

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็ง  
ในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
The Buddhism Integrated Strength Promotion Strategy  
For Administration of Royal Thai Police

ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว\*  
ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช\*\*  
ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๒๕ รูป/คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๒ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแบบหลัก SWOT Analysis โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ๑) แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน การกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงาน (Working) อย่างเหมาะสม มีการเลือกใช้ทรัพยากร (Resource) ที่มีความพร้อม การกำหนดแผนการประเมินหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Assessment) ที่เป็นไปได้ และผู้รับผิดชอบระดับองค์กรและระดับหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ (Function) และบทบาทในการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ส่วนหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม พบว่า มีหลักทริโอดตปัปะ หลักไตรสิกขา หลักกัทธิบาทธรรม และหลักสติสัมปชัญญะ สำหรับสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่ประชาชนยังไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีระบบอุปถัมภ์ และเจ้าหน้าที่ยังขาด ทักษะ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี และพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ที่การมุ่งการปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย การสร้างระบบการกำราบผู้ไม่เกรงกลัวความชั่ว ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในการฝึกหัดตนเอง การพัฒนาทักษะการสื่อสารดี ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในการปลูกพลังอุดมการณ์ของตำรวจในเกิดความรักและความ

\*วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

\*\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ศรัทธาในอาชีพ และ ๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ อยู่ที่บ้านคลากรมีความฉลาด มีสติ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสและรู้ทั้งตนเอง และฉลาดรู้เท่าทันในเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

**คำสำคัญ :** พุทธบูรณาการ, ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็ง, การบริหาร, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### ABSTRACT

The study is a qualitative research by interviewing experts in 25's or person and group chat only qualified 12 images or data content Home SWOT Analysis with 3 objectives: 1) the weekly. Theory of Strategic Development and Buddhist doctrines for the development of the Royal Thai Police found that the need to target (Target) clearly defined plan of operation (Working) when appropriate, the use of resources (Resource) is ready The assessment plan or indicators of success (Assessment) as possible, and responsible for the organization and the agencies are defined functions (Function) and strategic role in promoting the strengthening of the administration. The Buddhist doctrines that were found to be the main core of conscience threefold major influence baht wrong. And mainstream consciousness For the general condition of the development of the Royal Thai Police found that barriers to the development of the public are not satisfied with the performance of the police. A patronage system And staff lack the skills, knowledge and technological capabilities. And Buddhist integrated strategy to promote the strengthening of the management of the Office of Management found that 1. the principles of good governance is to focus on cultivating an attitude of rejection of a habit. evil Creating a system to vanquish the evil fearlessly. 2. stakeholders and the public service are satisfied with the administration of the Royal Thai Police. At their training Developing good communication skills 3. Effective management process. The growing power of the police in the ideals of love and faith in the profession and 4 police officers on duty, high performance and leading technology in the management system. The staff are intelligent consciousness in as a precaution. Turn the crisis into an opportunity and know all their own. Knowingly and intelligent technologies for use in managed services.

**Key words :** Buddhist integration, Strengthening strategic, Administration, Royal Thai Police.

## ๑. บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งผ่านมาในกระแสของโลกาภิวัตน์ หรือผ่านสื่อไร้พรมแดนของโลกไซเบอร์ ที่ถือได้ว่าเป็นความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่เปรียบเสมือนการปฏิวัติทางด้านข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ทั่วโลกเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เป็นเหตุให้คนไทยได้รับวัฒนธรรมของต่างชาติผ่านเข้ามาทางสื่อทางต่างๆ มีผลทำให้สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิต ที่คนไทยได้รับมาจากวัฒนธรรมต่างชาติ โดยเฉพาะโลกตะวันตก ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเลียนแบบ ส่งผลให้คนไทยได้สร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายทางสังคมบนโลกออนไลน์ เกิดเป็นค่านิยมหรือวัฒนธรรมย่อยที่หลากหลาย การยึดถือและให้ความสำคัญกับค่านิยมทางวัตถุ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ไร้พรมแดน ทำให้เกิดการแข่งขัน การเอาวัดเอาเปรียบ ความเห็นแก่ตัวเพื่อชิงความได้เปรียบในโลกธุรกิจมีสูงขึ้น ทำให้คนไทยสามารถทำได้ทุกอย่างเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยที่ไม่คำนึงว่าจะผิดกฎหมาย ผิดจารีตประเพณี หรือผิดศีลธรรมหรือไม่ สิ่งที่มาคือทำให้สังคมเกิดความขัดแย้ง ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และสุดท้ายที่หนีไม่พ้นคือปัญหาอาชญากรรมที่ตามมาอย่างไร้รูปแบบ ถือได้ว่าเป็นภัยที่คุกคามมีผลต่อความสงบสุข ความร่มเย็นของสังคมไทยที่เคยมีมาตั้งแต่อดีตค่อยจางหายไป จนมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองหลวงอย่างกรุงเทพมหานคร

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้ตระหนักถึงสังคมไทยที่ต้องเผชิญกับวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรม จริยธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีแนวโน้มเป็นสังคมปัจเจกมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวผ่านกระแสโลกาภิวัตน์และโลกไซเบอร์ ทำให้คนไทยมุ่งแสวงหาความสุข และสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดการรวบรวมตัวกันเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจเรื่องเดียวกัน ทำให้มีการสร้างเครือข่ายทางสังคมมากขึ้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและวิจรรณญาณในการเลือกรับ และการปรับใช้วัฒนธรรม ส่งผลให้ค่านิยมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัฒนธรรมที่รับมา การขาดภูมิคุ้มกันที่ดี หรือขาดการใช้วิจรรณญาณกลั่นกรอง จึงเสี่ยงต่อการรับวัฒนธรรมที่ไม่ดีงามมาใช้โดยง่าย ความเสื่อมถอยทางด้านคุณธรรม จริยธรรมนี้เป็นความเสียหายที่จะส่งผลให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างยากลำบาก มีความถึในการใช้ความรุนแรงมาใช้ในการแก้ไขปัญหา มากขึ้น ทั้งปัญหาในครอบครัว และปัญหาสังคม<sup>๑</sup>

<sup>๑</sup>สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.ldd.go.th/files/FilesFolders/Documents/bbd8512c-6c40-4776-bc4c-734fa4f733d7\\_\\_O.pdf](http://www.ldd.go.th/files/FilesFolders/Documents/bbd8512c-6c40-4776-bc4c-734fa4f733d7__O.pdf). [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖].

แผนดังกล่าวจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถาบันทางสังคม โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา และสถาบันชุมชน ให้มีบทบาทในการบ่มเพาะหล่อหลอมเด็ก เยาวชน และคนไทยให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม อย่างเข้มแข็งมากขึ้น สนับสนุนให้สถาบันศาสนาเผยแพร่แก่นของศาสนาที่ถูกต้อง และจัดพื้นที่ในการปฏิบัติธรรมอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการสร้างนวัตกรรม และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก และเยาวชนให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมตามหลักคำสอนของศาสนา นอกจากนี้ยังกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ และข้าราชการโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม และสร้างความเป็นธรรมในสังคม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึก ค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญและเป็นหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย อันประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และ ราชทัณฑ์ มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทย ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจไว้ ๔ ประการได้แก่ ๑) ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนอง นโยบายรัฐบาล ๒) การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน ๓) การมีส่วนร่วมของประชาชน และ ๔) เครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ รวมทั้งกำหนดค่านิยมหลักไว้ ๔ ประการได้แก่ ๑) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพละตุนิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ๒) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค เทียบธรรม สามารถตรวจสอบได้ ๓) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ทั้งอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน และ ๔) บริการด้วยใจ (Service Mind) หมายถึง การมีจิตสำนึกและให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจอย่างเท่าเทียมกัน<sup>๒</sup>

ทางเลือกหนึ่งที่ใช้สำหรับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจที่โดยยึดถือพระบรมราโชวาทขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ตรัสไว้ว่า “พระพุทธศาสนามีธรรมะอยู่มากมายหลายชั้น อันพอเหมาะพอดี กับอัธยาศัยจิตใจของบุคคลประเภทต่างๆ สำหรับเลือกเฟ้นมาแนะนำสั่งสอน ชัดเกล้าความประพฤติปฏิบัติของบุคคลให้ดีขึ้น เจริญขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยหลักใหญ่แล้วคือสอนให้เป็นคนดีให้ประพฤติประโยชน์ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นให้ลำบากเสียหาย สอนให้รู้จักตนเอง รู้ฐานะของตน พร้อมทั้งรู้จักหน้าที่ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติในฐานนั้นๆ ซึ่งเมื่อ

<sup>๒</sup>สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ธันวาคม ๒๕๕๔, หน้า ๘-๙, (เอกสารอัดสำเนา).

ปฏิบัติโดยถูกต้องครบถ้วนแล้ว ย่อมจะนำความสุขนำความเจริญ สวัสดิ์มาให้ได้ทั่วถึงกันหมด<sup>๓</sup> โดยเฉพาะหลักโลกบาลธรรม อันประกอบด้วย หิริ และโอตตปปะ ซึ่งเป็นธรรมสำหรับคุ้มครองโลก ที่สอนให้รู้จักละอายต่อการทำความชั่ว และเกรงกลัวต่อการทำบาป รวมทั้งหลักไตรสิกขาถึงแม้ว่า พระพุทธองค์จะมีไว้สำหรับให้พระภิกษุได้นำไปเพื่อศึกษาและปฏิบัติ แต่ก็สามารถนำมาพัฒนา ข้าราชการตำรวจให้เกิดมิติในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ประชาชน ทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ๓ ประการ ได้แก่ ๑) การพัฒนาศีลหรือการพัฒนากายวาจา ๒) การพัฒนา สมาธิหรือจิตใจ และ ๓) การพัฒนาปัญญาหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ เพราะการพัฒนาข้าราชการ ตำรวจให้ดำเนินชีวิตดีงาม ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรคเป็นทางดำเนิน ชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขา จึง ประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็น มรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา อวิชา ตัณหา อุปาทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนิน ชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมด ทุกข์ก็หมดกับบรรลุ กลายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังมี หลักอิทธิธรรมที่จะเข้ามาส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ได้แก่ ๑. ความพอใจในการปฏิบัติงาน (ฉันทะ) ๒. ความเพียร ในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) ๓. ความมุ่งมั่น พุ่มพู่ในการปฏิบัติงาน (จิตตะ) และ ๔. ความคิดพิจารณา ไคร่ครวญในการปฏิบัติงาน (วิมังสา) และหลักเป็นธรรมที่มีอุปการะ ๒ ประการ ได้แก่ ๑. ความ รอบคอบ จริงจัง และจริงใจ (สติ) และ ๒. ความรู้ตัวทั่วพร้อม และเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (สัมปชัญญะ)

กล่าวได้ว่า การนำหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้ในการ ส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็น การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ผลที่ตามมาย่อมก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ องค์การและหน่วยงาน ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ได้มีประสบการณ์และมองเห็นถึงสภาพของปัญหาในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า ว่าสามารถนำมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ เพื่อจะได้เสนอเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของ หน่วยงานต่อไป

<sup>๓</sup>พระบรมราชาบาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานต่อที่ประชุมยุวพุทธิกสมาคมทั่วประเทศ ครั้งที่ ๑๖, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๔.

<sup>๔</sup>พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา”, วารสารพุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๕๐) : ๗.

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๒. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และสภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๓. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## ๓. ขอบเขตการวิจัย

### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจโดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การสร้างคามเข้มแข็งในการบริหาร ประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ ๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

๒) หลักพุทธธรรมสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการตำรวจของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๔ กลุ่มหลัก ได้แก่ ๑. กลุ่มโลกบาลธรรม ได้แก่ หิริ และโอตตปปะ ๒. กลุ่มหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา กลุ่มที่ ๓. หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และกลุ่มที่ ๔. หลักธรรมมีอุปการะมาก ได้แก่ สติกับสัมปชัญญะ

### ๒. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) โดยผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑. กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ระดับผู้ปกครองคณะสงฆ์จำนวน ๘ รูป ๒. กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๓ คน ๓. กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา ๒ คน และ ๔. กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน โดยเลือกสัมภาษณ์ ประธาน กต.ตร. 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. กลุ่มกลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน ๒ คน ๔. ข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน ๒ คน ๕. ตัวแทนภาคประชาชน จำนวน ๒ คน และ ๖. กลุ่มนักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์และนักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒ รูปหรือคน

#### ๔. วิธีดำเนินการวิจัย

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

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๓) กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ ๔) ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

ขั้นตอนที่ ๒ การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงไว้ ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มตัวแทนภาคประชาชน โดยคัดเลือกตำแหน่งเป็นประธาน กต.ตร. ประจำสถานีตำรวจนครบาล

ขั้นตอนที่ ๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะโดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจงไว้ ๖ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน กลุ่มนักวิชาการด้านศาสนา และกลุ่มนักวิชาการรัฐประศาสตร์และนักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ ๔ บูรณาการกรอบแนวคิด ทฤษฎียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลกับหลักพุทธธรรมสำหรับการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๕ วิเคราะห์และสังเคราะห์พุทธบูรณาการเพื่อการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ ๖ นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### ๕. ผลการวิจัย

ในการสร้างกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนภายใน ๑ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ ประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

**๕.๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านสติ** พบว่า มี ๓ เป้าประสงค์ ได้แก่ ๑.การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความไม่ประมาท โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมให้เกิดสติเพื่อนำมาปรับใช้เทคโนโลยีให้เข้าใจทุกสถานการณ์ ๓) กำหนด

แผนการฝึกการปฏิบัติหน้าที่ให้รู้แยกแยะความดี กับความชั่ว และรู้เท่าทันต่อเทคโนโลยี ๔) กำหนดเกณฑ์การพิจารณาถึงผลงานของตำรวจที่ผูกด้วยรางวัล ๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความสามารถมองวิกฤติให้เป็นประโยชน์และเป็นโอกาส โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การสนับสนุนระบบการศึกษา การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่างๆ มาสนับสนุนการทำงาน ๓) การประเมินสถานการณ์ที่จะนำเทคโนโลยีมาแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะระบบความคิดแบบมีวิจารณ์ญาณ และ ๔) การพัฒนาทักษะ และศักยภาพในการสื่อสาร (Communication skill) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และ ๓. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความสามารถในการป้องกันอาชญากรรมไม่ให้เกิดขึ้นและการปราบปรามอาชญากรรม โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนาการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาด้วยระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไปสู่การสนองงานอย่างสม่าเสมอ และ ๔) เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมและการปราบปรามด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งต้องมีกรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปีและกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้ง ๙ กองบังคับการ

#### ๕.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสัมพันธภาพ พบว่า มี ๔ เป้าประสงค์ ได้แก่

๑. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ (สอดคล้องสัมพันธภาพ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การสร้างระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี ๒. การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้รู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมที่จะใช้ได้ (สปีดสัมพันธภาพ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การพัฒนาศักยภาพและทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ๓) การรับสมัครบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถด้านเทคโนโลยี ๓. การพัฒนาข้าราชการตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีจนเป็นนิสัย (โคจรสัมพันธภาพ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) จัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การสำรวจความต้องการและการความพร้อมในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ๓) การจัดงบประมาณหรือเทคโนโลยีให้พอเพียงแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ และ ๔) การสร้างเครือข่ายภาคเอกชน และสถาบันทางการศึกษาเพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องในชีวิตประจำวัน และ ๔. การพัฒนาข้าราชการตำรวจรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเท่าทัน (อสมิหมสัมพันธภาพ) โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ๑) การจัดโครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (สติปัญญา ๔) ๒) การจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ความเข้าใจต่อการ



เปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ๓) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองใน การใช้เทคโนโลยี ซึ่งต้องมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจภายใน ๒ ปีและกรอบด้านงบประมาณด้วยเทคโนโลยีที่มีข้อจำกัดกำหนดระยะเวลา ๓-๕ ปี และมีเจ้าภาพหลักและหน่วยปฏิบัติได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง ๙ กองบังคับการ

## ๖. อภิปรายผล

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ๒ หลัก ได้แก่ หลักhiri คือ ความละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งจะต้องมีการส่งเสริมระบบการฝึกฝนตนเองให้เกิดความคิดที่ถูกต้องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุวัต กระจ่างชัย**<sup>๕</sup> พบว่า ระบบการฝึกฝนตนเอง ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกฝนตนเองด้านพฤติกรรม การฝึกในตนเองด้านจิตใจ และการพัฒนาปัญญาให้ได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทั้งมีสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งต่อกระบวนการพัฒนาองค์กรที่สามารถจะทำให้เจ้าหน้าที่ห่างไกลและหลีกเลี่ยงความชั่วทุกประเภท ระบบการสร้างคุณธรรมของฐานค่าตอบแทน และการดูแลครอบครัวของตำรวจ รวมทั้งการส่งเสริมการตรวจสอบพฤติกรรมซึ่งกันและกัน และการพัฒนาจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรินทร์ ศิธรกุล**<sup>๖</sup> พบว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจะต้องมีความซื่อสัตย์มีความยุติธรรมในการประเมินการปฏิบัติงานหรือการพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรี มีความอดทนอดกลั้น และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติหน้าที่และการยึดหลักโอตตปิยะ คือ ความกล้าหาญหรือกล้าความชั่ว การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วช้า การสร้างระบบการกำราบผู้ไม่ละอายต่อความชั่ว และยกย่องตำรวจที่ดีซึ่งบางครั้งก็ต้องสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเกรงกลัวต่อความชั่วในลักษณะเป็นองค์รวมร่วมกันทั้งองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กัลยาณี คุณมี**<sup>๗</sup> พบว่า ผลงานและเงินค่าตอบแทนเพื่อจัดสรรให้แก่ทุกคนตามผลงานด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแบบเดียวกันจะทำให้เกิดแรงจูงใจในลักษณะ

<sup>๕</sup>อนุวัต กระจ่างชัย, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริภาคนิยม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๖</sup>สุรินทร์ ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๗</sup>กัลยาณี คุณมี, “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”, **รายงานการวิจัย**, (คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

เดียวกันรวมทั้งการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการป้องกันความชั่ว คือ ๑. ความเกรงกลัวต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ๒. ความเกรงกลัวต่อวาจาที่ไม่ดี ๓. ความเกรงกลัวต่อการกระทำร้ายต่อบุคคล ๔. ความเกรงกลัวต่อเวลาที่สูญเสียไป ๕. ความเกรงกลัวต่อการไม่ยึดถือคุณธรรม และ ๖. ความเกรงกลัวต่อความวุ่นวายในบ้านเมืองที่สามารถกำหนดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภา เร่งมีศรีสุข<sup>๑๖</sup> พบว่า การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การจัดการ ที่ประกอบด้วยปัจจัยแห่งความสำเร็จการจัดการ ประกอบด้วย ผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร จนสามารถการประยุกต์หลักธรรมสำหรับการดำเนินงานตามพันธกิจที่กำหนดไว้

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ หลัก ได้แก่ หลักศีล หลักสมาธิ และหลักปัญญา พบว่า อยู่กับการฝึกหัดตนเอง การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเปิดใจรับเสียงประชาชนสอดคล้องกับงานวิจัยของปชาบดี แยมสุนทร<sup>๑๗</sup> พบว่า องค์กรควรมีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างลักษณะงานอยู่เป็นประจำ การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน (ปิยวาจา) มีการจัดการระบบการสื่อสารการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงถูกต้องและชัดเจน (อัตถจริยา) มีการจัดการโครงการส่งเสริมระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้างมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพองค์กร (สมานัตตตา) การบริหารจัดการลักษณะงานและองค์กรอย่างชัดเจนไม่เลือกปฏิบัติ และการยอมรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปรียา ธีรสิรานนท์<sup>๑๘</sup> พบว่า การเรียนรู้จะอาศัยประสบการณ์เดิม ผู้สอนจะใช้ประสบการณ์ของตนเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการสร้างพฤติกรรมใหม่ๆ และใช้การเสริมแรงเพื่อเพิ่มหรือลด พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ดังนั้น การพัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบทฤษฎีการเรียนรู้ของ สกินเนอร์จะเป็นการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา จึงมีทั้งความเหมือนและแตกต่างจากพัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา ซึ่งจะพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ

<sup>๑๖</sup>จิตภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๗</sup>ปชาบดี แยมสุนทร, “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๘</sup>สุปรียา ธีรสิรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

และปัญหาที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับงานวิจัยของทวิศักดิ์ ทองทิพย์<sup>๑๑</sup> พบว่าการฝึกอบรม ด้านความประพฤติ จิตใจ และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ตามหลักไตรสิกขาตามมรรคมีองค์แปดและตามธรรมชั้นเป็นที่ยลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์ มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นที่ลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา

**๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ** ประกอบด้วย ๔ หลัก ได้แก่ หลักฉันทะ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และวิมังสา พบว่า อยู่ที่การปลูกพลังของตำรวจด้วยศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตาภา เร่งมีศรีสุข<sup>๑๒</sup> พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จการจัดการ ประกอบด้วย ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการบริหาร นโยบาย การสร้างจริยธรรมาภิบาล และการประยุกต์หลักธรรมสำหรับการดำเนินงาน คือ อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาน ตรรกวินิจารณ์<sup>๑๓</sup> พบว่า แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนาโดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมี ๓ ประการคือ ๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ ๒) มีจริยธรรมคุณธรรมใน การดำเนินชีวิต และ ๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนาคือการพัฒนาในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การจะตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อมอร ชลวร<sup>๑๔</sup> พบว่า ปัญญา คือมีความรู้ทั่ว ความรู้เข้าใจชัดเจน กิริยาที่รู้ชัด และปริชาหยั่งรู้ชัด ความรู้หรือปริชาดังกล่าวสามารถจำแนกเห็นถึงเหตุผลว่า สิ่งใดดี สิ่งนั้นมีคุณหรือโทษ ประโยชน์หรือมิใช่ประโยชน์ ปัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นต่อการจัดการการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ในหลายด้าน เพื่อให้สอดคล้อง กับหลักกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยการยึดมั่นในหลักคุณธรรม คือการทำงานจะให้ประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้นั้นอันดับแรกจะต้องมีความพอใจในการทำงานจึงจะสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นอกจากจะมีความพอใจแล้วยังต้องมี

<sup>๑๑</sup> ทวิศักดิ์ ทองทิพย์, “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

<sup>๑๒</sup> จิตาภา เร่งมีศรีสุข, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๑๓</sup> ฉาน ตรรกวินิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

<sup>๑๔</sup> เอื้อมอร ชลวร, “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ความอดทนอดกลั้นต่อคำติฉินนินทา โดยมีความพากเพียรในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่คิดเอาความหรือมีอคติต่อผู้ที่กล่าวหาและทำงานอย่างตั้งใจจริงเพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตลอดจนการเอาใจใส่ติดตามอยู่ตลอดเวลาในเรื่องนั้นๆ ที่ตนได้รับมอบหมายโดยใช้หลักการมีสมาธิในการควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจ

**๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ** ประกอบด้วย ๒ หลัก ได้แก่ หลักสติและหลักสัมปชัญญะ พบว่า ข้าราชการตำรวจต้องฉลาดในความไม่ประมาท พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส สามารถฉลาดรู้ในตนเอง และฉลาดรู้ในเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องในการควบคุมสติเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการทำงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิรประภา อัครบวร และคณะ**<sup>๑๕</sup> พบว่า การพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคตดังนี้ ๑) การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (พัฒนาคนและระบบ) ๒) การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่ง (พัฒนาความสามารถในการทำงาน) ๓) การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย ๔) โปรแกรมการพัฒนาและประเมินข้าราชการก่อนดำรงตำแหน่ง ๕) การให้ทุนการศึกษา (ทุนทรัพย์และเวลา) และ ๖) จัดมหาวิทยาลัยข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวิมาน คมภีรปโย (ตรีภม)**<sup>๑๖</sup> พบว่า การนำศีล ๕ มาเป็นรากฐานในการปฏิบัติงานหรือควบคุมตนเองและบุคคลที่อยู่ในองค์กรให้ปฏิบัติตามหลักศีล ๕ อย่างเคร่งครัดเพราะถ้าปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดแล้ว จะส่งผลให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพเพราะศีล ๕ โดยหลักการพื้นฐานแล้วเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวไม่ให้เกิดคนละเมิดในสิ่งต่างๆ ของบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นร่างกายและจิตใจตลอดจนทรัพย์สินต่างๆ ดังนั้นข้าราชการตำรวจจะต้องมีสติอยู่ทุกเมื่อในขณะที่ปฏิบัติงานโดยให้ระลึกอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในสถานะใดและต้องควรทำอย่างไรหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิดเกิดขึ้นแล้วหากเกิดขึ้นจะแก้ปัญหาอย่างไร ซึ่งทั้งหมดทั้งหมดที่กล่าวมาเบื้องต้น สามารถนำหลัก ศีล ๕ มาควบคุมในการทำงานได้

## ๗. ข้อเสนอแนะ

สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ทำให้พบประเด็นมากมายที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กรตำรวจให้มีความเข้มแข็งนอกจากนี้ยัง

<sup>๑๕</sup>จิรประภา อัครบวร และคณะ, “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”, รายงานการวิจัย, (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒), หน้า ๕๗.

<sup>๑๖</sup>พระวิมาน คมภีรปโย (ตรีภม), “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

พบ หลักพุทธธรรมอื่นๆ ก็สามารถนำมาพัฒนาบุคลากรตำรวจได้ เช่น หลักปธาน ๔ ประการ คือ สังวรปธาน เพียรระวังอกุศล ปหานปธาน เพียรละอกุศล ภาวนापธาน เพียรสร้างกุศล และ อนุรักษปธาน เพียรรักษากุศล หลักพรหมวิหาร ๔ ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ฆราวาสธรรม ๔ ประการ ได้แก่ ชั้นดี ความอดทน ทมะ การข่มใจ สัจจะ ความจริงใจ จาคะ การสละความเห็นแก่ตัว และหลักโยนิโสมนสิการ กิจกรรมที่กระทำด้วยการพินิจพิเคราะห์ การพิจารณาโดยแยบคายไว้ใจ และหลักการเว้นอคติ และประเด็นอื่นๆ ที่จะนำมาเสนอแนะเพื่อ ประการพิจารณานำไปใช้ให้เหมาะสมต่อไป

### ๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำหรับการนำไปใช้ในการ บริหารองค์กรเพื่อให้เกิดคุณภาพรอบด้านโดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมที่กล่าวไว้ ไปใช้ให้เกิด ความยุติธรรม ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจนเกิดภาพลักษณ์ที่ต้อ องค์กรซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานทางพฤติกรรมที่ ส่งผลต่อความละเอียดในการกระทำความผิด และความเกรงกลัวต่อบทลงโทษของความผิดนั้นในอยู่ ในระดับจิตสำนึกกระวังตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการสนับสนุนการฝนฝนตนเองให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตำรวจให้เกิดเป็นลักษณะบรรทัดฐานเดียวกันพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา ตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างเปิดเผยเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็งในเชิงการ บริหารองค์กร

๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายว่าด้วยแนวทางการสร้างความพึงพอใจให้ กับผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเริ่มต้นที่ตัวของผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก และ การส่งเสริมการฝึกฝนตนเองเพื่อให้เกิดความประพฤติที่ดีงาม มีจิตใจที่ดีต่อประชาชน และสามารถ ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจด้วยมอบสวัสดิการให้ กับเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานเป็นที่พอใจจากประชาชนให้เป็นตัวกำหนดคุณความดีต่อผลงาน นั้นๆ

### ๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ที่สามารถจะสร้างกลไกที่ จะนำไปสู่การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสงบสุขด้วยอาศัยความ รักความศรัทธาในอาชีพตำรวจหรือมีจิตวิญญาณของความเป็นตำรวจแบบมีอาชีพที่มองประชาชน ด้วยเมตตาธรรมในฐานะเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า

๑. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชนในการวางแผนเพื่อตัดสินใจในการพัฒนาระบบคุณธรรมและความรับผิดชอบที่ ก่อให้เกิดความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน

๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปี เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและยกระดับคุณภาพการบริการของประชาชนให้เกิดความพอใจสูงสุด

### ๗.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปจะมีส่วนช่วยให้การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการผู้วิจัยอื่นๆ น่าจะมองประเด็นด้านหลักพุทธธรรมและด้านระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ หรือพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการเสนอแนะองค์กรตำรวจให้เกิดความชัดเจนตามแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้ความเป็นตำรวจอย่างมืออาชีพต่อไป ดังนี้

๑. การพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาบุคลากรของกองบัญชาการอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. การนำหลักพุทธธรรม เช่น หลักปธาน ๔ พรหมวิหาร ๔ ฆราวาสธรรม ๔ และวินัย ๑๐๐ เป็นต้นมาสร้างเป็นพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### (๑) วารสาร:

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). หัวใจพระพุทธศาสนา. **วารสารพุทธจักร**. ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๐.

#### (๒) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

กัลยาณี คุณมี. “การบริหารผลงานและการจัดสรรสิ่งจูงใจต่อการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการไทย”. **รายงานการวิจัย**. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

จิตาภา เร่งมีศรีสุข. “ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคกลาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

จิระประภา อัครบวร และคณะ. “การศึกษาเพื่อวางระบบการพัฒนาข้าราชการแห่งอนาคต”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. “การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ปชาบดี แยมสุนทร. “กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระวิมาน คมกัรปญญ (ตริกมล). “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุปรียา อีรสิรานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการการเรียนรู้ในกรอบของไตรสิกขา กับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของสกินเนอร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

สุรินทร์ ศิธรกุล. “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อนูวัต กระสังข์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริภาคนิยม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

เอี่ยมอร ชลวร. “การพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

### (๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.ddd.go.th/files/FilesFolders/Documents/bbd8512c-6c40-4776-bc4c-734fa4f733d7\\_\\_O.pdf](http://www.ddd.go.th/files/FilesFolders/Documents/bbd8512c-6c40-4776-bc4c-734fa4f733d7__O.pdf). [๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๖].

## ๒. ภาษาอังกฤษ

Becker, G.S. **Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Educationm**. Chicago : The University of Chicago Press, 1994.

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.