสดิการอย่างเท่าเทียม ๗.การพิจารณาความดีความชอบด้วยการให้ความสำคัญ แก่คนดีด้วยความดี และผลงานที่เป็นรูปธรรม และ ๘.การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงทางบวกที่ทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพตำรวจ ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการเรียนรู้ด้วย ความเต็มใจและมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักในสถาบันตำรวจ (ร้อยละ ๗๐) และระดับการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้นโดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปีและเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิริยะ พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.พัฒนาระบบการสื่อสารแบบสั่งการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของภาวะผู้นำ ที่มีอายุ น้อย ๒.การกำหนดในการพิจารณารางวัล และเพิ่มสวัสดิการให้กับคนที่มีความเสียสละทุ่มเทกับการทำงาน ๓.จัดโครงการฝึกอบรมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในระบบทีมงานและการเพิ่มแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๔.การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการระดมกำลัง ความคิด ทรรศนะ ไปสู่ความสำเร็จ ในเรื่องของความเพียร ๕.การจัดโครงการดูแล และเอาใจใส่เจ้าหน้าที่ตำรวจจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการเรียนรู้ มี ความเพียรพยายามอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละต่อประเทศชาติ (ร้อยละ ๗๐) มีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปีและเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตะ พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความมุ่งมั่น จดจ่อในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.การกำหนดนโยบาย อุดมการณ์ กติกาที่ชัดเจน และมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้มีความเที่ยงตรงในการส่งเสริมคนดี ๒.การพัฒนากระบวนการควบคุมอารมณ์และการสร้างทักษะใหม่ ๆ ให้เกิดการทำงานที่ดีและรวดเร็วมากขึ้น ๓.การอบรมโครงการการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยเสริมแรงจิตใจ ระบบการให้กำลังใจ และการกระตุ้นอุดมการณ์ ในอาชีพตำรวจ ๔.การจัดโครงการปฎิญาณตนให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ทุก ๆ วัน และ ๕.จัดโครงการต้นแบบตำรวจไทยที่มีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีมุ่งมั่นและจดจ่อต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านวิมังสา พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการใคร่ครวญพิจารณาในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑.จัดทำแผนการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ เพื่อสร้างความยุติธรรมต่อประชาชน ๒.การพัฒนาองค์ความรู้ กฎหมายดูแลสังคมให้อยู่อย่างสงบด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ๓.การสร้างระบบการเรียนรู้ ด้วยการนำข้อผิดพลาด มาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขในการทำงาน ๔.การสร้างองค์ความรู้ตามกระบวนการคิดแบบโยนิโสนามัสการ ๕.จัดฝึกอบรมระบบการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพของตำรวจอาวุโส ๖.การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดลำดับ บำคัญของงาน ๗.การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงขั้นตอนการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง ๘.การเพิ่มทักษะระบบความคิดแบบมีวิจารณญาณ ๒ ลักษณะ คือ ๑.คิดแบบสัมมาสังกัปปะ คือ คิดชอบ คิดละเว้น สิ่งที่มีอันตรายทั้งหลาย คิดละเว้นจากความพยายาบทองร้าย คิดละเว้นจากความรูสึกว่าจะต้องไปเบียดเบียนคน และ ๒.การสร้างองค์ความรู้ในการคิดแบบโยนิโสนามัสการโดยการศึกษาจากประสบการณ์ของเรา ศึกษาจากประสบการณ์ของคนอื่น ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ จำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้ด้วยวิธีการคิดและมีการพิจารณาใคร่ครวญในการปฏิบัติ หน้าที่ที่มีกรอบระยะเวลาในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔.๒.๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

ผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกทำให้ พบว่ามีเป้าประสงค์ หลักพุทธธรรม แนวทางการปฏิบัติตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมายเชิงระยะเวลา และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้ยกเอาหลักธรรมมีอุป การะมาก มาประกอบเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านสติ พบว่ามีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสติในการ นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีแนวทางการพัฒนากุศลกร ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑.๑ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความไม่ประมาท โดยมีแนวทางการพัฒนากุศลกร ได้แก่ ๑.โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมให้เกิดการนำสติมาเป็นเทคโนโลยีให้เข้าใจทุกสถานการณ์ ๓.แผนการฝึก การปฏิบัติหน้าที่ให้รู้แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี ๔.กำหนดเกณฑ์ การพิจารณาถึงผลงานของตำรวจที่ผูกด้วยรางวัล ที่มีการป้องกันความผิดพลาดซึ่งมีตัวชี้วัด ความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ (ร้อยละ ๗๐)

๑.๒ การพัฒนาข้าราชการตำรวจมีความสามารถมองวิกฤติให้เป็นประโยชน์และเป็น โอกาส โดยมีแนวทางการพัฒนากุศลกร ได้แก่ ๑.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทาง พระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.การสนับสนุนระบบการศึกษา การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่างๆ มาสนับสนุนการทำงาน ๓.การประเมินสถานการณ์ที่จะนำ เทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะระบบความคิดแบบมีวิจารณญาณและ ๔.การพัฒนาทักษะ และศักยภาพในการสื่อสาร (Communication skill) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมี ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมองวิกฤติให้เป็นประโยชน์และเป็นโอกาส (ร้อยละ ๗๐)

๑.๓ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความสามารถในการป้องกัน อาชญากรรม ไม่ให้ เกิดขึ้นและการปราบปราม กระทำความผิด โดยมีแนวทางการพัฒนากุศลกร ได้แก่ ๑. โครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒.การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจใน การใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ๓.การพัฒนาการถ่ายทอดนโยบายจาก ผู้บังคับบัญชาด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไปสู่การสนองงานอย่างสม่ำเสมอ และ ๔.เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรม และการ ปราบปรามด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งมี ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ จำนวนการป้องกัน อาชญากรรม ไม่ให้เกิดขึ้นและการปราบปราม ผู้กระทำความ ผิดทุกประเภทที่เกิดขึ้นได้ (๘๘ สถานี)

กรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การสำรวจภายใน ๒ ปีและกรอบ ด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และเจ้าภาพหลักและหน่วย ปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสัมปชัญญะ พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จมึสัมปชัญญะในการ นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ ได้แก่

๒.๑ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (สอดคล้องสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตาม แนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒.การสร้างระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิด ความตระหนักในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (ร้อยละ ๗๐)

๒.๒ การพัฒนาข้าราชการ ตำรวจให้รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีเหมาะสมที่จะใช้ได้ (สัปปายสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒.การพัฒนาศักยภาพและทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓.การรับสมัครบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้ เทคโนโลยีที่มีเหมาะสมที่จะใช้ได้ (ร้อยละ ๗๐)

๒.๓ การพัฒนาข้าราชการตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีจนเป็น นิสัย (โคจรสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทาง พระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒.การสำรวจความต้องการและการความพร้อมในการนำเทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ๓.การจัดงบประมาณหรือเทคโนโลยีให้พอเพียงแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และ ๔.การสร้างเครือข่ายภาคเอกชน และสถาบันทางการศึกษาเพื่อ การนำ เทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย (ร้อยละ ๗๐)

๒.๔ การพัฒนาข้าราชการ ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีในอย่างเท่าทัน (อสมโมห สัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.การจัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตาม แนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒.การจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจต่อการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๓.การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ร้อยละของเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีใน อย่างเท่าทัน (ร้อยละ ๗๐)

การกำหนดกรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ การตำรวจภายใน ๒ ปี และกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔.๒ ผลการสนทนากลุ่ม

ผลการสนทนากลุ่มเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุธาราม กรุงเทพมหานคร โดยมีพระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ ,รศ.ดร. เป็นผู้ดำเนินรายการ และพันตำรวจโทปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการร่วม ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย พระภิกษุสงฆ์จำนวน ๒ รูป นักวิชาการด้านศาสนาจำนวน ๑ คน มีกลุ่มตัวแทนภาคประชาชน จำนวน ๒ คน กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับสูงและระดับล่างจำนวน ๔ คน นักวิชาการด้านทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒ รูปหรือคน ได้แก่

๑. พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ (วัลลพ โกวิโล) ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ฉนทวิชโซ) ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย วัดราชาธิวาสวรวิหาร

๓. นายบำรุง พันธุ์อุบล ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๔. นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา

๕. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท นักวิชาการ (รปศ)

๖. พันตำรวจเอกวิศาล พันธมณี รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

๗. พันตำรวจโทนาวิน กล่ำแสง รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์

๘. พันตำรวจตรีบุญเที่ยง จันทร สว.ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล

๙. นายโชคชัย เพชรรัตนาวีวัฒน์ สน.บุปผาราม

๑๐. นายประเสริฐ สุกุลเอี่ยมไพบุลย์ กต.ตร.กทม.,ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน

๑๑. ดาบทตำรวจสายันต์ สามเกลียว ผบ.หมู่ สืบสวน สน.บางขุนเทียน

๑๒. นายบุญพา โพธิ์พันธะราช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนา

บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการสนทนากลุ่มซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม พบว่าสภาพทั่วไปของพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริการของสำนักงาน ตำรวจ

แห่งชาติ จะมีปัญหาด้านงบประมาณ ^{๔๘๘} ปัญหาการจัดคนเข้าทำงาน ^{๔๘๙} เพราะงานของตำรวจ โดยเฉพาะเรื่องกำลังพล งบประมาณรายจ่าย เป็นสิ่งที่ขาดแคลน ^{๔๙๐} จึงต้องมองที่ ระบบการจัดการ กระบวนการคัดกรองคน เพราะทุกวันนี้องค์กรหลายแห่งเร่งรีบในการคัดกรองคน จึงเป็นไปได้ว่า หากองค์กรตำรวจไม่สามารถจะสร้างระบบคัดกรองคนที่มีคุณภาพได้ ปัญหาที่ยังไม่จบ และจะเกิด ปัญหาอื่น ๆ ตามมา ^{๔๙๑} เพราะหากมีการผลิตในเชิงปริมาณมากเกินไป โดยขาดกระบวนการคัดกรอง และจัดอบรม ซึ่งต้องเสริมเข้าไป เมื่อระบบที่ดีจะต้องมีกระบวนการในการทำงาน ธรรมะที่จะเสริมให้ กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ ^{๔๙๒} ฝ่าย ประชาชนมองภาพลักษณ์ของตำรวจไม่ค่อยดีนัก หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรมีน้อยมาก ^{๔๙๓} หรือโอกาสในการพัฒนา อบรมขาดความสม่ำเสมอ ^{๔๙๔} จึงกล่าวได้ว่า ปัญหาเริ่มมาจากการคัดกรองเข้ามา ปัญหาจากหลักสูตร และปัญหา จากระบบ การบริหาร โดยประเด็นสุดท้ายจะมีความสำคัญอย่างมากเพราะ การกระทำอะไรขึ้นอยู่กับหัวหน้า หน่วยงาน ถ้าหัวหน้าหน่วยมีคุณธรรม ก็จะนำไปในทางที่ดี งบประมาณที่ ไม่เพียงพอ อาจจะหา ภาคประชาชนเข้ามาช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหา เช่น แต่งตั้ง กต .ตร. เข้ามาช่วยดูแล บริหารจัดการ เนื่องจากโดยมากจะเห็นแต่โครงการไม่มีงบประมาณ เหมือนแค่ทำตามนโยบายให้จบ ๆ ไป ^{๔๙๕}

หากมองพระภิกษุสงฆ์กับตำรวจคล้าย ๆ กัน ในการทำหน้าที่หลายอย่าง ต้องสวม หมวก หลายใบ (ข้าวร้ายสื่อลงให้ฟรี ข้าวดีต้องจ้างให้ลง) ตำรวจดี ๆ มีมากมายในสังคม แต่สื่อจะสะท้อนให้เห็นแต่สิ่งที่ขายได้ คือความไม่ดีพระสามแสนกว่ารูป ดีประมาณ สองแสนกว่ารูป แต่ไม่ดีประมาณ สามร้อยรูป ช่วยกันลงคนละรูปแต่วันก็ครบปีพอดี ตำรวจที่ไม่ดีก็พอ ๆ กับพระ ะที่สื่อชอบเอามา

^{๔๘๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๘๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวัน กล่ำแสง, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ณทวิโช), ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา แห่งประเทศไทย, วัดราชาธิวาสวิหาร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ต.บุญเที่ยง จันทร, สว.ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ สกุลเอี่ยมไพบูลย์, กต.ตร.กทม.,ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายโชคชัย เพชรรัตนวิวัฒน์, สน.บุปผาราม, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ระบบดีคนดีย่อมดีแน่ ระบบดีคนแย่ต้องแก้ไข ระบบแย่คนดีมีทางไป ระบบแย่คนไม่ไหวก็บรรลั
กาล^{๔๙๖} หากมองในบางพื้นที่ของการดูแล จะมีความชัดเจนของแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการ
ตำรวจดีอยู่แล้ว เพราะตำรวจก็เป็นประชาชนคนหนึ่ง ที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ด้วยหน้าที่ที่ต้อง
ดูแลรับใช้ประชาชน จะทำอย่างไรให้สามารถมีคุณธรรมใส่ฝังเข้าไปในใจ ให้กลายเป็นตำรวจมืออาชีพ
อย่างแท้จริง^{๔๙๗} ดังนั้น คำว่า ตำรวจ อาจจะต้องถึงความหมาย ของคำว่า Police ซึ่งเป็นคำศัพท์ทาง
ภาษาอังกฤษ^{๔๙๘} ได้แก่

P	Polite	หมายถึง ต้องอ่อนโยน สุภาพ
O	Optimistically	หมายถึง มองโลกในแง่ดี
L	Lawful	หมายถึง รักษากฎหมาย
I	Intuitive	หมายถึง มีจิตวิญญาณ หยั่งรู้ เหมาะกับตำรวจสายสืบ
C	Credible	หมายถึง ไว้ใจเชื่อถือได้
E	Enforcing	หมายถึง การรักษา กฎ ลดคนพาล

นอกจากนี้กระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องให้มีความครอบคลุม ๓ ขั้นตอน คือ
ขั้นต้นน้ำ ขั้นกลางน้ำ ขั้นปลายน้ำ ที่มุ่งประเด็นกำหนดสภาพปัญหาของตำรวจ ดังนี้ ๑.ด้านพัฒนา
บุคลากร ๒.การป้องกันอาชญากรรม ๓.การบังคับใช้กฎหมาย ๔.ด้านการใช้เทคโนโลยี และ
๕.ด้านการบริหาร และที่สำคัญจะต้องใช้ยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้สมอง
ใช้ความคิด โดยยึดประชาชนเป็นฐานในการดำเนินการตามหน้าที่ ด้วยการใชหลักธรรม
ความเมตตา^{๔๙๙} นอกจากนี้ในส่วนของหลักพุทธธรรมอื่นก็สามารถนำมาพัฒนาบุคลากรตำรวจได้
เช่นหลักปธาน ๔ ประการ คือ สังวรปธาน เพียรระวังอกุศล ปหานปธาน เพียรละอกุศล ภาวนา
ปธาน เพียรสร้างกุศล และอนุรักษปธาน เพียรรักษากุศล หลักพรหมวิหาร ๔ ประการ คือ
เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ฆราวาสธรรม ๔ ประการ ได้แก่ ขันติ ความอดทน ทมะ การข่มใจ
สังกะ ความจริงใจ จาคะ การสละความเห็นแก่ตัว ว และหลักโยนิโสมนสิการ กิจกรรมที่กระทำการ
พินิจพิเคราะห์ การพิจารณาโดยแยบคายไว้ในใจ

^{๔๙๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ฉนทวิชโช), ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา
แห่งประเทศไทย, วัดราชาธิวาสวิหาร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ด.ต.สายันต์ สามเกลียว, ผบ.หมู่ สืบสวน สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม
๒๕๕๗.

^{๔๙๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สมาน งามสนิท, นักวิชาการ (รปศ), วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายบุญพา โพธิ์พันธะราช, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนา
บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

จากการสนทนากลุ่มปรากฏว่า กรอบแนวคิดของผู้วิจัย ตัวหลักธรรมทั้งหมดสามารถใช้ได้หมด สามารถบูรณาการได้ ขอนำเสนอเพิ่มเติมในส่วนของการบริหารจัดการอย่าง SWOT ของพระพุทธเจ้าที่พระองค์ท่านนำไปวางไว้ที่ วิริยะ จึงเห็นด้วยอย่างยิ่งกับหลักธรรมที่นำไปเสริมเพื่อพัฒนาบุคลากร เห็นด้วยกับกรอบแนวคิดในการนำเอาหลักธรรมมาจับทั้งหมดนี้สามารถไปนิพพานได้หมดเพราะธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นไปโดยอัตโนมัติ จับหลักให้มันสามารถเอาไปทำการบูรณาการได้หมด ดังนั้น ผู้วิจัยทำการ SWOT ชัดเจนแล้ว เพราะพระพุทธเจ้ามีหลัก SWOT ชัดเจนเช่นกัน อยู่ในปทาน ๔ ได้แก่ ๑.สังวรปธาน ๒.ปหานปธาน ๓.ภาวนาปธาน และ ๔.อนุรักษปธาน ดังนั้น สังวรปธานคือ ก่อนออกมาเป็นกรอบแนวคิด ก็มีการหาข้อมูล สำนวตรตรวจสอบ ปหานปธาน คือ กำจัดสิ่งไม่ดีออกไป ภาวนาปธาน คือ สิ่งไหนไม่มีก็สร้างขึ้นมาก อนุรักษปธาน คือ อันไหนดีอยู่แล้วรักษาให้คงอยู่ กุศล ๓ ประการ จะเป็นตัวรองรับขึ้นบนเพื่อให้รู้หลัก จากนั้นก็นำ SWOT ๔ ข้อ ของพระพุทธเจ้ามาใช้ คือ อายโกศล รู้ทางที่มันเจริญ อุปายโกศล รู้ทางที่ทำให้เสื่อม และอุบายโกศล รู้วิธีการ รู้กระบวนการว่าทำอะไร ไม่ให้เสื่อม และอะไรที่ทำให้เสื่อม ^{๕๐๐} เพราะปัญหาของ ตำรวจในสายตาของคนนอกหรือประชาชนยังมีภาพลักษณ์ในทางลบอยู่ ^{๕๐๑} แต่ในฐานะผู้ที่เกี่ยวข้องก็มีโอกาสคุ้นเคยกับตำรวจ จึงเห็นว่าจะทำอย่างไรให้ตำรวจเป็นตำรวจมืออาชีพทัดเทียมกับต่างประเทศ ศ จึงต้องไปดูโครงสร้างของตำรวจ ต้องดูหลักสูตรการเรียนการสอนเลียนแบบใคร หากคล้ายกับทหารจะมีความรุนแรง ตำรวจทำงานเกี่ยวข้องกับประชาชนจึงต้องเรียนรู้ประชาชนซึ่งนำมาเป็นหลักในการพัฒนาตำรวจ

จะเห็นได้ว่า ผู้วิจัยนำหลักธรรมมาใช้จะมีความครอบคลุมมาก แต่ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ไม่มีความรุนแรง ตำรวจควรจะเป็นตำรวจท้องที่ เป็นมืออาชีพตำรวจควรมีหลักธรรมประจำใจ อย่างเช่น หลักเมตตา ^{๕๐๒} ที่มีความพร้อมทั้งกายและจิตใจอย่างมีคุณภาพโดยมุ่งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา “กายและจิต” ให้กายแข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง นำ มาพัฒนาบุคลากรให้มี ๑.ทาน คือ ระบบการให้ทานต่อผู้อื่น หรือการให้สวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเพียงพอ ๒.ศีล คือ ระบบการรักษาระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ กฎหมายบ้านเมือง กติกาทางสังคม รวมทั้งการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวพุทธที่ดี และ ๓.ภาวนา คือ ระบบการสร้างความรู้ ทุกระบบที่สามารถใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย ซึ่งหากมองไปแล้ว ยุทธศาสตร์ในภาพรวมต่าง ๆ โดย พื้นฐานจริง ๆ คือ การใช้ระดับเพียงแค่ศีล ๕ กำกับการทำงานของตำรวจ ก็

^{๕๐๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ณทวิโช), ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย, วัดราชาธิวาสวิหาร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ด.ต.สายันต์ สามเกลียว , ผบ.หมู่ สืบสวน สน .บางขุนเทียน , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ , ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงสุด^{๕๐๓} จึงควรที่จะพัฒนาคนตามแนวทางพุทธ ศาสนาที่มีหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเข้ามาทดสอบ มาประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย เพราะการที่จะให้ได้คนที่มีคุณภาพ จะต้องเริ่มจากเด็ก ๆ เริ่มการปลูกฝังโดยผู้ใหญ่ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี^{๕๐๔} นอกจากนี้การทำยุทธศาสตร์ ควรมีกรอบในการสร้างยุทธศาสตร์ หลักการของต่างประเทศ ได้แก่ ๑ การสร้างระบบการศึกษา (Education) ต้องส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไปศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มวุฒิอย่างเช่นผู้วิจัยได้ไปศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ๒. การสร้างกระบวนการฝึกอบรม (Training) คือระยะสั้น เช่น การปฏิบัติธรรม การนั่งสมาธิ มีจิต ภาวนา และ ๓. การสร้างระบบการพัฒนา (Development) ได้แก่ การพัฒนากาย จะต้องพัฒนาให้เข้มแข็งเช่น เช่น การฝึกศิลปะการต่อสู้ มวยไทย เทควันโด เป็นต้น การพัฒนาจิต จิตของเราต้องพัฒนาให้ได้ ๓.เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ สุขภาพจิตที่ดี คุณภาพของจิต และจิตที่มีสมรรถภาพ คือ จิตที่มีคว ามอดทนสูง ในส่วนหลักพุทธธรรมที่นำมาประกอบในการกำหนดยุทธศาสตร์ ได้แก่ การสร้าง ภาวะผู้นำ ด้วย หลัก หิริ กับหลัก โอตตัปปะ ที่เรียกว่า ธรรมะเป็นโลกบาล ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับได้แบบของภาวะผู้นำ ๓ ประเภท ได้แก่ ๑.เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความ น่านับถือ ๒.เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความน่าเชื่อถือ และ ๓.เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความน่าเชื่อถือสามารถเป็นแบบอย่างได้ดีโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา^{๕๐๕}

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดังต่อไปนี้

๑. การบริหารโดยยึดหลักโลกบาลธรรมสำหรับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ผล การปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒ นานุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ปัจจัยเชิงความละเอียดต่อความซื่อ และความเกรงกลัวต่อบาป ของผู้บริหารอยู่ที่การส่งเสริมควา มผูกพันและศรัทธาในวิ ชาชีพตำรวจ ในหน้าที่ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์^{๕๐๖} ซึ่งฝ่ายผู้บังคับบัญชาหากไม่มีคุณธรรมการจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเป็นสิ่งที่ยาก เพราะจะส่งผลให้ตำรวจไม่ มีความรับผิดชอบ ทำให้สังคมเกิดความวุ่นวาย^{๕๐๗} เพราะบางครั้งความไม่ต่อเนื่องของการใช้หลักการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล เช่น เด็กรอบมเรื่องจรรยาบรรณ แต่ผู้ปกครองไม่ปฏิบัติตามกฎ ทำให้เยาวชนไม่เห็น

^{๕๐๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายบุญพา โพธิ์พันธ์ราช, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สมาน งามสนิท, นักวิชาการ (รปศ), วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวัน กล้าแสง, รองผู้กำกับ การ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ต.บุญเที่ยง จันทร, สว.ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ต้นแบบที่ดี^{๕๐๘} ในการดำเนินงานเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา เพราะบางพื้นที่มีงบประมาณน้อย ผู้บังคับบัญชาบางท่าน ได้เสียสละนารถส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติราชการ จึงเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่าง และเป็นผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม มีความเสียสละ และยึดหลักประโยชน์ต่อประชาชน^{๕๐๙} ผู้บังคับบัญชาหรือ ฝ่ายผู้บริหารต้องยึดหลักคุณธรรมโดยเฉพาะหลักความเท่าเทียมกัน เห็นด้วยกับ การนำหลักคุณธรรมเข้ามาจับ เช่น อย่าให้คนไม่ดีมีอำนาจ แต่จะต้องให้คนดีเข้าไปมีอำนาจเพื่อควบคุมคนไม่ดี เพราะหากหัวหน้าที่เป็นคนดี มีคุณธรรมจะทำให้หน่วยงานราบรื่น^{๕๑๐} รวมทั้งสามารถส่งเสริมความเป็นผู้ที่มีความเสียสละ เพราะตำรวจไม่มีเวลาเป็นของตนเองต้องรักษาหน้าที่และประชาชน เป็นหน้าที่ที่มีความสุมเสี่ยง ต้องได้รับการสรรเสริญและติเตียนบ้าง เพราะทำงานเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ผู้พิทักษ์ สันติราษฎร์ ถ้ามีความมุ่งมั่นในหน้าที่ จะเกิดความสุขใจกับประชาชนที่ดูแล^{๕๑๑} นอกจากนี้การใช้หลักคุณธรรมและหลักความรับผิดชอบจะตรงกับรัฐธรรมนูญ ฉบับปฏิรูปเพื่ออนาคตในการสร้างประเทศไทยการสร้าง ความเข้มแข็งในหลักนิติธรรม ที่กล่าวมาโยงเข้ากับคำว่า สันติราษฎร์ แปลว่า สติ + Peace (ความสงบสุข) ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล และเจ้าหน้าที่ผู้รักษาเมืองที่เจริญแล้วจะประกอบด้วย ๓ ประการเรียกว่า น คร หมายถึง น หมายถึง นิติรัฐ ค หมายถึง คุณธรรม และ ร หมายถึง รัฐประศาสนศาสตร์^{๕๑๒}

กล่าวได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อ เป้าประสงค์ที่ผู้วิจัยได้นำมาหลัก หิริ และหลัก โอตตปปะ ในการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาการปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วช้าการสร้างระบบการกำกับผู้ไม่ละอายต่อความชั่วและยกย่องตำรวจที่ดี การส่งเสริมให้ตำรวจมี จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง รวมทั้งการเคารพสิทธิต่อประชาชนและผู้ได้บังคับบัญชาโดยให้ถือหลักผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่มีทั้งหลักนิติรัฐ รัฐประศาสนศาสตร์ และหลักคุณธรรมซึ่งในประเด็นมีคำแนะนำเพิ่มเติมไม่มากนักเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

^{๕๐๘} สทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ สกุลเอี่ยมไพบูลย์ , กต.ตร.กทม.,ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๐๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ต.บุญเที่ยง จันทร, สว.ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑๐} สทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวิน กล้าแสง, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ (วัลลพ โกวิโล) , ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑๒} สทนากลุ่มเฉพาะ นายบำรุง พันธุ์อุบล , ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๔.๒๓ :ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น การสนทนากลุ่ม ยุทธศาสตร์
การพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
การสนทนากลุ่มยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	๕	๑, ๓, ๗, ๑๑, ๑๒,

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าตามหลักธรรมของ
ผู้วิจัย โดยเฉพาะ หลักไตรสิกขา ขอกล่าวถึงสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องของศีล เป็นสัญญา
ประชาคม (ข้อตกลงของคน) เพราะเมื่อมีศีลก็จะเกิดสติเป็นข้อ ตกลงของรัฐและประชาชน^{๕๑๓} เมื่อทุก
คนในสังคมมีศีลธรรมจะ ก่อให้เกิดการครองตนที่ดี^{๕๑๔} จึงต้องทำให้ผู้นำมีศีลธรรมประจำตัว และ
ประจำใจก่อน จึงจะเกิดความดีต่าง ๆ ตามมา^{๕๑๕} เพราะลักษณะของบุคลากรที่ดีความดีจะตรงกับคำ
ที่พบเห็นประจำ และสำคัญ คือ “จงทำดี อย่าเห็นแก่ตัว” และต้องมีการฝึกฝน การเรียนรู้ ให้อดทน
อดกลั้น ซึ่งต้องมามากกว่าประชาชนทั่วไป^{๕๑๖} เพราะสิ่งที่ประชาชนต้องการให้ข้าราชการตำรวจมี
คุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ มีความเข้าใจ มีความยุติธรรม มีการพูดจาไพเราะ และมีความเสมอภาค
ดังนั้น จึงขอเพิ่ม พรหมวิหาร ๔ เข้าไปด้วยในหลักธรรม ได้แก่ การสร้างให้ตำรวจมีเมตตา มีกรุณา

^{๕๑๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ณทวิโช), ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา
แห่งประเทศไทย วัดราชาธิวาสวิหาร, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๑๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายบำรุง พันธุ์บุล, ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ,
วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ สุกุลเอี่ยมไพบูลย์ , กต.ตร.กทม.,ประธาน กต.ตร. สน.บางขุน
เทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่
๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

มีมุทิตา และอุเบกขา^{๕๑๗} บางท่านก็เห็นว่า การขับเคลื่อนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ จะต้องเริ่มต้นพื้นฐาน ไตรสิกขา และเศรษฐกิจพอเพียงให้มาก^{๕๑๘}

กล่าวได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำ สำหรับประเด็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหาร ารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมุ่งไปที่คุณลักษณะที่สามารถนำหลักธรรมอื่น ๆ เข้ามาเสริมเพื่อการสร้างความพอใจให้กับประชาชน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรม แต่ต้องใช้หลักไตรสิกขาเป็นกลไกขับเคลื่อนพื้นฐานที่สำคัญเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อความต้องการของประชาชน มีความยุติ ธรรมเท่าเทียมกับประชาชนทั้งหมด มีการพูดจาไพเราะในขณะปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะตำ รวจจราจร และมีความเสมอภาคต่อ ประชาชนทุก ๆ กลุ่มที่มีการใช้กฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นรวยและคนจน หรือคนมีตำแหน่งใหญ่โตสักเพียงใด จะทำให้ประชาชนเกิดความพอใจต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยภาพรวมทั้งหมด

ตารางที่ ๔.๒๔ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น การสนทนากลุ่ม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
การสนทนากลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๕	๒, ๓, ๖, ๙, ๑๑.

๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ผลการปรับปรุงยุทธศาสตร์ก ารพัฒนาบุคลากรจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าพอใจในการทำ ความดี ไม่พอใจในอกุศล^{๕๑๙} โดยเฉพาะการแสวงหาความร่วมมือจากภาคประชาชน เป็นเรื่องที่สำคัญ

^{๕๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ คุณโชคชัย เพชรรัตนวิวัฒน์ , คณะกรรมการตำรวจ สน .บุปผาราม , วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๑๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ด.ต.สายันต์ สามเกลียว , ผบ.หมู่ สืบสวน สน .บางขุนเทียน , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๑๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายบำรุง พันธุ์อุบล, ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

อย่างมาก^{๕๒๐} ต้องพูดข้อเท็จจริงซึ่งเป็นการสร้างความพอใจในกุศลธรรม^{๕๒๑} กล่าวได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพน้อยมากจึงไม่มีความเห็นที่จะเพิ่มเติม หรือแนะนำมากนัก แต่จะเห็นได้ว่า ควรสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในอาชีพของตนเอง มีความพากเพียรในการปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ แต่การเข้าไปสู่กระบวนการสร้างความร่วมมือกันจะต้องมองความพอใจต่อคุณงามความดี ไม่สนใจหรือไม่ เกี่ยวข้องกับความชั่วที่ส่งผลต่อการเกิดขึ้นของอกุศลธรรม

ตารางที่ ๔.๒๕ : ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น การสนทนากลุ่ม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
การสนทนากลุ่ม ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	๓	๓, ๗, ๑๑.

๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

ผลการปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีอุปสรรคขัดขวาง อย่างยิ่ง ก็คือ มีงบประมาณที่มีน้อย มาก อาจเกิดจากคำว่า พอเพียง จนทำให้สิ่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไม่มีความพร้อม^{๕๒๒} จึงทำให้ต้องจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต้องซื้อเอง ไม่มีงบประมาณ ในปัจจุบันตำรวจก็มียุทธศาสตร์ในการเข้า ถึงประชาชนโดยใช้เทคโนโลยี เช่น การฝากบ้านไว้กับตำรวจ มีการใช้ สื่อออนไลน์ในการสื่อสารติดต่อกับประชาชนได้ แต่จะต้องใช้ด้วยความไม่ประมาทอาจจะส่งผลเสียอื่น ๆ ตามเพราะการใช้ การสื่อออนไลน์อาจจะเข้าไปเกี่ยวข้องเชิงชู้สาวได้ง่าย จึงต้องระมัดระวังไว้ ห้ามากหรือที่เรียกว่า ใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติ^{๕๒๓} ไม่ลุ่มหลงกระทำในสิ่งที่

^{๕๒๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวิน กล้าแสง, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๒๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ สุกุลเอี่ยมไพบูลย์, กต.ตร.กทม.,ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๒๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ สุกุลเอี่ยมไพบูลย์, กต.ตร.กทม.,ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๒๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวิน กล้าแสง, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ผิดพลาดตามมา จึงต้องคอยตัดเตือนกับอยู่บ่อย ๆ จากผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีหรือที่เรียกว่า โปรโตโฆสะ สร้างสิ่งแวดล้อมด้านบุคคลให้เหมาะสมทุกกาลเวลา และต้องใช้โยนิโสมนสิการ ควบคู่กันไปเพราะทั้งสองอย่างของข้อเสนอนี้จะไปขับเคลื่อนสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ^{๕๒๔} ซึ่งที่ผู้วิจัยนำเสนอว่าการมีหลักธรรมจะก่อให้เกิดการครองตน ครองคน ครองงาน และมี การปรับข้อความที่ชัดเจนอยู่ เช่น หลักธรรมมีอุปการะมาก แทนคำว่า อุปการะมาก ^{๕๒๕} หลักธรรมก่อให้เกิดผลดีทั้งกับหน่วยงานและประชาชน ^{๕๒๖} จึงเห็นด้วยในการนำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีข้อนี้ไปใช้ ^{๕๒๗} ยิ่งในยุคที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความจำเป็นจะต้อง พัฒนาสมรรถนะของตำรวจในด้านเทคโนโลยี ให้มีความชำนาญและ มีความฉลาดในการควบคุมตนเองในการใช้ สิ่งเหล่านั้น ^{๕๒๘} ดังนั้นตำรวจที่เป็นมืออาชีพจริง ๆ ต้องแยกแยะเรื่องส่วนตัวต้องเป็นกลาง ปราศจากความมีอคติจะเป็นที่พึงของประชาชนทุกอย่างต้องปฏิบัติเพื่อส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ^{๕๒๙}

กล่าวได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อประเด็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และ นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการซึ่งผลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกทำให้พบว่า ข้าราชการตำรวจต้องฉลาด ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส สามารถฉลาด รู้ในตนเอง และฉลาดรู้ในเทคโนโลยี สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิได้มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ การทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความฉลาดในการใช้เทคโนโลยีอย่างระมัดระวังไม่หลงไปกับ การใช้เทคโนโลยีมากนัก รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีความเท่าทัน และการนำเสนอหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ทุกระดับที่มีกัลยาณมิตรที่ดี คอยแนะนำเมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานหลงทางในการใช้เทคโนโลยีอย่างผิดวัตถุประสงค์

^{๕๒๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ (วัลลพ โกวิโล) , ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๒๕} สทนากลุ่มเฉพาะ นายบำรุง พันธุ์อุบล , ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๒๖} สทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ต.บุญเที่ยง จันทร , สว.ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล , วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๒๗} สทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวิน กล้าแสง , รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ , วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๒๘} สทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.หญิง อำไพ บุญเกิด , กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๒๙} สทนากลุ่มเฉพาะ นายโชคชัย เพชรรัตนวิวัฒน์, สน.บุปผาราม, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๔.๒๖ :ตารางสรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็น การสนทนากลุ่ม ยุทธศาสตร์
การพัฒนาบุคลากรด้าน ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำ
ระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ	
	ความถี่	รูป/คนที่
การสนทนากลุ่ม ยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากรด้านข้าราชการ ตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติ หน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการ	๕	๑, ๓, ๗, ๑๐, ๑๑.

จากการปรับปรุงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์สามารถกล่าวได้ โดยสรุปพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ๑.การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มุ่งประเด็นเรื่องการป้องกันระว่างความคิดและพฤติกรรม ทุจริต ต่าง ๆ มีความเกลียดกลัวสภาพต่อความชั่วร้ายทุกชนิดที่พึงจะเกิดขึ้น เพราะเมื่อความชั่วเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับพบกับความเสื่อมเสียจึงไม่สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อประชาชนและจะเป็น มองไม่เห็นความวุ่นวายในสังคมที่จะตามมาจึงเป็นไปได้ว่า การใช้การปลูกฝังให้ตำรวจเกลียดความชั่ว ละอายต่อความชั่ว และเกรงกลัวต่อความชั่วได้จะทำให้ระบบการบริหารองค์กรตำรวจมีความเข้มแข็งตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ๒.ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มุ่งประเด็นไปที่คุณลักษณะที่สามารถนำหลักธรรมอื่น ๆ เข้ามาเสริมเพื่อการสร้างความพอใจให้กับประชาชนโดยเฉพาะ หลักพรหมวิหารธรรม แต่ต้องใช้หลักไตรสิกขาเป็นกลไกขับเคลื่อนพื้นฐานที่สำคัญเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อความต้องการของประชาชน มีความยุติธรรมเท่าเทียมกับประชาชนทั้งหมด มีการพูดจาไพเราะในขณะปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะตำรวจจราจร และมีความเสมอภาคต่อ ประชาชนทุก ๆ กลุ่มที่มีการใช้กฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นรวหรือคนจน หรือคนมีตำแหน่งใหญ่โตสักเพียงใด จะทำให้ประชาชนเกิดความพอใจต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยภาพรวมทั้งหมด ๓.กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ความเห็นที่จะเพิ่มเติมหรือแนะนำมากนัก แต่จะเห็นได้ว่า ควรสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในอาชีพของตนเอง มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ แต่การเข้าไปสู่กระบวนการสร้างความร่วมมือกันจะต้องมองความพอใจต่อคุณงามความดี ไม่สนใจหรือไม่เกี่ยวข้องกับความชั่วที่ส่งผลต่อการเกิดขึ้นของ อุกุศลธรรม และ ๔.

ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมุ่งประเด็น การทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความฉลาดในการใช้ เทคโนโลยีอย่างระมัดระวัง ไม่หลงใหลไปกับการใช้เทคโนโลยีมากนัก รวมทั้ง การพัฒนาสมรรถนะให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีในการรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีความเท่าทัน และการนำเสนอหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ทุกระดับที่มีกัลยาณมิตรที่ดีคอยแนะนำเมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานหลงทางในการใช้เทคโนโลยีอย่างผิด วัตถุประสงค์

๔.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” ทำให้เห็นสภาพปัญหาและอุปสรรคมากมาย รวมทั้งจุด แข็งและโอกาสในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาความ ยุติธรรม มีความเสมอภาค มีคุณธรรมประจำใจ รวมทั้งวิธีการสร้างความรัก ความผูกพันระหว่าง ตำรวจกับประชาชนที่มุ่งรักษาความสงบเรียบร้อย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งถือว่ามิมีบทบาทที่ สำคัญอย่างมากเพราะต้องการรับผิดชอบ ดูแล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่ อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงพร้อมทั้งบริเวณปริมณฑลโดยรอบ ทั้งนี้การปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่ตำรวจบางพื้นที่ก็ยังมีข้อจำกัดมากมาย ทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถที่สูงขึ้นโดยการนำหลักพุทธธรรมมาช่วยเสริมให้ ยุทธศาสตร์การ สร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนและสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า **“เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”**

ผู้วิจัยจึงเลือกประเด็น พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความ เข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาเป็นกรอบพื้นที่ในการศึกษาเพราะผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ และเห็นเรื่องราวมากมายที่ข้าราชการ ตำรวจไม่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ในบางพื้นที่ จึงต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถ ศัก ยภาพ และขีดความสามารถอย ่างสูงในการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะ เป็นความคาดหวัง ของประชาชน ที่ต้องการให้ตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ โดยเลือกที่จะ ศึกษาในช่องการบริหารที่เหมาะสมกับสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาอยู่ และทำให้ สามารถทราบคำตอบเพื่อนำไปเป็นแนวทางสำหรับคณะผู้บริหารองค์กรดำ รวจต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ ตามสถานีตำรวจใน สังกัดกองบัญชาการดำ รวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ รวมทั้งหมด ๘๘ สถานี จึงทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์ เจาะลึกและการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มออกมาเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำเสนอ รูปแบบ

โมเดลโดยให้ชื่อว่า PRAMOTE ที่แสดงถึง จุดประสงค์ (PURPOSE) การใช้ทรัพยากร (RESOURCE) การประเมินผล (ASSESSMENT) หลักคุณธรรม (MERIT) โอกาสความสำเร็จ (OPPORTUNITY) ระบบการฝึกตนเอง (TRAINING) และประสิทธิภาพ (EFFICIENCY) โดยผลรวม ซึ่งผู้วิจัยให้สังเคราะห์ ยุทธศาสตร์โดยใช้หลักพุทธธรรมมาใช้ในการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสามารถสรุปในภาพรวมได้ดังต่อไปนี้

**พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**



แผนภาพที่ ๔.๑ : แสดงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากแผนภาพดังกล่าวผู้วิจัยได้นำยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยเป้าประสงค์ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑ การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยบูรณาการเข้ากับ หลักโลกาภิวัตน์ อันได้แก่หลักทริ กับโอตตัปปะ เป็น พุทธบูรณาการเพื่อ ส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติคือ ต้องมีการปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วช้า การสร้างระบบการกำกับผู้ไม่ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำรวจที่ดี การส่งเสริมให้ตำรวจมี จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและ สร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง การส่งเสริมการตรวจสอบพฤติกรรมซึ่งกันและกันการกำหนดมาตรการลงโทษที่น่ากลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ต่ออาชญากรรมที่ไม่ดี ต่อการกระทำร้าย ต่อบุคคล ต่อเวลาที่สูญเสียไปต่อการไม่ยึดถือคุณธรรม ต่อความวุ่นวายในบ้านเมือง

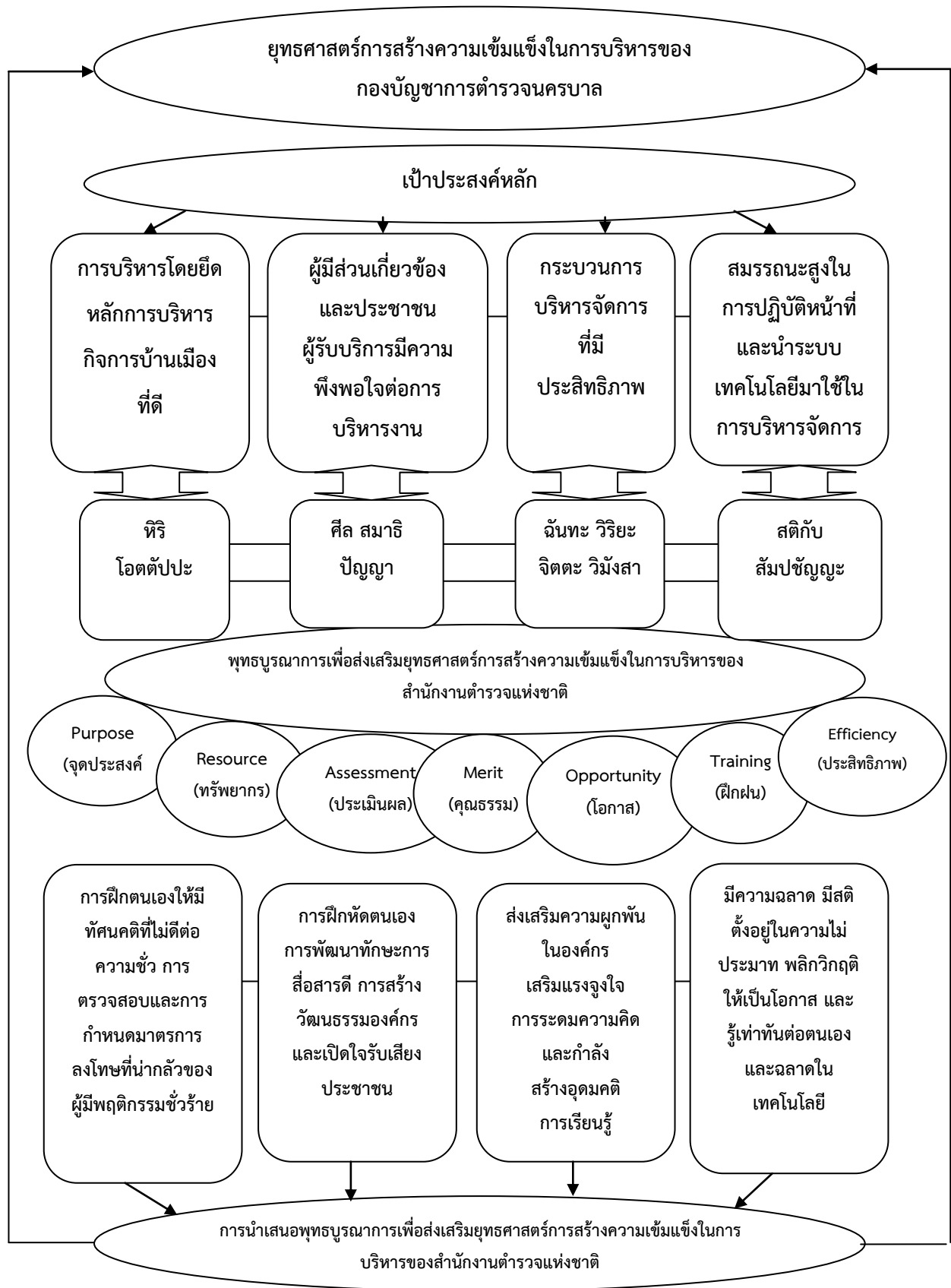
๒.ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน โดยผู้วิจัยได้นำหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวไตรสิกขา ซึ่งมีแนวทางในการ ปฏิบัติ คือ การฝึกหัดตนเอง ทั้งทางด้านกาย วาจา ใจ ให้เป็นผู้มีศีล การฝึกฝนตนเองให้มีความตั้งมั่นอยู่ในการปฏิบัติหน้าที่ นำหลักเมตตามาใช้ในการบริการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน นำหลักทักษะของการฟัง และการสื่อสารที่ดี มาใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการใฝ่เรียนรู้เพื่อสร้างปัญญาให้กับตนเองโดยการจัดการฝึกอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญ จัดโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมเพื่อรักษาศีล และทำสมาธิ

๓.การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมคือหลักอิ ทธิบาท ๔ อันประกอบด้วยด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นพุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวอิทธิบาทธรรม ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ คือ การจัดระบบการพัฒนาและการปลูกพลังศรัทธาในองค์กรตำรวจ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงทางบวกที่ทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพตำรวจ จัดโครงการสวัสดิการเพื่อตำรวจชั้นผู้น้อย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการการระดมกำลัง ความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จเพื่อเพิ่มความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ การกำหนดนโยบาย ยุทธการณ กติกาที่ชัดเจนและมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้มีความความเที่ยงตรงในการส่งเสริมคนดี การสร้างระบบการเรียนรู้ ด้วยการนำข้อผิดพลาดวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขในการทำงาน จัดโครงการตำรวจต้นแบบ

๔.ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมมีอุปการะมากอันประกอบด้วย สติกับสัมปชัญญะ มาเป็นพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวธรรมมีอุปการะ

มาก ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติคือ การจัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) กำหนดแผนการฝึกการปฏิบัติหน้าที่ ให้รู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี ซึ่งมีทั้งคุณและโทษ การพัฒนาศักยภาพและทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จัดงบประมาณหรือเทคโนโลยีให้พอเพียงแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ การสร้างเครือข่ายภาคเอกชน และสถาบันทางการศึกษาเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองในการใช้เทคโนโลยี

เมื่อนำหลักธรรมทั้งหมดมาบูรณาการแล้วจะได้เป็นพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริม ยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป



แผนภาพที่ ๔.๒ : แสดงแผนภาพ PRAMOTE MODEL สำหรับพุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริมยุทธศาสตร์การ
สร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากแผนภาพ PRAMOTE MODEL สำหรับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้เห็นว่า เป้าประสงค์หลักที่กำหนดขึ้นมาจะมีความสมบูรณ์ในลักษณะที่มีหลักพุทธธรรมนำมาเสริมเข้าไปในยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรจะสามารถทำให้เห็นภาพของปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ยังคงมีความสัมพันธ์ต่อการนำยุทธศาสตร์การพัฒนา บุคลากรให้เกิดเป้าหมายน่าพอใจซึ่งต้องอาศัย พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวโลกบาลธรรม ๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารตามแนวไตรสิกขา ๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวอิทธิบาท ธรรม และ ๔. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารตามแนวธรรมมีอุปการะมาก ซึ่ง ทางสำนักงานตำรวจแห่ง ชาติ จะต้องกำหนด จุดประสงค์ที่มีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานรอบรับ มาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งมณฑล การพิจารณา การใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ในองค์กรอย่างคุ้มค่าว่า ซึ่งอาจจะมีระบบการประเมินหรือตัวชี้วัด ที่ชัดเจนถึงระดับความสำเร็จ โดยเฉพาะระดับผู้บังคับการ จะต้องมีความมั่นใจเป็นต้นแบบของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเดินตามได้อย่างมั่นใจ พร้อมทั้งจะมี ระบบ การสร้างโอกาสในการพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลาผ่าน ระบบการฝึกฝนอบรมตนเอง อย่าง ต่อเนื่องและจริงจัง จนสามารถสร้างระบบการบริหารองค์กรตำรวจได้อย่างมี ประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อ ภาพลักษณ์และความเป็น มืออาชีพของตำรวจ จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจและ วิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีนิยามความหมายของ PRAMOTE MODEL ดังต่อไปนี้

P หมายถึง Purpose ได้แก่ จุดประสงค์ที่มีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน นั่นก็คือ ตำรวจสามารถจะเป็นมือ อาชีพตามกรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และปณิธานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกิดจากการใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ได้อย่างต่อเนื่องและ จริงจัง

R หมายถึง Resource ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ทั้งหมดที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าในระบบ การบริหารองค์กรอย่างสูงสุด ถึงแม้ว่า บุคลากรจะมีไม่เพียงพอแต่ด้วยการกำหนดระบบการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยให้เกิดการตอบสนองการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการสร้าง กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม และการมุ่ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดง ความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนจะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

A หมายถึง Assessment ได้แก่ การประเมินหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ จะอยู่ที่ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับสถานตำรวจ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนทั่วไปที่ยังไม่มีโอกาสในการเข้าไป ตรวจสอบระบบการบริ การ จึงไม่สามารถจะ ทำให้เจ้าหน้าที่ทราบความต้องการ รวมทั้ง การประเมินผลในลักษณะการฝึกหัดตนเอง การพัฒนาทักษะการสื่อสารดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

และเปิดใจรับเสียงประชาชน จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จต่อการดำเนินงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

M หมายถึง Merit ได้แก่ ความมีคุณธรรมโดยเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการมุ่งส่งเสริมการตรวจสอบจากภาคประชาชน พร้อมทั้งการนำข้อเสนอไปปรับปรุงให้ดีขึ้น การมุ่งการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันไม่นำไปสู่ภาวะความขัดแย้งหรือมององค์กรตำรวจในภาพลบ การมุ่งส่งเสริมระบบความยุติธรรมโดยให้คุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมให้มองไปที่ศักยภาพและความชำนาญเฉพาะด้าน พร้อมทั้งการมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละนายและให้ยุติธรรมต่อประชาชนโดยการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใด การมุ่งสร้างจรรยาบรรณที่สามารถจะควบคุมความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้อยู่ในกรอบระเบียบวินัยอันดีซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิ และเสรีภาพในฐานะประชาชน คือ ผู้ใช้บริการ

O หมายถึง Opportunity ได้แก่ การสร้างโอกาสในการพัฒนา ด้วยการปลูกพลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยสัทธา คือ ความเชื่อมั่นใน ผู้บริหารองค์กรตำรวจที่มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการความรักในอาชีพของตำรวจอย่างมีอุ ดมการณ์ที่ชัดเจนด้วย วิริยะ คือ ความพากเพียรในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสุขของ ประชาชนจนสามารถทำให้ประชาชนยกย่องสรรเสริญองค์กรตำรวจได้อย่างสนิทใจ ด้วย ความมีสติ คือ ความระมัดระวังในการใช้กฎหมายอย่างมีเมตตาต่อประชาชนคนไทย ด้วยสมาธิ คือ ความมุ่งมั่นเพื่อการรักษาสังคมไทยให้เกิดความสงบสุข และการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และ ด้วย ปัญญา คือ การใช้ความรู้ที่มีอยู่ไปช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทุก ๆ พื้นที่และเห็นความสำคัญของปัญหาของแต่ละคนด้วยความเสมอภาค

T หมายถึง Training ได้แก่ ระบบการฝึกฝนอบรมตนเองให้เกิดการประพฤติตามระเบียบกฎเกณฑ์ทางสังคม ฝึกฝนตนเองให้มีระเบียบในการให้บริการประชาชน การฝึกฝนให้เกิดความรักในอาชีพของตน การฝึกฝนตนเองให้มีความเสียสละต่อบ้านเมือง การฝึกฝนตนเองให้มี ความรักมีความเมตตาต่อประชาชน การฝึกฝนตนเองให้เกิดองค์ความรู้สำหรับการเป็นตำรวจที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนและของประเทศชาติได้

E หมายถึง Efficiency ได้แก่ ประสิทธิภาพ คือการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้มีความพอใจในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ ให้มีความเข้มแข็ง ทั้งกายและใจ ให้เรียนรู้รักสามัคคี ในหมู่คณะจนสามารถ มีการผลักดัน ภารกิจ ไปสู่เป้าหมาย อย่างง่ายดายที่เกิดจากการระดมกำลังทาง ความคิด และทรัพยากรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายให้ชัดเจน และตรงกับความต้องการของประเทศชาติ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” โดยมีวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการได้แก่ ๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนากุศลกร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สภาพทั่วไปของการพัฒนา บุคลากร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ ๓) เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดรูปแบบการเก็บข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น ๒ เทคนิค ได้แก่ ๑) เทคนิคเชิงสัมภาษณ์ เจาะลึก (In-depth Interview) รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕ รูปหรือคนและ เทคนิคการสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Focus Group Discussion) ได้แก่ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒ รูปหรือคน ผู้วิจัยใช้ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมดด้วย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจำแนก และการตีความโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลัก SWOT Analysis และสังเคราะห์พร้อมทั้ง นำเสนอผลสรุปการวิจัยและอภิปรายผลแบบพรรณนาวิเคราะห์ต่อไป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร และหลักพุทธธรรมสำหรับการ พัฒนากุศลกร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องทำการ วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้รู้ว่ามีสภาพอยู่อย่างไร อีกทั้งการ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ได้แก่ เป้าหมาย แนวทางการพัฒนากุศลกร ทรัพยากรที่จะนำมาใช้ ตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ และองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในภารกิจนั้นๆ สำหรับหลักพุทธ ธรรม พบว่าประเด็น การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้นำหลักโลกบาลธรรม อัน ประกอบด้วยหลักหิริ คือ ความละอายต่อความชั่วและหลักโอตตปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อความชั่ว ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะสามารถเสริมสร้างการบริหารให้มีความเข้มแข็ง สำหรับประเด็นผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นหลักที่ว่าด้วยการฝึกฝนตนเองให้ดีขึ้นให้เจริญขึ้น และทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ ส่วนกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า จะต้องใช้หลักของอิทธิบาท ๔ ประการ ได้แก่ หลักฉันทะ ซึ่งเป็นหลักแห่งความพอใจในการเป็น ตำรวจ พพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หลักวิริยะ ซึ่งเป็นหลักที่กล่าว ถึงความพากเพียรในการปฏิบัติงาน

อย่างเต็มกำลัง เต็มความรู้ความสามารถเพื่อ อนุรักษ์ประชาชนอย่างสูงสุด หลักจิตตะซึ่งเป็นหลักแห่งความมุ่งมั่น จดจ่อ เอาใจจริงเอาใจกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ และ หลักวิมังสา ซึ่งเป็นหลักแห่งความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ ประเด็นข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ จะต้องนำหลักธรรมะมีอุปการะมาก ๒ ประการ ได้แก่ หลักสติกับหลักสัมปชัญญะ มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท มีความระมัดระวังอย่างสูงสุด รวมทั้งการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความฉลาดเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับตนเอง กับสถานการณ์ มีความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและสังคมรวมทั้งการรู้จักป้องกันอาชญากรรมที่มากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ

๕.๑.๒ สภาพทั่วไปของการพัฒนา บุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังคงใช้ระบบการบริหารที่ไม่เปิดกว้างมากนักสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าปัญหาและอุปสรรคของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ที่ประชาชนยังไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่าข้อจำกัดในหลายด้านของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงขาดประสิทธิภาพ เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานเยอะเกินไป คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ระบบการตรวจสอบการปฏิบัติ หน้าที่ยังไม่จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ และด้านการมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีจุดอ่อนและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีมาใช้อยู่มาก เพราะทักษะความชำนาญ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ หรือขาดความเชี่ยวชาญของบุคลากร ที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนายังไม่มีประสิทธิภาพ

๕.๑.๓ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยเป้าประสงค์ ๒ ประการ ได้แก่ ๑.ยุทธศาสตร์การยึดหลัก หิริในการบริหารองค์กร พบว่า มีเป้าประสงค์คือการยึดความละเอียดต่อความซื่อ ในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑.การฝึกฝนตนเองให้เกิดความคิด ที่ถูกต้อง และหลักหนีความชั่วทุกประเภท ๒. การสร้าง ความยุติธรรม ๓.การส่งเสริมการตรวจสอบพฤติกรรมซึ่งกันและกัน และ ๔.การพัฒนาจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง ๒. ยุทธศาสตร์การยึดหลัก โอตตัปปะในการบริหารองค์กร พบว่า มีเป้าประสงค์เพื่อต้องการให้ข้าราชการตำรวจมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่อย่างสูงสุด

โดยมีแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑. การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วช้า ๒. การสร้างระบบการกำราบผู้ไม่ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำรวจที่ดี และการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการป้องกันความชั่ว คือ ๑. ความเกรงกลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ๒. ความเกรงกลัว ต่ออาชญา ที่ไม่ดี ๓. ความ เกรงกลัว ต่อการกระทำร้ายต่อ บุคคล ๔. ความเกรงกลัวต่อเวลาที่สูญเสียไป ๕. ความเกรงกลัวต่อการไม่ยึดถือ คุณธรรม และ ๖. ความเกรงกลัวต่อความวุ่นวายในบ้านเมืองโดยมีเป้าหมายเชิงระยะเวลาที่มีการกำหนดกรอบการบริหารและการพัฒนาตามแผนระยะเร่งด่วนไม่เกิน ๑ ปี และเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยเป้าประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านศีล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) การประชาสัมพันธ์เพื่อความเข้าใจอันดีของประชาชน ๒) จัดโครงการการส่งเสริมการใช้วาจาที่ดีต่อประชาชน การบริการด้วยความรวดเร็ว ๓) จัดทำคู่มือในการการฝึกหัด การฝึกปฏิบัติ หรือ Training เพื่อการฝึกขัดเกลาตัวเอง ๔) จัดระบบการควบคุมการใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม เทียบตรง และยุติธรรม ๕) การสำรวจประเด็นการพัฒนากรอบวินัยและมีกฎเกณฑ์ ที่สังคมมีความคาดหวัง และ ๖) จัดโครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสมาธิ โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำหลักเมตตาเพื่อการบริหารที่ดีอย่างต่อเนื่อง ๒) กำหนดนโยบายแบบถาวรในการส่งเสริมการพัฒนาสมาธิทางพระพุทธศาสนาอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง ๓) จัดกิจกรรมสร้างความรักความศรัทธา และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ๔) จัดระบบการให้กำลังใจ การเอาใจใส่ และสร้าง ความมั่นคงในอาชีพต่อตำรวจชั้นผู้น้อย ๕) จัดโครงการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารเพื่อ การบริการที่ดี และ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านปัญญา พบว่า ๑) สร้างระบบทักษะการฟังของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แล้วนำมาพิจารณา และสังเคราะห์ข้อความอย่างฉลาด ๒) การจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ความรู้ต่อกฎหมาย และการใช้กฎหมายด้วยความยืดหยุ่น ๓) จัดการฝึกอบรมโดยเชิญวิทยากร ที่มีความรู้ความเข้าใจ ระบบงานมาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ และ ๔) การพัฒนาระบบการรับฟังเสียงของประชาชน สัมผัสถึงความทุกข์ของประชาชน และพยายามปลดปล่อยความทุกข์ให้กับประชาชนโดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้างความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ภายใน ๒ ปี และมีเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ได้แก่

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านฉันทะ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) การสำรวจความถนัดในงาน และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ถูกกับงานอย่างเหมาะสม ๒) การจัดโครงการอาหารกลางวัน สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชา ๔) จัดระบบการพัฒนาและการปลูกพลังศรัทธาในองค์กร รตำรวจ ๕) จัดบรรยากาศของสถานที่และเพื่อนร่วมงาน ต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๖) การให้กำลังใจ และสวัสดิการอย่างเท่าเทียม ๗) การพิจารณาความดีความชอบด้วยการให้ความสำคัญแก่คนดีด้วยความดี และผลงานที่เป็นรูปธรรม และ ๘) การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจ และเสริมแรงทางบวกที่ทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพตำรวจ

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านวิริยะ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) พัฒนาระบบการสื่อสารแบบสั่งการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของภาวะผู้นำที่มีอายุ น้อย ๒) การกำหนดในการพิจารณารางวัล และเพิ่มสวัสดิการ ให้กับคนที่มีความเสียสละทุ่มเทกับการทำงาน ๓) จัดโครงการฝึกอบรมกระบวนการสร้างแรงจูงใจในระบบทีมงานและการเพิ่มแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ระดม กำลัง ความคิด ทรัพยากร ไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความเพียร ๕) การจัดโครงการดูแล และเอาใจใส่ เจ้าหน้าที่ตำรวจจากผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านจิตตะ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) การกำหนดนโยบาย อุดมการณ์ กติกาที่ชัดเจน และมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้มีความความเที่ยงตรงในการส่งเสริมคนดี ๒) การพัฒนาระบบการควบคุมอารมณ์และการสร้างทักษะใหม่ๆ ให้เกิดการทำงานที่ดีและรวดเร็วมากขึ้น ๓) การอบรมโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยเสริมแรงจูงใจ ระบบการให้กำลังใจและการกระตุ้นอุดมการณ์ในอาชีพตำรวจ ๔) การจัดโครงการปฏิญาณตนให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ทุก ๆ วัน และ ๕) จัดโครงการต้นแบบตำรวจไทยที่มีคุณธรรมจริยธรรม

๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านวิมังสา พบว่า มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่ อย่างรอบคอบ สร้างความ ยุติธรรมต่อประชาชน ๒) การพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิหาย ดูแลสังคมให้อยู่อย่างสงบด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ๓) การสร้างระบบการเรียนรู้ ด้วยการนำข้อผิดพลาด มาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขในการทำงาน ๔) การสร้างองค์ความรู้ตามกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนัสการ ๕) จัดฝึกอบรมระบบการถ่ายทอดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพของตำรวจอาวุโส ๖) การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดลำดับสำคัญของงาน ๗) การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงขั้นตอนการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง ๘) การเพิ่มทักษะ

ระบบความคิดแบบมีวิจารณ์ญาณ ๒ ลักษณะ คือ (๑) คิดแบบสัมมาสังกัปปะ คือ คิดชอบ คิดละเว้น สิ่งที่มีอันตรายทั้งหลาย คิดละเว้นจากความพยายาพองร้าย คิดละเว้นจากความรู้สึกลัวว่าจะต้องไป เบียดเบียนคน และ (๒) การสร้างองค์ความรู้ในการคิดแบบโยนิโสณมัส การโดยการศึกษาจาก ประสบการณ์ของตนเอง และศึกษาจากประสบการณ์ของคนอื่น

โดยมีกรอบระยะเวลาในการสร้าง กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่าง เร่งด่วนภายใน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และ สถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๔.๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสติ พบว่า มี ๓ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑.การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความไม่ประมาท โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่

๑) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒) จัดโครงการ ฝึกอบรมปฏิบัติธรรมให้เกิด สติเพื่อนำ มาปรับใช้ เทคโนโลยีให้เข้าใจทุกสถานการณ์ ๓) กำหนด แผนการฝึกการปฏิบัติหน้าที่ให้รู้แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี ๔) กำหนด เกณฑ์ การพิจารณาถึงผลงานของตำรวจที่ผูกด้วยรางวัล ๒.การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มี ความสามารถมองวิกฤติให้เป็นประโยชน์และเป็นโอกาส โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่

๑) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒) การสนับสนุน ระบบการศึกษา การ ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่างๆ มาสนับสนุน การทำงาน ๓) การประเมินสถานการณ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะ ระบบความคิดแบบมี วิจารณ์ญาณ และ ๔) การพัฒนาทักษะ และศักยภาพในการสื่อสาร (Communication skill) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และ ๓.การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มี ความสามารถในการ ป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดขึ้นและการปราบปราม อาชญากรรม โดยมีแนว ทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัฏฐาน ๔) ๒) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคโนโลยีอย่าง ึ่งเท่าทันต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนาการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาด้วยระบบการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพไปสู่การสนองงานอย่างสม่ำเสมอ และ ๔) เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรม และการปราบปรามด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งต้องมีกรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ตำรวจภายใน ๒ ปีและกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และเจ้าภาพหลักและ หน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้าน สัมปชัญญะ พบว่า มี ๔ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (สอดคล้องสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การสร้างระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี ๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่มี เหมาะสม ที่จะใช้ได้ (สัปายสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การพัฒนาศักยภาพและทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ๓) การรับสมัครบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถด้านเทคโนโลยี ๓. การพัฒนาข้าราชการตำรวจ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย (โคจรสัมปชัญญะ) โดยมี แนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การสำรวจความต้องการและการความพร้อมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ๓) การจัดงบประมาณหรือเทคโนโลยีให้พอเพียงแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ และ ๔) การสร้างเครือข่ายภาคเอกชนและสถาบันทางการศึกษาเพื่อการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน และ ๔. การพัฒนาข้าราชการตำรวจ รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยี ได้อย่างเท่าทัน (อสมโหมสัมปชัญญะ) โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ๑) การจัด โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ๓) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งต้องมีการกำหนด กรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปีและกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๒.๑ แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ และหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

พุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้รู้ว่ามีสภาพ ความเป็นอยู่อย่างไร อีกทั้งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดดัชนีชี้วัดผลงาน ระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน (Function) มีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงาน (Working) ที่มีทรัพยากรในการบริหารจัดการเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Resource)

พร้อมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Target) ของแต่ละกิจกรรมพร้อมกับดัชนีชี้วัดผลงานระดับแผนปฏิบัติการ (Assessment) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา เร่งมีศรีสุข พบว่า การกำหนดยุทธศาสตร์ประกอบด้วยเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กระบวนการจัดการ ทรัพยากรการจัดการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ และการวัดและประเมินผล^{๕๓๐} สำหรับหลักพุทธธรรม พบว่า การนำหลักธรรมคือโลกาภิวัตน์ หรือธรรมอันคุ้มครองโลก อันประกอบด้วยหลักหิริ และหลักโอตตปปะ สามารถจะเสริมสร้างการบริหารให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ ศิธรกุล^{๕๓๑} พบว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะต้องยึดหลักคุณธรรม คือความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความตระหนักในศักดิ์ศรีและเกียรติยศของตนเองและลูกน้อง รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคน จึงทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับประเด็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำหลักไตรสิกขา ได้แก่ หลักศีล หลักสมาธิ และหลักปัญญา ซึ่งเป็นหลักที่ว่าด้วยการฝึกฝนตนเองให้ดีขึ้น ให้เจริญขึ้น ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ และมีความรู้ในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พระมหาธฤติ วิโรจโน^{๕๓๒} พบว่า ไตรสิกขา เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ประเสริฐหรือเป็นหลักการพัฒนาบุคคลให้มีจิตใจที่ดีงาม พร้อมการฝึกฝน ตนเองทั้งด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และการฝึกแก้ปัญหาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง สำหรับประเด็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า จะต้องใช้ หลักของอิทธิบาท ๔ ประการ ได้แก่ หลักฉันทะ ซึ่งเป็นหลักแห่งความพอใจในการเป็นตำรวจ พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หลักวิริยะ ซึ่งเป็นหลักที่กล่าวความพากเพียรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความรู้ความสามารถเพื่อรับใช้ประชาชนอย่างสูงสุด หลัก กิจิตตะ ซึ่งเป็นหลักแห่งความมุ่งมั่น จดจ่อ เอาใจจริงเอาใจกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งเอาไว้ และหลักวิมังสา ซึ่งเป็นหลักแห่งความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ในขั้นตอน

^{๕๓๐}จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๓๑}สุรินทร์ ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๓๒}พระมหาธฤติ วิโรจโน, “รูปแบบการพัฒนาพระสงฆ์เพื่อการประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน^{๕๓๓} พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจพิเศษและส่งเสริมกิจกรรมทั้งปวงให้ประสบผลสำเร็จ

สำหรับ ประเด็น ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ จะต้องนำหลักธรรมมีอุปการะมาก ๒ ประการ ได้แก่ หลักสติกับหลักสัมปชัญญะ มากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามุคละกรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท มีความระมัดระวัง งามอย่างสูงสุด รวมทั้งการรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความฉลาดเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับตนเอง กับสถานการณ์มีความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองได้ รวมทั้งการรู้จักป้องกันอาชญากรรม ที่มากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อนุวัตร กระสังข์^{๕๓๔} พบว่าการพัฒนาปัญญาสามารถสร้างภูมิคุ้มกันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริสัจที่มุ่งต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวไปจากผลไปหาเหตุในรูปของการพัฒนาทั้ง ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา พร้อมทั้งมีสัมพันธอันอาศัยกันและส่งเสริมต่อกะบวนการพัฒนาองค์กร

๕.๒.๒ สภาพทั่วไปของการพัฒนา บุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ระบบการบริหารองค์กรตำรวจ จะมีปัญหาและอุปสรรคใน การคัดสรร คนเข้าทำงาน ปัญหาที่ประชาชนมองภาพลักษณ์ของตำรวจไม่ค่อยดีนัก การจัด หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรมีน้อยมาก และที่สำคัญมีปัญหาด้านงบประมาณซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรัชย์ ศรีราม^{๕๓๕} พบว่าการบริหารในองค์กรของรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมทำให้เกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร แต่สำหรับบางพื้นที่จะมีความชัดเจนของแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจดีอยู่แล้ว รวมไปถึงและ การบริการของตำรวจยังมีปัญหาหลายๆ ด้าน ซึ่งยังไม่เป็นที่พอใจของผู้มารับบริการและสังคมทั่วไปมากนัก ส่งผลให้การมองภาพรวมขององค์กรตำรวจยังเป็นเรื่องที่สังคมียกขึ้นมาพูดบ่อยๆ ในทางที่เสียหายแต่กระนั้น ก็ยังเป็นอีกมุมหนึ่งที่ ดี เพราะบุคลากรขององค์กรตำรวจยังมีเป็นจำนวนมากที่มีความ

^{๕๓๓} พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน , “การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๓๔} อนุวัตร กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๓๕} พิรัชย์ ศรีราม “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ประเพณีปฏิบัติที่อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับและทำงานด้วยความซื่อสัตย์ จริ่งจ้งต่อหน้าที่ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสมรรถนะสูงขึ้นได้อีกระดับหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นในการจัดหาบุคคลที่มีทักษะเฉพาะด้านในการทำงาน และด้าน การบริการประชาชนด้วยความจริงใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา เริงมีศรีสุข พบว่าการให้บริการต่อประชาชนโดยองค์กรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม ทำให้อยู่ในระดับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างระบบการบริหารที่เป็นธรรมมาภิบาล^{๕๓๖} รวมไปถึงการจัดหลักสูตรต่างๆ ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติต่อหน้าที่ เพื่อที่จะให้เป็นທີ່พอใจขององค์กรและตนเองตลอดจนประชาชนและสังคมโดยรวม ถึงอย่างไรก็ตามที่กล่าวมาเบื้องต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งในสภาพทั่วไปที่เกิดขึ้นในองค์กรตำรวจที่สามารถมองเห็นเด่นชัดในสายตาของสังคมทั่วไป แต่ยังมี อีกหลายๆ มุมที่ยังไม่สามารถมองเห็นเพราะองค์กรตำรวจเป็นองค์กรของรัฐที่มีขนาดใหญ่ ฉะนั้น การที่จะเข้าใจ เข้าถึง ในสภาพทั่วไปขององค์กรตำรวจ ที่จะมีการพัฒนาไปสู่ระดับสากลให้เป็นที่ยอมรับในสายตาของสังคมทั่วไปคงจะเป็นการยากอยู่ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายไม่ว่าจะเป็นบุคลากรตำรวจเองหรือผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงประชาชนทั่วไปกลุ่มบุคคลเหล่านั้นนอกจากจะให้ความร่วมมือแล้วยังต้องทำเป็นแบบอย่างด้วย เพื่อเป็นการยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

๕.๒.๓ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ๒ หลัก ได้แก่ หลักทริ คือ ความละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งจะต้องมีการส่งเสริมระบบการฝึกฝนตนเองให้เกิดความคิดที่ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัต กระจ่าง^{๕๓๗} พบว่า ระบบการฝึกฝนตนเอง ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกฝนตนเองด้านพฤติกรรม การฝึกในตนเองด้านจิตใจ และการพัฒนาปัญญา ให้ได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทั้งมีสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งต่อกระบวนการพัฒนาองค์กรที่สามารถจะทำให้เจ้าหน้าที่ห่างไกล และหลีกเลี่ยงความชั่วทุกประเภท ระบบการสร้างคามยุติธรรม ของฐานค่าตอบแทน และการดูแลครอบครัวของตำรวจ รวมทั้งการส่งเสริมการตรวจสอบพฤติกรรมซึ่งกันและกัน และการพัฒนาจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพ ของตนเอง ซึ่ง

^{๕๓๖}จิตภา เริงมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๓๗}อนุวัต กระจ่าง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตาม แนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ศิธรกุล ^{๕๓๘} พบว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะต้องมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรมในการ ประเมินการปฏิบัติงานหรือการพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรี มีความอดสาเห ขยัน อดทน มุ่งมั่นและแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติหน้าที่ และการยึดหลักโอตตปัปะ คือความกลัวบาปหรือกลัวความชั่ว การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วซ้ำการสร้างระบบการกำราบผู้ไม่ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำราวจที่ดี ซึ่งบางครั้งก็ต้องสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเกรงกลัวต่อความชั่วในลักษณะเป็นองค์รวมร่วมกันทั้งองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี คุณมี ^{๕๓๙} พบว่าผลงานและเงินค่าตอบแทนเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกันจะทำให้เกิดแรงจูงใจในลักษณะเดียวกันรวมทั้งการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการป้องกันความชั่ว คือ ๑. ความเกรงกลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ๒. ความเกรงกลัวต่อวาจาที่ไม่ดี ๓. ความเกรงกลัวต่อการกระทำร้ายต่อบุคคล ๔. ความเกรงกลัวต่อเวลาที่สูญเสียไป ๕. ความเกรงกลัวต่อการไม่ยึดถือคุณธรรม และ ๖. ความเกรงกลัวต่อความวุ่นวายใน บ้านเมืองที่สามารถกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาภา เร่งมีศรีสุข ^{๕๔๐} พบว่า การกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการ ที่ประกอบด้วยปัจจัยแห่งความสำเร็จการจัดการ ประกอบด้วย ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร จนสามารถการประยุกต์หลักธรรมสำหรับการดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ หลัก ได้แก่ หลักศีล หลักสมาธิ และหลักปัญญา พบว่า อยู่ดีการฝึกหัดตนเอง การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเปิดใจรับเสียงประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของปชาบดี แยมสุนทร ^{๕๔๑} พบว่า องค์กรควรมีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างลักษณะงานอยู่

^{๕๓๘} สุรินทร์ ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๓๙} กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, *รายงานการวิจัย* (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๕๔๐} จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๔๑} ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของ รุ่งงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

เป็นประจำ การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา) มีการจัดการระบบการสื่อสารการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงถูกต้องและชัดเจน (อรรถจริยา) มีการจัดการโครงการส่งเสริมระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิ ภาพ การสร้างมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพองค์กร (สมานัตตตา) การบริหารจัดการลักษณะงานและองค์กรอย่างชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ และการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุปรียา อีร์สิรานนท์^{๕๔๒} พบว่า การเรียนรู้จะอาศัยประสบการณ์ เดิม ผู้สอนจะใช้ประสบการณ์ ของตนเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการสร้างพฤติกรรมใหม่ๆ และใช้การเสริมแรงเพื่อเพิ่มหรือลด พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ดังนี้ การพัฒนาการเรียนรู้ในกรอบทฤษฎี การเรียนรู้ ของ สกินเนอร์จะเป็นการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา จึงมีทั้งความเหมือนและแตกต่างจาก พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา ซึ่งจะพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาที่เกี่ยวข้อง กันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ทองทิพย์^{๕๔๓} พบว่า การฝึกอบรม ด้านความประพฤติ จิตใจ และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ ตามหลักไตรสิกขาตามมรรคมี องค์แปด และตามธรรมชั้นเป็น ที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่ง พรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์ สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมใน พระพุทธศาสนา

๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๔ หลัก ได้แก่ หลักฉันทะ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และวิมังสา พบว่า อยู่อยู่กับการปลูกฝังของตำรวจ ด้วยสัททา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของจิตาภา เร่งมีศรีสุข^{๕๔๔} พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จการจัดการ ประกอบด้วย ผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการบริหาร นโยบาย การสร้างจริยธรรมาภิบาล และ การประ ยุक्तหลักธรรมสำหรับการดำเนินงาน คือ อิทธิบาท ๓ ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิ ริยะ จิตตะ และวิมังสา และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาน ธรรมกิจารณ์^{๕๔๕} พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็ นฐานคิดในการพัฒนาโดยมี

^{๕๔๒}สุปรียา อีร์สิรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎี การเรียนรู้ของสกินเนอร์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๔๓}ทวีศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๕๔๔}จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต ภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๖).

^{๕๔๕}ฉาน ธรรมกิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

พุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา สำหรับเป้าหมาย ในการพัฒนานั้นจะมี ๓ ประการคือ ๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ ๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินชีวิต และ ๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์การจะตัวแบบในการพัฒนา ซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้อมอร ชลวร^{๕๔๖} พบว่า ปัญญาคือมีความรู้ทั่ว ความรู้เข้าใจชัดเจน กิริยาที่รู้ชัด และปรีชาหยั่งรู้ชัด ความรู้หรือปรีชาดังกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึงเหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ ประโยชน์หรือมิใช่ ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการจัดการ การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยการยึดมั่นในหลักคุณธรรม คือการทำงานจะให้ประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้นั้นอันดับแรกจะต้องมีความพอใจใน การทำงานจึงจะสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นอกจากจะมีความพอใจแล้ว ยังต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อคำติฉินนินทา โดยมีความพากเพียรในลักษณะของเนืองงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คิดเอาความหรือมีอคติต่อผู้ที่กล่าวหาและทำงานอย่างตั้งใจ จจริงเพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตลอดจนการเอาใจใส่ติดตามอยู่ตลอดเวลาในเรื่องนั้นๆ ที่ตนได้รับมอบหมายโดยใช้หลักการมีสมาธิในการควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจ

๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๒ หลัก ได้แก่ หลักสติและหลักสัมปชัญญะ พบว่า ข้าราชการตำรวจต้องฉลาดในความไม่ประมาท พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส สามารถฉลาดรู้ในตนเอง และฉลาดรู้ในเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง ในการควบคุมสติเพื่อให้เกิด ความสอดคล้องกับการทำงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านเทคโนโลยีให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรประภา อัครบวร และคณะ^{๕๔๗} พบว่า การพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต ดังนี้ ๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (พัฒนาคนและระบบ) ๒) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง (พัฒนาความสามารถในการทำงาน) ๓) การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย ๔) โปรแกรมการพัฒนาและประเมินข้าราชการก่อนดำรงตำแหน่ง ๕) การให้ทุนการศึกษา (ทุนทรัพย์และเวลา)

^{๕๔๖}เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๕๔๗}จิรประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”, รายงานการวิจัย(สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒)

และ ๖) จัดมหาวิทยาลัยข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวิมาน คมภิรมย์ (ตริกมล)^{๕๔๘} พบว่า การนำศีล ๕ มาเป็นรากฐานในการปฏิบัติงานหรือควบคุมตนเองและบุคคลที่อยู่ในองค์กรให้ ปฏิบัติตามหลักศีล ๕ อย่างเคร่งครัดเพราะถ้าปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดแล้ว จะส่งผลให้การทำงาน ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเพราะศีล ๕ โดยหลัก การพื้นฐานแล้วเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวไม่ให้บุคคล ละเมิดในสิ่ง ต่างๆ ของบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นร่างกายและจิตใจตลอดจนทรัพย์สินต่างๆ ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องมีสติอยู่ทุกเมื่อในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยให้ระลึกอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในสถานะ ใดและต้องควรทำอย่างไรหากเกิด เหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นแล้วหากเกิดขึ้นจะแก้ปัญหาอย่างไร ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลที่กล่าวมาเบื้องต้น สามารถนำหลัก ศีล ๕ มาควบคุมในการทำงานได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” ทำให้พบประเด็นมากมายที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กรตำรวจให้มีความเข้มแข็งนอกจากนี้ยังพบ หลักพุทธธรรมอื่น ๆ ก็สามารถนำมาพัฒนาบุคลากรตำรวจได้ เช่น หลักปธาน ๔ ประการ คือ สังวรปธาน เพียรระวังอกุศล ปหานปธาน เพียรละอกุศล ภาวนาป ธาน เพียรสร้างกุศล และ อนุรักขปธาน เพียรรักษากุศล หลักพรหมวิหาร ๔ ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ฆราวาสธรรม ๔ ประการ ได้แก่ ขันติ ความอดทน ทมะ การข่มใจ สัจจะ ความจริงใจ จาคะ การสละ ความเห็นแก่ตัว และหลักโยนิโสมนสิการ กิจกรรมที่กระทำ ด้วยการพิจารณาด้วย การพิจารณาโดย แยกกายไว้ในใจ และหลักการเว้นอคติ และประเด็นอื่นๆ ที่จะนำมาเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณา นำไปใช้ให้เหมาะสมต่อไป

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำหรับการนำไปใช้ในการบริหาร องค์กรเพื่อให้เกิดคุณภาพรอบด้านโดยเฉพาะการนำหลักพุทธ ธรรมที่กล่าวไว้ ไปใช้ให้เกิด ความยุติธรรม ความเท่าเทียม และการไม่เลือก ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเกิดภาพลักษณ์ที่ติดอ องค์กรซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีนโยบายว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานทางพฤติกรรมที่ ส่งผลต่อความละเอียดในการกระทำความผิด และความเกรงกลัวต่อบทลงโทษของความผิดนั้นในอยู่ใน ระดับจิตสำนึกกระวังตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการสนับสนุนการฝึนตนเองให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตำรวจให้เกิดเป็นลักษณะบรรทัดฐานเดียวกันพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ ประชาชน เข้ามา

^{๕๔๘} พระวิมาน คมภิรมย์ (ตริกมล), “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างเปิดเผยเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งในเชิงการบริหารองค์กร

๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีนโยบาย ว่าด้วยแนวทางการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเริ่มต้นที่ตัวของผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก และการส่งเสริมการฝึกฝนตนเองเพื่อให้เกิดความประพฤติที่ดีงาม มีจิตใจที่ดีต่อประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ ด้วยมอบสวัสดิการ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานเป็นที่พอใจจากประชาชนให้เป็นตัวกำหนดคุณความดีต่อผลงานนั้นๆ

๓. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายว่าด้วยการสร้างอุดมการณ์ในความเป็นตำรวจอย่างมืออาชีพ ที่ส่งเสริมกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี ความรักความ ศรัทธา ต่อองค์กรของตนเองอย่างสูงสุด หรือที่เรียกว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๔. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีนโยบาย ว่าด้วยการ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งนโยบายในการนำหลักพุทธธรรมมากำกับดูแลและควบคุมลักษณะการใช้เทคโนโลยีที่ผิดประเภท และที่สำคัญมีความสามารถในการพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสได้

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ที่สามารถจะสร้างกลไกที่จะนำไปสู่การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสงบสุขด้วยอาศัยความรัก ความศรัทธา ในอาชีพตำรวจ หรือมีจิตวิญญาณของความ เป็นตำรวจแบบมืออาชีพที่มองประชาชนด้วยเมตตาธรรมในฐานะเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในการวางแผน เพื่อตัดสินใจในการพัฒนาระบบคุณธรรมและความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน

๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปี เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและยกระดับคุณภาพการบริการของประชาชนให้เกิดความพอใจสูงสุด

๓. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการวางรากฐานทางด้านความมั่นคงใน อาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีอุดมการณ์ มีความยินดีพอใจ ความเพียร ความมุ่งมั่น และการพิจารณา ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่คอยปกป้องดูแลประชาชนให้ได้รับความสุขโดยทั่วหน้ากัน

๔. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการฝึกอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งผสมผสานเนื้อหาตามหลักสติสัมปชัญญะเพื่อเสริมสร้างความฉลาดในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการป้องกันอภยธรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป จะมีส่วนช่วยให้การบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการผู้วิจัยอื่น ๆ น่าจะมองประเด็นด้านหลักพุทธธรรมและด้านระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ หรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการเสนอแนะองค์กรตำรวจให้เกิดความชัดเจนตามแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้ ความเป็นตำรวจอย่างมืออาชีพต่อไป ดังนี้

๑. การพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาบุคลากรของ กองบัญชาการอื่นในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. การนำหลักพุทธธรรม เช่น หลักปธาน ๔ พรหมวิหาร ๔ ขรവാสนธรรม ๔ และวินยอคติ เป็นต้นมาสร้างเป็น พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหารของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓. การนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงผสมมาใช้ในการศึกษา พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บรรณานุกรม

๑. บรรณานุกรมภาษาไทย

(ก) ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย . พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๘

(ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กมล ฉายาวัฒน์. **บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์ เก็ท ไอเดีย ภูมิใจเสนอ, ๒๕๕๔.

กุลธนา ธนาพงศธร. **การพัฒนาบุคลากร**. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคลหน่วยที่ ๑ - ๗
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ช. พิมพ์ครั้งที่ ๒๐ .นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๐.

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. **หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทาง การวางแผน การ
เขียนโครงการและการบริหารโครงการ** . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

เชาว์ โรจนแสง . **แนวคิด การวางแผนและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** . พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๓.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ . **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** . ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสาร
การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑. นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ๒๕๓๖.

ชัยวัฒน์ อัครพัฒน์. **จริยศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๖.

ธงชัย สมบูรณ์. **จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข** . กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม,
๒๕๔๘.

นงลักษณ์ สีนสืบผล . **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม** . โครงการตำราและเอกสารทางวิ ชาการ
วิทยาลัยครูธนบุรี สหวิทยาลัยรัตน โกสินทร์, ๒๕๓๒.

นงนุช วงษ์สุวรรณ . **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม** . โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระ
เกียรติ. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณีจันทบุรี. ม.ป.ป.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **นิตยภัตบริหาร**. (เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design, ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิสดารก์ เวชยานนท์ . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ . เอกสารประกอบการสอนวิชา
 รศ. ๖๒๐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
 ๒๕๔๘.
- บุญมี แท่นแก้ว. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.
- ปิ่น มุทุกันต์. **มงคลชีวิตภาค ๒**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๘.
- พ.สุวรรณ. **โพชนงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ**. กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๑.
- พนัส หันนาคินทร์ . **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล** . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** . พิมพ์ครั้งที่ ๒.
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๒.
- _____ . หัวใจพระพุทธศาสนา . วารสารพุทธจักร . ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม
 ๒๕๕๐).
- _____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๓
- _____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๑๘.
- _____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์ , ๒๕๓๘.
- _____ . หัวใจพระพุทธศาสนา . วารสาร พุทธจักร . ปีที่ ๖๑. ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม
 ๒๕๕๐)
- _____ . **พุทธธรรม ฉบับเติม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ,
 ๒๕๕๑.
- _____ . **ธรรมะสำหรับคนหนุ่มสาว พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต** . กรุงเทพมหานคร :
 ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
- _____ . **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โอ เอ พรินต์เฮาส์, ๒๕๒๕.
- _____ . **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ** . พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร :
 บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๙.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อนทปญโญ). **วิธีแก้ปัญหาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.
- _____ . **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม**. กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์, ๒๕๒๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____ . **สมาธิและวิปัสสนาตามธรรมชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙.

_____ . **ธรรมโฆษณอรรถาณุกรม (ฉบับย่อ)**. กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์ จำกัด , ๒๕๓๕.

_____ . **สัญญาตา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๑๘.

พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป .ธ.๙). **โพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นนทบุรี : สำนักพิมพ์สัมปชัญญะ, ๒๕๔๙.

พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). **การพัฒนาจิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สร้างสรรค์ บุ๊คส์, ๒๕๔๙.

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ) . **ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มพลังจิต** . กรุงเทพมหานคร : มปท, ๒๕๔๖.

พระเทพวิสุทธิญาณ. **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) . **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวโกวาท** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

_____ . **ธรรมปริทรรศน**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหา มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

พระมหาดรณงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ . **พระอภิธรรมปิฎก ๑**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พงศธร พัทธกะกำพล . **การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม** . เชียงราย : คณะครุศาสตร์ราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๐.

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. **ธุรกิจสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๕๓.

มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย. **อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

วรินทร์ วิชญาโนโรจน์. **เข้าใจ เข้าถึง พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยาม, ๒๕๔๙.

วิลาวรรณ รพีพิศาล . **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์** , กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๔.

วศิน อินทสระ. **จริยศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณาคาร ๒๕๑๘.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน . พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ .ศ. ๒๕๒๕ . พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕.
- _____ . พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ - ไทย พุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม . พิมพ์ครั้งที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๔๘.
- ราณี อธิชัยกุล . การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ . ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๗. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓.
- เริงชัย หมื่นชนะ . จิตวิทยาพื้นฐาน . พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจักร์สันนิทวงศ์ การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๙.
- ศุภชัย ยาวะประภาส . การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย . กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๔๖.
- สนอง วรอุไร . ทำชีวิตให้ดีและมีสุข . พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ , ๒๕๕๐.
- สมาน รังสิโยภักดิ์ . ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๑.
- สมคิด บางโม . เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม . พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๕.
- สมบัติ กุสุมาวลี . การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม: บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ . กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ๒๕๔๐.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ . คุณลักษณะพิเศษแห่งพระศาสนา . พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ . หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส ๐๑๘-ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ฉบับปรับปรุง พ .ศ. ๒๕๓๓ . กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) บทความวิชาการ/วารสาร

วันชัย ปานจันทร์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการใช้ฐานการจัดการความรู้”. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-พฤษภาคม ๒๕๔๘).

พลุ เดชะรินทร์. **ยุทธศาสตร์ หรือ กลยุทธ์ คืออะไรแน่**. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๘.

ระวี ภาวิไล. **หัวใจของศาสนาพุทธ**. บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา . ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗-๑๘ กรกฎาคม, ๒๕๒๘.

รุ่งฤดี กิจควร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา”. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘).

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ ”. **หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ** . (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. “**มัชฌิมาปฏิปทา : สายกลางสองมิติ**”. หนังสือพิมพ์ข่าวสด ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙.

อริญญา เกลิงศรี. **ยุทธศาสตร์กับกลยุทธ์มีความแตกต่างกันอย่างไร ?**. หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ . ฉบับวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓, ปีที่ ๓๔, ฉบับที่ ๔๒๗๕.

(๓) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก . “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้านสังคม สงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

กัลยาณี คุณมี. “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการแล ะข้าราชการไทย”. **รายงานการวิจัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์** , ๒๕๕๒.

จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์. “นโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาแบบมุ่งอนาคตเพื่อเด็กและเยาวชนไทย”. **ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาพัฒนศึกษา). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

จิรประภา อัครบวร และคณะ . “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต ”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชุติมา สัจจามันท์. “รูปแบบยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการการศาสนากับการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย ”. **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย** . สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๘.
- ชัยยุทธ ชีโนกุล . “กลยุทธ์การฝึกอบรมและพัฒนาพระภิกษุสามเณรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ชำนาญ เหล่ารังกุล. “การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ”. **ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข . “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ณาน ตรกรวิจารณ์ . “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- ธิดิวิทย์ หมั่นมี . “การสร้างความผูกพัน ต่อบุคลากรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ปชาบดี แยมสุนทร . “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระวิมาน คมภิโรปัญญา (ตรีภม). “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พิรัชย์ ศรีราม. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล : กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.
- ยงยุทธ สอนไม้. “การพัฒนาภาวะผู้นำนายทหารชั้นประทวนกองพลทหารราบที่ ๓ กับการลดภาระหนี้สินครัวเรือน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต** (สังคมศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- รัชยา ศานติยานนท์ และคณะ. “รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- สมพร พูลพงษ์. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นโดยการจัดองค์การเชิงระบบ”. **ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต** (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๕.
- สีบวงศ์ กาพวงค์. “ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.
- สุภาพร มากแจ้ง. “ยุทธศาสตร์และแนวทางการบูรณาการศาสนากับการศึกษา : กรณีการจัดการศึกษาในระบบ”. **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย**. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, ๒๕๔๘.
- สุทธิรัช หงสะมัต. การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการพัฒนาสตรีโดยกระบวนการมีส่วนร่วม. **ปริญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต** (สาขาการศึกษาผู้ใหญ่). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑.
- สุปรียา อีร์ลีรานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- อนุสรฯ สว่างชัย. “ยุทธศาสตร์การจัดการขยะเกาะภูเก็ต”. **ปริญาปรัชญาดุขฎิบัณฑิต** (สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๕๕.
- เอี่ยมอร ชลวร. “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์

- กรมการปกครอง . กระทรวงมหาดไทย . รายงานสถิติจำนวนประชากร . [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://stat.dopa.go.th/xstat/pop๕๕_๑.html. [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖].

บรรณานุกรม (ต่อ)

นงนุช วงษ์สุวรรณ . การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). ๒๕๕๖.
(เอกสารอัดสำเนา).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙).

พระมหาประเสริฐ มนต์เสวี . หลักปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา ๗ เดือน . เอกสารประกอบการสอนวิชา
วิปัสสนากรรมฐาน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔

พระบรมราชาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ที่ประชุมยุวพุทธิกสมาคมทั่ว
ประเทศ ครั้งที่ ๑๖, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๔.

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, พ.ศ. ๒๕๕๒.

สมพิศ สุขแสน. เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ . คณะมนุษยศาสตร์และสังคม
ศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๕. (อัดสำเนา).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). เอกสารประก อบการประชุมเพื่อระดมความ
คิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. ณ โรงแรมสยามซิตี้ กรุงเทพมหานคร ,
๒๕๕๑. (อัดสำเนา).

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. กรอบการพัฒนสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๕๕.
(อัดสำเนา).

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ . ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ .ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙. กระทรวงการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๔. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . ธันวาคม ๒๕๕๔. (เอกสารอัด
สำเนา).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ พ .ศ.
๒๕๕๗. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๕๗. คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ ๕๕๕/๒๕๕๖.

(๕) บทสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์ ,(สมศักดิ์ อุปสโม), เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติ
การาม, วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘.

สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), อธิการบดี มจร, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สณฺญโต), เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา วัดราชาธิวาส, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร), อธิการบดี มมร, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ), ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ), เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑, วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรังสี), รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท), เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง, วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล .ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช, กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ, วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล .ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง, รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน, วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗, วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรพานิชกุล, ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙, วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พล.ต.ต.สุรเดช เด่นธรรม, ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน, วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑, วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ, รองผู้บังคับการ ตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวาย, รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุตินัญญา, ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม, วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล, ประธาน กต.ตร.สน.บางมด, วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล, ประธาน กต.ตร.สน.บุปผาราม, วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์, รอง สวป.สน.บุปผารามราม, วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ด.ต.มานิช เข้มทอง, ผบ.หมู่ ผอ.๑๐ บก.อก.บข.น., วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๖) สনทนากลุ่มเฉพาะ

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ (วัลลพ โกวิโล), ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ณทวิโช), ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย, วัดราชาธิวาสวิหาร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายบำรุง พันธุ์อุบล, ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ, ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สมาน งามสนิท, นักวิชาการ (รปศ), วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี, รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ท.นาวัน กล้าแสง, รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ พ.ต.ต.บุญเที่ยง จันทร, สว.ศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายโชคชัย เพชรรัตนวิวัฒน์, สน.บุปผาราม, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายประเสริฐ สุกุลเอี่ยมไพบูลย์, กต.ตร.กทม., ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ ด.ต.สายันต์ สามเกลียว, ผบ.หมู่ สืบสวน สน.บางขุนเทียน, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

สนทนากลุ่มเฉพาะ นายบุญพา โพธิ์พันธะราช, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗.

(๗) เว็บไซต์

ก้องเกียรติ เต็มเกษมศานต์. **หิริ-โอตตปปะ**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/229358> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].

จักขวัชร ศิริวรรณ. **แนวคิด ความสำคัญ และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/437659> [๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม**. จัดพิมพ์ในระบบเครือข่าย โดย สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO Secretariat), [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.seameo.org/vl/payutto/index.htm> [๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗]
- สกล สิงหะ. **หิริโอตตปปะ**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/226198> [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].
- สารานุกรมเสรี. **ผู้บริหาร**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://th.wikipedia.org/wiki/ผู้บริหาร>, [๒๒ พ.ย.๕๖].
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน). **วิธีสร้างบุญบารมี**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.dhammajak.net/board/viewtopic.php?t=8745> [๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๕].
- หาญชัย ถาวงษ์กลาง . **พหุประการธรรม**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.gotoknow.org/posts/355020> [๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๕].
- โหรามหาฤกษ์พยากรณ์ . **หิริโอตตปปะ**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : http://www.polyboon.com/worship/dhumma01_03.html [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘].
- เอกชัย ศรีวิลาศ . **ยุทธศาสตร์ของไทย** . [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://ndc.rtarf.mi.th/thinktank/Defence/strategic-concept.htm> [๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๗].

๒. บรรณานุกรมภาษาอังกฤษ

- Armstrong. M. **Management Processes and Functions**. London CIPD, 1996.
- Nadler, Leonard. **Designing training program**. The critical events model. Reading , Mass. Addison – Wesley, 1982
- Pace. RW. Smith. **Human Resource Development**. New Jersey : Prentice Hall, 1991.
- White, C. **Strategic management**. New York : McMillan, 2004.
- Leslie A.Weatherly. “Human Capital-The Illusive Asset. Measuring and Managing Human Capital :A Strategic Imperative for HR. **SHRM Research Quarterly**, 2003.
- Becker, G.S. **Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Educationm**. Chicago : The University of Chicago Press, 1994.
- Schultz, T. W., “Investment in human capital”, **The Role of Education and of Research**, Vol.51 (New York : The Free Press, 1971) : p.36.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schultz, T. W. "Investment in human capital". **The American Economic Review**. Vol.51, 1961.
- Sandra Leggatt and Judith Dwyer. "Factors supporting High Performance in Health Care Organization". in **National Institute of Clinical Studies**. Melbourne : Health Management Group at La Trobe University, 2003.
- Mark A. Huselid. "The impact of human resource management practices on turnover productivity and corporate financial performance". **Academy of Management Journal**, 1995.

ภาคผนวก

ภาคผนวก : ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เจาะลึก			
ลำดับ	รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์
๑	สมเด็จพระพุทธชินวงศ์	เจ้าคณะใหญ่หนกลาง เจ้าอาวาสวัดพิชัยญาติการาม	๑ มกราคม ๒๕๕๘.
๒	พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต)	อธิการบดี มจร,	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๓	พระราชบัณฑิต (ธรรณิศา ชาคโร)	อธิการบดี มมร,	๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๔	พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สญญโต)	เลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา	๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๕	พระราชวรเมธี ,ดร. (ประสิทธิ์ พรหมรสี)	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๖	พระราชปฎิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ)	ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดประยุรวงศาวาส	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๗	พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ)	เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม รองเจ้าคณะภาค ๑	๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๘	พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท)	เลขานุการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง	๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๙	พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช	กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ	๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.
๑๐	พล.ต.ต.จิตติ รอดบางยาง	รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๑๑	พล.ต.ต.เฉลิมพันธ์ อจลบุญ	รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล	๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๑๒	พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง	รองผู้บัญชาการ กองบัญชาการกองพิสูจน์หลักฐาน	๑๑ กันยายน ๒๕๕๗.
๑๓	พล.ต.ต.สุรเดช เต็นธรรม	ผู้บังคับการยุทธศาสตร์และแผน กองบัญชาการตำรวจนครบาล	๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๑๔	พล.ต.ต.ดร.ปิยะพันธ์ ปิงเมือง	ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๔	๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.
๑๕	พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย	ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗ กองบัญชาการตำรวจนครบาล	๒๕ กันยายน ๒๕๕๗.
๑๖	พล.ต.ต.ฤชากร จรเจริญ	ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘	๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๑๗	พล.ต.ต.ชัชวาล วชิรปานิกุล	ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๙,	๙ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๑๘	พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว	รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล	๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๑๙	พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย	รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๘	๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ลำดับ	รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง	วัน/เดือน/ปีที่สัมมนา
๒๐	พ.ต.อ.รุ่งโรจน์ สายันประเสริฐ	รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๘	๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๗.
๒๑	พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุตปัญญา	ผู้กำกับการศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล	๒๖ กันยายน ๒๕๕๗.
๒๒	ร.ต.ท.พีระศักดิ์ รัตนพันธ์	รอง สว.ป. สน.บุปผาราม	๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.
๒๓	ด.ต.มานิช เข้มทอง	ผบ.หมู่ ฝอ.บก.อก.บชน.	๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.
๒๔	นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล	ประธาน กต.ตร. สน.บางมด	๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๗.
๒๕	นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิกล	ประธาน กต.ตร. สน.บุปผาราม	๓๐ กันยายน ๒๕๕๗.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม วัน จันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุทธาราม กรุงเทพมหานคร ดำเนินรายการโดย พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ,รศ.ดร.				
ลำดับ	รายชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	อายุ	การศึกษาสูงสุด
๑	พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิต คุณ (วัลลพ โก วิโล)	ผู้อำนวยการส่วนธรรมนิเทศ สำนักส่งเสริม พระพุทธศาสนาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๕๐	ปริญญาโท เปรียญ ธรรม ๘
๒	พระครูวินัยธรธีรวิทย์ (ฉนทวิชโซ)	ผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์พิทักษ์พระพุทธศาสนา แห่งประเทศไทย วัดราชาธิวาส	๓๖	กำลังศึกษาปริญญา เอก
๓	นายบำรุง พันธุ์อุบล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๖	กำลังศึกษาปริญญา เอก
๔	นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสาน การพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๑	ปริญญาโท
๕	รศ.ดร.สมาน งามสนธิ	นักวิชาการ (รปศ)	๗๖	ปริญญาเอก
๖	พ.ต.อ.วิศาล พันธุ์มณี	รองผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนคร บาล ๘	๕๕	ปริญญาโท
๗	พ.ต.ท.นาวัน กล้าแสง	รองผู้กำกับการ สถานีตำรวจนครบาลบาง ขุนนนท์	๕๗	ปริญญาโท
๘	พ.ต.ต.บุญเที่ยง จันท	สว.ศูนย์ฝึกอบรม ข.น.	๔๔	ปริญญาตรี
๙	นายโชคชัย เพชรรัตน์ วิวัฒน์	กต.ตร. สน.บุปผาราม	๖๙	ปริญญาตรี
๑๐	นายประเสริฐ สกลเยี่ยม ไพบูลย์	ประธาน กต.ตร. สน.บางขุนเทียน อดีต กต.ตร.กทม.	๖๗	กำลังศึกษาปริญญา เอก
๑๑	ด.ต.สายันต์ สามเกลียว	ผบ.หมู่ สืบสวน สน.บางขุนเทียน	๔๓	กำลังศึกษาปริญญา เอก
๑๒	นายบุญพา โพธิ์พันธะ ราช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๙	ปริญญาโท

ภาคผนวก : ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐๐

อุทยาน : ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลเก่าโพธิ์ อำเภอสว่างน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๙๐๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๙๙๙๙๙ ต่อ ๒๑๑๐๐, ๒๑๑๐๑, ๒๑๑๐๒

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน เจ้าประคุณสมเด็จพระพุทธชินวงศ์ (สมศักดิ์ อุปสโม)ศ.(พิเศษ), ดร. เจ้าคณะใหญ่หนกลาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๔
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป
หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหากษัตริย์ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๑๑๘๒



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๓๕๔ ภายใน (๒๓๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๕๓

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปณโย, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว
โทรศัพท์. ๐๘๑-๙๐๒ ๑๑๘๖

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อาณาเขต : พ.ศ. หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษีไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐

โทร. ๐๒-๘๘๒ ๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระเทพวิสุทธิกวี เลขาธิการศูนย์พักพิภพระพุทธศาสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิภพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงใคร่ขออนุญาตขอเก็บให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระเทพวิสุทธิกวี
๑๕๕ ก.ค. ๒๕๕๗
๑๗.๗๐-๒๑๐๐
(พระเทพวิสุทธิกวี)

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๓๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๐๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชบัณฑิต อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๑๑๘๖

- ท.น. และบุญฤทธิ์/สทอ
- น.น. สทอ. อธิการบดี พช.ก
ป.ร. สทอ./อธิการบดี

(พระราชบัณฑิต)

รักษาการแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๐-๓๓๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๔๕๔

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระเดชพระคุณพระราชมารดร, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญเลิศ อินทปโล, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๓๓๕๖

๐๘๓๙๐๒๓๓๕๖
ให้แล้ว
๒๖/๘/๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๐ ๓๕๕๔ ถึง ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระราชรัตนมณี เลขาธิการเจ้าคณะใหญ่หนกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

๐/หม่อมราชวงศ์พรหมสุธา
พรหมสุธา

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาวิศวกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖ ๓๑๕๑ ถึง ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒, ๒๑๓๓

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พลตำรวจตรี รัชฎากร ยิ่งยง ผู้บังคับการกองบังคับการตำรวจนครบาล ๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรติดต่อก. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๒

พ.ศ. ๙.๙. ๙๙๙๙

(รัชฎากร ยิ่งยง)

๐๖๐๙.๘

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แร่งบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อาณา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐
โทร. ๐๖-๘๖๖ ๓๖๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒, ๒๑๓๓

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พลตำรวจตรี ปิยะ ดีะวิชัย ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนานุเคราะห์ตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๑๑๘๒

พ.ศ. ๒๕๕๗

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๔๓๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลสำเเพง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๔๘๖๒-๖๐๕๙๙ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๔

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พลตำรวจตรี ฤชากร จรเจริญ ผู้บังคับการกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปณฺโณ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๓๓๘๒

รับทราบ - ศ.น.นพ.โพธิ์

รศ.น.น. (๑๕๗๐๑/๒๕)
รศ.น.น.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
โทร. ๐๒-๔๖๒๓๓๕๘-๕0 ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พลตำรวจตรี ชัชวาลย์ วชิรปณีกุล ผู้บังคับการกองบังคับการตำรวจนครบาล ๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุนในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ได้ให้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว
ตามพร. ๑๕๕๓๓๗

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑๑-๙๐๒-๑๑๘๒

พล.ต.ท. ชัชวาลย์ วชิรปณีกุล
(๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ ร.๗)
๐๙๙๙-๙๙๙๙

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ภายใน : หมู่ ๑ ตำบลน้ำโสม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๐-๖๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันตำรวจเอก ขาญศิริ สุขวย รองผู้บังคับการกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิติ ๕๕๐๑๕๐๔๐๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ให้นิสิตร
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธ
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออัญมโหณาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

พณฺธม

วัดสำเภาฯ

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๑๑๘๒

(ขาญศิริ สุขวย)

๕๓ ม.ก. ๗. 8.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

สาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ศาล หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๖ ๓๑๕๔ หรือ ๐๒๓๐, ๐๒๓๗, ๐๒๓๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันตำรวจเอก ดร. พรเทพ สุติปัญญา ผู้กำกับกองศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนโมนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๖-๑๑๘๒

รับแล้วแล้ว
พ.ต.อ.
emoket-wn

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐๓
กรุงเทพฯ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๙๐๐
โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๖๐๕๕ ต่อ ๒๑๓๐๖, ๒๑๓๐๗, ๒๑๓๐๘

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ร้อยตำรวจโท พิรศักดิ์ รัตนพันธ์ รองสารวัตรสถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขออนุญาตเผยแพร่ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรความชอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๒

๗.๓.๓.
(พระเอกชัย รัตนพันธ์)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๓ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๖๒๐-๔๔๖๒๑ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๒, ๒๑๓๓๓

๗ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดาบตำรวจ มาโนช เข้มทอง ผบ.หมู่ ฝอ.๑๐ บก.อก. กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิต
ดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนมาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๒

๑๑.

(มาโนช เข้มทอง)

ภาคผนวก ข-๑

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย : การสนทนากลุ่ม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๐๑๑

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ พระครูปลัดสุวัฒนบัณฑิตคุณ

ผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอรอรรณนาพระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุนะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๑๑๘๒

๑๓ ม.ค. ๕๘

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ภายใน : หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖๐-๔๓๐๕๕ ต่อ ๒๐๓๖๐, ๒๐๓๖๑, ๒๐๓๖๘

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอยื่นเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(Signature of Dr. Surath Suanpradom)
 ๒๖ ม.ค. ๕๘

(Signature of Dr. Surath Suanpradom)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สู่พระหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๑๑๘๒

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๐๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

โทร. ๐๒-๘๘๖๒-๐๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๑, ๒๑๓๒

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน พันตำรวจเอก วิศาล พันธมณี รองผู้บังคับการกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๕ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๑ ๙๐๒-๑๑๘๒

ព្រំ ៧៩ ៦១០៥.២/០៣២



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๑๐๐๖

Int. ob-ast-mentis AB boaro, boarui, boarui

១៣ មករា ២៥៥៨

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน พันตำรวจโท นาวิณ กล้าแสง รองผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๓ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว ที่สประจําตัวนิติศ ๕๔๐๑๕๐๑๐๕
นิติศหลักสูตรพุทธศาสนาเถรวาทสันติต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ให้การศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดานหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม(Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

Gene Drimer

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนาศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทรบุญแก้ว

โทรติดต่อ. ๐๘๑-๔๑๒-๓๓๘๒

nom. 16

சென்னை 12.07.2019

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อุปนายก : ศษ.ญู ๑ ตำบลสำโพร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖ ๓๑๕๔-๗๐ ๒๓๓๐, ๒๓๓๑, ๒๓๓๘

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นายธีรวัฒน์ วงศาสุวรรณ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทรบุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม(Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทรบุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๐

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วิศัลยกรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จันทบุรี ๓๖๑๐๐
โทร. ๐๒-๘๘๐-๓๓๕๕ ต่อ ๒๓๑๐, ๒๓๑๑, ๒๓๑๒, ๒๓๑๓

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นายบุญพา โพธิ์นระราช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๕๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้ง
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม(Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ.
๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

Signature
LDR
(นายบุญพา โพธิ์นระราช)
๒๖ มกราคม ๒๕๕๘

Signature
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๒

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ภาคศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

โทรศัพท์ : ๗๕๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร ย่านลาดวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๐๕๕ ต่อ ๒๑๑๐, ๒๑๑๗, ๒๑๑๘

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นายประเสริฐ สุกุลเอี่ยมไพบูลย์ คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ
กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทรบุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทรบุญแก้ว
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๙๐๒-๓๑๘๒

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๘๖๐-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๒๖, ๒๑๓๒๗, ๒๑๓๒๘

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน นายโชคชัย เพชรรัตนวิวัฒน์ คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม(Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ ๐๘๑-๙๐๒-๓๓๘๒

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๙๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน พันตำรวจตรี บุญเที่ยง จันทร์ สารวัตรศูนย์ฝึกอบรม กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๑๐๕
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธรศึสนาของ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จึงพิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้ง
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม(Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนา
บุคลากรตามแนวพระพุทธรศึสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ.
๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

รับทราบ

พท. ๒๔
(พท. พงษ์ ๒๒๐๕)
น. ๕๕๐๑

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๒

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๒/๐๓๒



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ประจำ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลจำเริญ อำเภอนครชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๙๑๙๐

โทร : ๐๒-๕๘๖๒๐-๕๐๕๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน คณาจารย์ สายันต์ สามเกลียว ผู้บังคับหมู่สืบสวน สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พันตำรวจโท ปราโมทย์ นามสกุล จันทร์บุญแก้ว รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๐๕ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวพระพุทธศาสนาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในวันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๑๔๑ ชั้น ๔ อาคารเรียนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน : พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๑-๙๐๒-๑๑๘๐

3๖๓๖

๑๓.๑๐๑๙

C.๑๐๑๙/๓๖๓๖

26/07/5๕

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ จัดทำ ขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ถูกสัมภาษณ์เนื่องจากท่านผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยทำการวิจัยนี้ ขอความกรุณาท่านโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านให้ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ คำตอบของท่านทางผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ บ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ใน วิชาการ และการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเอกเท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ประกอบด้วย ๒ ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง
ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยหวังว่าคงจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านใน การให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี และผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกภาพ และเสียง ขณะที่ทำการสัมภาษณ์เพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป และขอกราบขอบพระคุณ/กราบนมัสการขอบพระคุณมาด้วย ณ โอกาสนี้

พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชั้นยศ-ชื่อ-นามสกุล.....
 อายุ/พรรษา.....ปี
 การศึกษาสูงสุด.....
 อายุราชการ/ประสบการณ์.....ปี
 ตำแหน่ง/หน้าที่.....
 สังกัดเขตพื้นที่.....
 นับถือศาสนา.....
 วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....
 สถานที่ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ คำถามการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ดังต่อไปนี้

๒.๑. ท่านคิดว่าสภาพปัญหาการพัฒนา บุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง ?

๒.๒ ท่านคิดว่าการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีควรเป็นอย่างไร ?

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเป็นซื่อสัตย์ สุจริตเป็นที่ตั้ง มีความละเอียดต่อการกระทำ ความซื่อ หรือสิ่งชั่วร้าย ควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักทริ)

๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์และถูกต้อง มีความเกรงกลัวต่อการทำชั่วหรือกลัวการทำความผิด ควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักโอตตปปะ)

๒.๓ ท่านคิดว่า เป้าประสงค์ ที่ ๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเป็นอย่างไร ?

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ รักษาปกติตามระเบียบวินัย ของตำรวจเพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจควรพัฒนาอย่างไร ? (หลักศีล)

๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ มีความตั้งมั่นแห่งจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประชาชนพึงพอใจ ควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักสมาธิ)

๓. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจในเหตุผล ต่าง ๆ เพื่อความพึงพอใจของประชาชน ควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักปัญญา)

๒.๔ ท่านคิดว่า เป้าประสงค์ ที่ ๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นอย่างไร ?

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักฉันทะ)

๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความเพียรในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักวิริยะ)

๓. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักจิตตะ)

๔. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เกิดการคิดพิจารณา ใคร่ครวญในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักวิมังสา)

๒.๕ ท่านคิดว่าเป้าประสงค์ที่ ๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการควรเป็นอย่างไร

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติงานควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักสติ)

๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้รู้ และตระหนักถึงภาวะความเป็นตำรวจ ควรจะพัฒนาอย่างไร ? (หลักสัมปชัญญะ)

๒.๖. ข้อเสนอแนะ (ทิศทางการพัฒนาตำรวจ ในอนาคตควรจะพัฒนาอะไร และเป็นอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง : แบบการสนทนากลุ่ม ชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ” ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ถูกสัมภาษณ์เนื่องจากท่านผู้วิจัยเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมี ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยทำการวิจัยนี้ ขอความกรุณาท่านโปรดแสดงความคิดเห็นของท่านให้ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ คำตอบของท่านทางผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ใน วิชาการ และการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเอกเท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ประกอบด้วย ๒ ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

ตอนที่ ๒ คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านใน การให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี และผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกภาพ และเสียง ขณะที่ทำการสัมภาษณ์เพื่อใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป และขอกราบขอบพระคุณ/กราบบนั้สการขอบพระคุณมาด้วย ณ โอกาสนี้

พ.ต.ท.ปราโมทย์ จันทรบุญแก้ว

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชั้นยศ-ชื่อ-นามสกุล.....

อายุ/พรรษา.....ปี

การศึกษาสูงสุด.....

อายุราชการ/ประสบการณ์.....ปี

ตำแหน่ง/หน้าที่.....

สังกัดเขตพื้นที่.....

นับถือศาสนา.....

วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....

สถานที่ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ ๒ คำถามการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธ ศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ดังต่อไปนี้

๒.๑. ท่านคิดว่าสภาพ ทัวไป การพัฒนา บุคลากรของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ในปัจจุบันเป็นอย่างไรบ้าง ? (ตามเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ด้วย SWOT)

๒.๒ ท่านคิดว่าเป้าประสงค์ด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรเป็นอย่างไร ? (ตามเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ด้วยโลกบาธธรรม คือหลักทิริและโอตตปัปะ)

๒.๓ ท่านคิดว่า เป้าประสงค์ที่ ๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ควรเป็นอย่างไร ? (ตามเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ด้วยไตรสิกขา มี ศีล สมาธิ และปัญญา)

๒.๔ ท่านคิดว่า เป้าประสงค์ที่ ๓ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควรเป็นอย่างไร ? (ตามเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ด้วยหลักอิทธิบาล มี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา)

๒.๕ ท่านคิดว่าเป้าประสงค์ที่ ๔ ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ควรเป็นอย่างไร (ตามเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ด้วยหลักธรรมะมีอุปการะมาก คือ สติและสัมปชัญญะ)

๒.๖. ข้อเสนอแนะ (ทิศทางการพัฒนาตำรวจ ในอนาคตควรที่จะพัฒนาอะไร และเป็นอย่างไร) ?

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก : ง

ประมวลภาพการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก



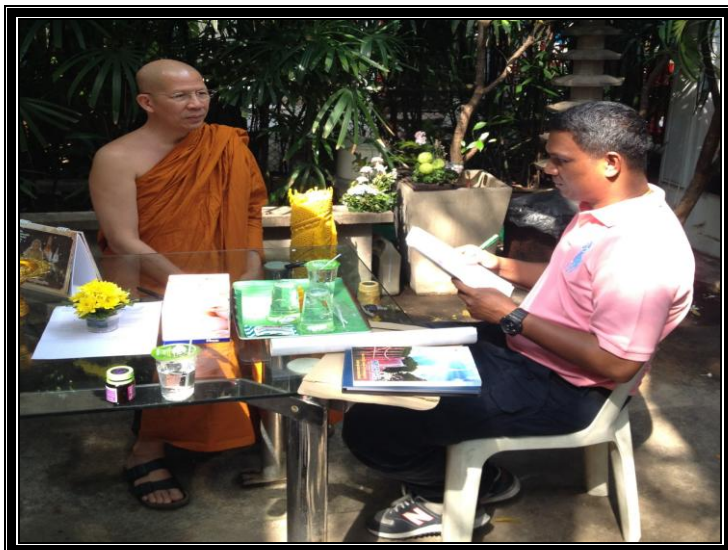
ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. สมเด็จพระพุฒาจารย์ (สเมฒ์ กิตฺติ อุปสโม)



พระพรหมบัณฑิต (ศ.ดร.ประยูร ฐมจิตโต)



พระเทพวิสุทธิกวี (เกษม สัณญโต)



พระราชปฐิภาณมุนี (บุญมา อาคมบุญโญ)



พระราชโมลี (มีชัย วีรปญโญ)



พระราชบัณฑิต (ธณิศ ชาคโร)



พระราชวรเมธี (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี)



พระราชรัตนมุนี (บุญเทียม ญาณินโท)



พล.ต.อ.อชิรวิทย์ สุพรรณเภสัช



พล.ต.เฉลิมพันธุ์ อจลบุญ



พล.ต.ต.รัชฎากร ยิ่งยง



พล.ต.ต.ซัชวาล วชิรปानीกุล



พล.ต.ต.ปิยะ ต๊ะวิชัย



พล.ต.ต.ดร.ปิยพันธ์ ปิงเมือง



พล.ต.ต.ฤชากร จรเจตุมิ



พล.ต.ต.สุรเดช เด่นธรรม



พ.ต.อ.ไกรเลิศ บัวแก้ว



พ.ต.อ.ชาญศิริ สุขรวัย



พ.ต.อ.ดร.พรเทพ สุติปัญญา



ร.ต.ท.พีรศักดิ์ รัตนพันธ์



ด.ต.มานิช เข้มทอง



นายชัยยุทธ กิตติพัฒน์ดิolk



นายอภิสิทธิ์ โลหะนาคะกุล

ภาคผนวก : จ

ประมวลภาพการสนทนากลุ่ม

ประมวลภาพการสนทนากลุ่ม

วัน จันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๐๐ น.

ณ ห้อง ๑๔๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดศรีสุदारาม กรุงเทพมหานคร

ดำเนินรายการโดย พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ,รศ.ดร.



ผู้วิจัยเสนอกรอบในการการสนทนากลุ่มและเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการทำวิจัย



บรรยากาศในการสนทนากลุ่ม

บรรยากาศในการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งท่านพระมหาบุญเลิศ อินทพลญโญ ได้ให้ความเมตตามาเป็นผู้ดำเนินการ



คณะผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้เกียรติถ่ายรูปเป็นที่ระลึกร่วมกันภายหลังสำเร็จการสนทนากลุ่ม

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล	: พันตำรวจโทปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว
วันเดือนปีเกิด	: ๑๘ มิถุนายน ๒๕๒๐
ชาติภูมิ	: นครศรีธรรมราช
บิดา-มารดา	: นายจ้าย-นางจำนงค์ จันทร์บุญแก้ว
ประวัติการศึกษา	: นักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๓๗ : นักเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ ๕๓ : รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยตำรวจ : นิติศาสตรบัณฑิต (นบ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล
หน้าที่การงาน	: สารวัตรสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม
ผลงานทางวิชาการ	: ความคิดเห็นของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อการนำมาตรการ ชะลอการฟ้องมาใช้บังคับ วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาอาชญวิทยาและ งานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล : คุณสมบัติและข้อกฎหมายที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาควรรู้ (เอกสารบรรยาย) : พระอานนท์พุทธอุปัฏฐากต้นแบบนายเวรผู้บังคับบัญชา : การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตาม หลักพรหมวิหารธรรม
ที่อยู่ปัจจุบัน	: บ้านเลขที่ ๑๒/๒๘๗ หมู่บ้านศุภาลัยออร์คิดปาร์ค ซอยพันท้ายนรสิงห์ ต. พันท้ายนรสิงห์ อ.เมือง จ.สมุทรสาคร โทร.๐๘๑-๙๐๒๑๑๘๒