



รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ
รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม
**A MODEL OF POTENTIAL FOR WORK PERFORMANCE
DEVELOPMENT OF INTERNAL SECURITY OPERATION
COMMAND IN 1st AREA BASED ON BUDDHADHAMMA**

พันเอก สัณญา พงษ์ศรีดา

ดุขฎฐินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ
รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

พันเอก ลัญญา พงษ์ศรีดา

ดุขฎิพนัพนัธันี้เป็นนัส่วนหนึ่ของการศึการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุขฎิบัณทัต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึศึกษา

บัณทัตติวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลัขสิทธีเป็นนของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**A Model of Potential for Work Performance Development
of Internal Security Operation Command In 1St
Area Based on Buddhadhamma**

Colonel Sanya Phongsrida

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Buddhist Educational Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน
ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

(รศ. ดร.อานวย เดชชัยศรี)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.อุทัย สติมัน)

กรรมการ

(ดร.พีรวัฒน์ ชัยสุข)

กรรมการ

(รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ)

กรรมการ

(ศ. ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ. ดร.อินตา ศิริวรรณ

ประธานกรรมการ

ศ. ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา)

ชื่อคุณนิพนธ์ : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัย : พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์
: รศ. ดร.อินฉา ศิริวรรณ, พธ.บ. (การบริหารการศึกษา),
M.Ed. (Educational Administration), Ph.D. (Educational Administration)
: ศ. ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ, ป.ธ. ๙, พธ.บ. (ปรัชญา),
อ.ม. (บาลีและสันสกฤต), Ph.D. (Philosophy)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ (๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม และ (๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก(key informants) จำนวน ๑๐ รูปหรือคน เลือกแบบเจาะจง จากผู้บริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๗ คน และพระภิกษุสงฆ์จำนวน ๓ รูป รวมทั้งหมด ๑๐ รูปหรือคน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาความ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ๓๐๖ คน จากประชากร ๑,๔๕๔ คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

๑. สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ พบว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ ๒) การปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาพ ๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาพ และ ๔) การปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาพ การปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ การปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาพ และการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาพ เป็นด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ การประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน มีคะแนนน้อยที่สุด

๒. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม พบว่า มี ๓ ขั้นตอน คือ ๑) ค้นคว้าจากทฤษฎี แนวคิด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ๒) การพัฒนารูปแบบ และ ๓) การตรวจสอบรูปแบบ โดยรูปแบบประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ ๑) หลักการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๒) วัตถุประสงค์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๓) กระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๔) การนำรูปแบบไปใช้ และ ๕) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

๓. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม พบว่า มีองค์ประกอบรูปแบบ ๕ ส่วน ๑) หลักการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๒) วัตถุประสงค์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๓) กระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๔) การนำรูปแบบไปใช้ และ ๕) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ สำหรับกระบวนการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ส่วน คือ ๑) องค์ประกอบการพัฒนา ๒) ขั้นตอนการพัฒนา ๓) หลักพุทธธรรม ๔) โครงการและกิจกรรม ส่วนขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ มี ๔ ขั้นตอนคือ ๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ ๒) กำหนดโครงการและกิจกรรม ๓) การดำเนินการพัฒนา และ ๔) การประเมินผล

Dissertation Title : A Model of Potential for Work For Work Performance
Development of Internal Security Operation Command In 1st
Area Based on Buddhadhamma

Researcher : Colonel Sanya Phongsrida

Degree : Doctor of Philosophy (Buddhist Educational Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr.Intha Siriwan, B.A. (Educational
Administration), M.Ed. (Educational Administration),
Ph.D. (Educational Administration)

: Prof. Lt. Dr. Banjub Bannaruji, Pali IX, B.A. (Philosophy),
M.A. (Pali-Sanskrit), Ph.D. (Philosophy)

Date of Graduation : March 11, 2019

Abstract

The research entitled “A Model of Potential For Work Performance Development of Internal Security Operation Command In 1st Area Based On Buddhadhamma” This research had 3 objectives as follows; 1) to study state of potential for Work Performance development of Internal Security Operations Command officers in 1st Area, 2) to develop a model of potential for Work Performance development of Internal Security Operations Command officers in 1st Area according to Buddhadhamma, and 3) to propose the model of potential for Work Performance development of Internal Security Operations Command officers in 1st Area based on Buddhadhamma. The mixed research methodology was used in the study. The qualitative data were collected by in-depth interviews with 10 key-informants consisting of 7 administrative officers and 3 monks. The quantitative data were collected by questionnaires from 1,454 populations and then analyzed by percentage, mean and standard deviation.

The results of the study found that:

1. The state of potential for Work Performance of Internal Security Operations Command officers in 1st Area in 4 aspects was at a high level overall. The highest level was on the for Work Performance based on Wisdom Development, followed by for Work Performance based on Physical Development, for Work Performance based on Moral

development, and duty for Work Performance based on Emotional Development respectively.

2. There were 3 steps in the model of the potential development for Work Performance of Internal Security Operations Command officers in 1st Area; 1) Collecting theory, concept and information analysis, 2) Model development, and 3) Model evaluation. The model consisted of 5 parts; 1) Development principle, 2) Development objective, 3) Development process, 4) Model implementation, and 5) Success condition.

3. The model of potential development for Work Performance of Internal Security Operations Command officers in 1st Area based on Buddhaddhamma consisted of 5 parts; 1) Development principle, 2) Development objective, 3) Development process, 4) Model implementation, and 5) Success condition. Development process consisted of 4 parts; 1) Development components, 2) Development process, 3) Buddhaddhamma, and 4) Project and activity. There were 4 steps in development step; 1) Survey and analysis of requirement, 2) Set a project and design activities, 3) Development operation, and 4) Project evaluation.

กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎฐินิพนธ์เล่มนี้ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศัทยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีอย่างสมบูรณ์ยิ่ง เพราะได้รับความอนุเคราะห์และเมตตาช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ การศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหาร การศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อินตา ศิริวรรณ และศาสตราจารย์(พิเศษ) ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ ที่ได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมทั้งให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบดูแลแก้ไขในการเขียนวิทยานิพนธ์ เล่มนี้จึงสำเร็จลงด้วยดีและขอขอบคุณคณะกรรมการตรวจสอบ วิทยานิพนธ์ทุกรูป ๆ หรือท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุก ๆ รูปหรือคนที่ได้อนุเคราะห์ให้ความร่วมมือการเก็บข้อมูลการวิจัยและขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุก ๆ ท่านที่ได้กรุณาได้ให้การสัมภาษณ์ แก่ผู้วิจัยด้วยความเป็นกันเอง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุด คณาจารย์ทุก ๆ รูปหรือท่านที่ให้การอบรม สั่งสอนให้ความรู้ ในระดับดุษฎีบัณฑิต และกัลยาณมิตรทุก ๆ ท่านที่เป็นกำลังใจตลอดมา

บุญกุศลคุณงามความดีและคุณประโยชน์อันใดอันพึงมี ในการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตใน ครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอน้อมบูชาคุณแด่พระพุทศาสนา เพื่อเป็นแสงสว่างแห่งความพ้นทุกข์ของมนุษยชาติ ต่อไป และขอบูชาคุณอุปัชฌาย์ อาจารย์ ผู้ให้กำเนิดแก่ข้าพเจ้า ตลอดถึงญาติพี่น้อง ปุชนียบุคคล รวมถึงผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรทั้งหลายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจด้วยดี ข้าพเจ้าขอขอบคุณ ด้วยความจริงใจและด้วยความเคารพอย่างสูง

สัญญา พงษ์ศรีดา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ญ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	๒๙
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๔๕
๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)	๗๑
๒.๕ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	๑๑๐
๒.๖ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภavana ๔	๑๑๒
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๓๗
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๖๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๖๘
๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย	๑๖๘
๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก	๑๗๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๗๒
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๗๗
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๗๘

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๑๘๓
๔.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑	๑๘๔
๔.๒ ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	๒๑๙
๔.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	๒๔๑
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย	๒๔๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๒๔๗
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๔๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๕๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๕๔
บรรณานุกรม	๒๕๗
ภาคผนวก	๒๖๖
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก และ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	๒๖๗
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย	๒๗๐
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	๒๗๖
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๘๗
ภาคผนวก จ ประมวลภาพประกอบการดำเนินการวิจัย	๓๐๒
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ การวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ	๑๐
๒.๒ การวิเคราะห์ประเภทรูปแบบ	๑๔
๒.๓ การวิเคราะห์คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี	๑๗
๒.๔ การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	๑๙
๒.๕ การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ	๒๓
๒.๖ ความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงาน	๓๖
๒.๗ แสดงสรุปตารางความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	๔๔
๒.๘ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๔๗
๒.๙ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	๕๐
๒.๑๐ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร	๕๒
๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๕๕
๒.๑๒ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	๕๗
๒.๑๓ แสดงสรุปตารางแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๖๒
๒.๑๔ แสดงสรุปตารางแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๖๙
๒.๑๕ แสดงสรุปตารางการพัฒนาทางด้านศีลธรรม	๑๒๒
๒.๑๖ แสดงสรุปตารางการพัฒนาทางด้านจิตใจ	๑๒๖
๒.๑๗ แสดงสรุปตารางการพัฒนาทางด้านปัญญา	๑๓๒
๒.๑๘ แสดงสรุปตารางงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนา	๑๔๑
๒.๑๙ แสดงสรุปตารางงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	๑๔๖
๒.๒๐ แสดงสรุปตารางงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ	๑๕๒
๒.๒๑ องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักกาวนา ๔	๑๕๘
๓.๑ แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	๑๗๑
๓.๒ ขั้นตอนการวิจัย	๑๘๑
๔.๑ แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ	๑๘๕
๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในภาพรวม	๑๘๖
๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ	๑๘๗

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๒.๑ ภาพแสดงองค์ประกอบของศักราชตามแนวคิดของ David C.McClelland	๓๗
๒.๒ แสดงส่วนประกอบของสมรรถนะ	๓๘
๒.๓ โครงสร้างการจัดและการบังคับบัญชาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักร (กอ.รมน.)	๘๗
๒.๔ การจัดและหน้าที่ส่วนราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค	๘๘
๒.๕ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑๐๔
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๖๗
๔.๑ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	๒๒๔
๔.๒ กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภavana ๔	๒๓๐
๔.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	๒๔๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อภาษาไทย

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
---------	-------	---	-----------	------------	-----------

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปณาสก	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มัชฌิมปณาสก	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อิติวุตตกะ	(ภาษาไทย)
ขุ.จู	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	จูฬนิทส	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัญหาด้านความมั่นคงที่เกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีหลากหลายสลับซับซ้อนจนบางครั้งขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว รุนแรง และส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในประเทศ และอาจกระทบต่อเอกราช และบูรณภาพแห่งอาณาเขต เป็นภัยอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชน รัฐบาล จึงได้กำหนด พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๕๑ ขึ้น โดยให้ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นหน่วยปฏิบัติงานหลักซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ตลอดจนบูรณาการ และประสานการปฏิบัติร่วมกับทุกส่วนราชการ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และรักษาความมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในท้องถิ่นของตน เพื่อป้องกันภัยอันตรายที่เกิดขึ้นตั้งแต่ยามปกติ และในยามที่เกิดสถานการณ์ อันเป็นภัยต่อความมั่นคงในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง นอกจากนั้นได้กำหนดให้มีมาตรการ และกลไกควบคุมการใช้อำนาจเป็นการเฉพาะตามระดับความรุนแรงของสถานการณ์ ประเทศไทย ต้องเผชิญกับปัญหาความมั่นคงทั้งที่สืบเนื่องมาจากสภาวะแวดล้อมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งแต่ละชาติมีความแตกต่างกันทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมจิตวิทยา ในขณะที่ประเทศไทยถือเป็นศูนย์กลางความเจริญ มีความอุดมสมบูรณ์ทั้งด้านทรัพยากร และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ จึงส่งผลให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบโดยตรงในหลายด้าน ซึ่งอาจขยายวงกว้างออกไปเป็นปัญหาความมั่นคงที่รุนแรงต่อชาติได้ ปัญหาที่สำคัญได้แก่ ๑) ปัญหายาเสพติด ๒) ปัญหาชนกลุ่มน้อย แรงงานต่างด้าว และผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ๓) ปัญหาการก่อการร้าย และอาชญากรรมข้ามชาติ ๔) ปัญหาอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ ๕) ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องการจัดการทรัพยากรพลังงาน และสิ่งแวดล้อม ๖) ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม ๗) ปัญหาเกี่ยวกับอาวุธสงคราม ๘) ปัญหาผู้มีอิทธิพล และ ๙) ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้^๑

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทางกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจะต้องเตรียมการรับมือกับภัยคุกคามต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ ฉะนั้น การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการเพิ่มสมรรถนะการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง และส่งเสริมให้มนุษย์ในองค์กรต่างๆ เกิดการปรับปรุง และพัฒนาทำให้องค์กร สามารถเติบโต และแข่งขันได้ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให

^๑กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, คู่มือการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่, (ม.ป.ท.), หน้า ๔-๙.

องค์กร สามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีใช้เพียงแคการมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญนั้น ก็คือ การมี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสามารถ มีสมรรถนะ และมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพที่เพียบพร้อมได้นั้น ก็จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย และกระบวนการต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาตนได้อย่างต่อเนื่อง^๒ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันในลักษณะต่างๆ

สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำนั้นมากเกินกำลังของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มีอยู่ กล่าวคือ ๑) มีกำลังพลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒) มีการหมุนเวียนมาดำรงตำแหน่งในหน้าที่ส่วนต่างๆ และการดำรงตำแหน่งไม่มีความต่อเนื่อง ๓) ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ควร ๔) การมาปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้หรือทักษะของตนเอง หรือไม่ผ่านหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง ๕) ความเจริญก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ไม่มั่นคง ๖) ข้าราชการด้านความมั่นคงภายในแต่ละนายนั้นจะมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การงานหลาย และ ๗) ขาดการบริหารจัดการความรู้ ความสามารถ และการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อาทิเช่น งานบริหารงานบุคคล งานการข่าว และงานกิจการ มวลชน และสารนิเทศ เป็นต้น จึงทำให้ผลการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรไม่ครอบคลุมในการแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคง ตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย^๓ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้นำเอาหลักการพัฒนาศักยภาพสมัยใหม่ และ ได้นำเอาหลักธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มาบูรณาการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อาทิเช่น มรรคมีองค์ ๘ หลักไตรสิกขา หลักสัปปุริสธรรม และหลักภavana ๔ เป็นต้น ซึ่งเป็นหลักธรรมดังกล่าว เป็นองค์ประกอบแห่งการ ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดระบบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ให้มีศักยภาพ มีคุณภาพ มีสมรรถนะหรือมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความ มั่นคงซึ่งจะต้องเน้นหนักไปที่คน ทั้งนี้ คน คือ หัวใจหลักในการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์จะต้องใช้หลักภavana ๔ ได้แก่ กายภavana ศิลภavana จิตภavana และปัญญาภavana^๔ ถ้าเป็นคุณสมบัติของท่านผู้พัฒนาตนแล้ว เป็นคุณสมบัติ

^๒ อารณ ภูวัญพันธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘.

^๓ คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานการบริหารจัดการของ กอ.รมน.ภาค และ กอ. รมน.จังหวัด, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.isoc.go.th/wp-content/uploads/2018/03/Eval_workmanual-rev1.pdf, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

^๔ ุรยละเอียดใน ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๐๐.

ของบุคคลซึ่งท่านใช้ว่าภาวิตกาโย ภาวิตสีโล ภาวิตจิตโต และภาวิตปัญโญ^๕ ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตว่าจะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือ ๑.) การพัฒนาทางด้านกายภาพ เป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่ เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมเจริญงอกงาม และกำจัดให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญไป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น ๒) การพัฒนาทางด้านศีลธรรม เป็นกระบวนการฝึก อบรมบุคคลให้มีศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น ๓) การพัฒนาทางด้านจิตใจ เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางทีเรียกว่า การพัฒนาอารมณ์ ๔) การพัฒนาทางด้านสติปัญญา เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้ และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก และชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ และบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหาเหนือความขัดแย้งและพัฒนาส่วนรวมให้มีความสงบ มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ^๖

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใคร่ที่จะศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ โดยนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบในการศึกษาสภาพทั่วไปศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

^๕ ๐.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๓๙/๑๐๔-๑๐๖.

^๖ จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๖๓-๑๖๔.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาเอกสาร ขอบเขตของการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัย ได้กำหนดประเด็นเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ได้แก่ ๑) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ๒) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และ ๓) ศึกษาหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๒๓๒ คน เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด จำนวน ๑,๒๒๒ คน รวมทั้งหมด ๑,๔๕๔ คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๖ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๒๖ จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และกรุงเทพมหานคร

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม-ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๑ ปี

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเป็นแบบอย่าง หรือตัวแบบที่จำลองภาพความเป็นจริง โดยการสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือทฤษฎีต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง เป็นเครื่องมือของบุคคลที่จะอธิบายหาคำตอบปรากฏการณ์นั้นๆ ทำให้เข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝงหรืออำนาจ หรือคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ชัดได้ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ หรือทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าผู้อื่น

ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ หมายถึง คุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวของเจ้าหน้าที่ ที่ทำให้มีความสามารถปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งประกอบ ความรู้ คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง และชัดเจน, ทักษะ คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ พฤติกรรมหรือพฤติกรรมนิสัย คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ดีกว่าผู้อื่น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน การอำนวยการ และการประสานในงานการบริหารบุคคล งานการข่าว งานนโยบาย และแผน งานกิจการมวลชน และสารนิเทศ งานการบริหารทั่วไป และงานงบประมาณ และการเงิน และอื่นๆ ตามสั่งการของผู้บังคับบัญชา

เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๒๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานครประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ชั้นสัญญาบัตร เจ้าหน้าที่ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร และอื่นๆ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ กอ.รมน. หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๕๑ เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ ผอ.รมน. โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนวยการ และกำกับดูแล การปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลายหรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐให้กลับสู่สภาวะปกติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมที่กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ อันได้แก่ หลักภavana ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสั้นทั้งการพัฒนาตนเอง และพัฒนาจิตใจ โดยการปฏิบัติ

พัฒนากาย (กายภาวนา) พัฒนาศีล (ศีลภาวนา) พัฒนาจิตใจ (จิตภาวนา) และพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) ประกอบด้วย

๑. กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านกายให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

๒. ศีลภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านศีลให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเกื้อกูลกันได้ดีด้วยดี

๓. จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจให้มีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านปัญญาให้มีการเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลก และชีวิตตามสภาวะจริง

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม หมายถึง แบบจำลองที่เกิดจากการศึกษา และการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ประกอบด้วย ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๖.๑ ผู้วิจัยได้ศึกษา และทำให้เรียนรู้ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๑.๖.๒ ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ ผอ.รมน. และหน่วยงานความมั่นคง ทราบแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๑.๖.๓ ทำให้ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ ผอ.รมน. และหน่วยงานความมั่นคง ทราบรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๑.๖.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคอื่นๆ ในประเทศไทย และเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย ได้กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัย ได้กำหนดเนื้อหาการศึกษาไว้ ๗ ประเด็น ได้แก่

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

- ๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ
- ๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ
- ๒.๑.๓ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ
- ๒.๑.๔ องค์ประกอบของรูปแบบ
- ๒.๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ
- ๒.๑.๖ การตรวจสอบรูปแบบ
- ๒.๑.๗ การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมิน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

- ๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
- ๒.๒.๒ องค์ประกอบของศักยภาพ
- ๒.๒.๓ ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
- ๒.๒.๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
- ๒.๒.๕ ประสิทธิภาพของเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- ๒.๓.๑ ความหมายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒.๓.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓.๕ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓.๖ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๓.๘ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

- ๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน

ราชอาณาจักร

๒.๔.๒ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน
ราชอาณาจักร

๒.๔.๓ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค
(กอ.รมน.ภาค)

๒.๔.๔ ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒.๕ การสนทนากลุ่ม

๒.๕.๑ ความหมายของการสนทนากลุ่ม

๒.๕.๒ จุดมุ่งหมายของการจัดสนทนากลุ่ม

๒.๖ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภavana ๔

๒.๖.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๖.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๖.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๖.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยในประเทศ

๒.๗.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๑.๑ ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้มี
นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

ทิตินา แชมมณี ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า^๑ รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทาง
ความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมา
จากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆและแสดงออก ใน
ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวว่า^๒ รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง ที่
เกี่ยวข้องกันระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ในเชิง
ความสัมพันธ์หรือเป็นเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ ในเรื่อง
หนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ

^๑ทิตินา แชมมณี, ศาสตรการสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ,
พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: ดานสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๐).

^๒อุทัย บุญประเสริฐ, ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล, วารสารครุศาสตร์, ๓ (๓-๔),
(เมษายน-กรกฎาคม ๒๕๔๖): ๒๕-๓๔.

มาลี สิบกระสอ อธิบายว่า รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการ คณิตศาสตร์ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพ หรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ^๓

ปัญญา ทองนิล ได้กล่าวอธิบายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง^๔

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล ได้กล่าวอธิบายว่ารูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบนั้นๆ^๕

Tosi & Carroll ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายหรือแสดงปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และใช้ในการพยากรณ์ปรากฏการณ์ หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง^๖

Husen and Postlethwaite ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ คือโครงสร้างที่ถูกนำเสนอเพื่อใช้วินิจฉัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สร้างมาจากเหตุการณ์การหยั่งรู้ ด้วยวิธีการอุปมาอุปไมยหรือได้มาจากทฤษฎี รูปแบบจึงไม่ใช่ทฤษฎี^๗

Procter and Paul ให้ความหมายคำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี ๓ ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือ

^๓มาลี สิบกระสอ, “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ๒๕๕๒).

^๔ปัญญา ทองนิล, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาหลักสูตรและการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๕๓).

^๕ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล, “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ”, **ปรัชญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒).

^๖Tosi, H.L. & Carroll, S.J. **Management**, (New York: John Wiley and Sons, 1982), p. 559.

^๗Husen, T. & Postlethwaite, N.T. **The international encyclopedia of education**, 2nd ed (NewYork: Pergawon press Inc, 1994).

แม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่น 864X เป็นต้น^๔

Stoner and Wankel ให้ทัศนะว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น^๕

ผู้วิจัย ได้ศึกษาความหมายของรูปแบบจากนักวิชาการต่างๆ ดังต่อไปนี้ ทิศนา แชมมณี, ๒๕๕๐, อุทัย บุญประเสริฐ ๒๕๔๖, มาลี สืบกระแสน, ๒๕๕๒, ปัญญา ทองนิล, ๒๕๕๓, ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล, ๒๕๕๒, Tosi, H.L. & Carroll, S.J. 1982, Husen and Postlethwaite, 1994, Procter and Paul, 1978, Stoner and Wankle, 1986 สามารถนำมาวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบได้ตามตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ การวิเคราะห์ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	ผู้วิจัย
ความหมาย										
โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎี ประสบการณ์ การคาดการณ์ ความคิด เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ในเชิงเป็นเหตุเป็นผลกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
รูปแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงเพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
สิ่งที่บุคคลนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เพื่ออธิบายหรือแสดงให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| ๑. ทิศนา แชมมณี | ๒. อุทัย บุญประเสริฐ |
| ๓. มาลี สืบกระแสน | ๔. ปัญญา ทองนิล |
| ๕. ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล | ๖. Tosi & Carroll |
| ๗. Husen and Postlethwaite | ๘. Procter and Paul |
| ๙. Stoner and Wankel | |

ผู้วิจัย สรุปออกมาได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเป็นแบบอย่างหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง โดยการสร้างมาจาก ประสบการณ์ ความคิด หรือทฤษฎีต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพื่ออธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

^๔Procter and Paul, **Longman Dictionary of Contemporary English**, (London: Longman, 1978).

^๕Stoner. and Wankel, **Management. 3nd.ed.** (New Delhi: Prentice-Hall Privated Limited, 1986).

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบเป็นแบบจำลองที่ถ่ายทอดจากทฤษฎีหรือจากประสบการณ์ ความคิดซึ่งมีนักวิชาการด้านต่างๆ ได้จัดแบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น ดังนี้

Keeves ได้แบ่งประเภทของรูปแบบ โดยยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka และพัฒนาการของการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็น ๔ ประเภท^{๑๑} คือ

๑. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพสร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้าง รูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น อีกทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน เพื่อทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้ เช่น รูปแบบของจำนวนประชากรนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเทียบเคียงกับลักษณะของแท่งก้นน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก กล่าวคือ จำนวนนักเรียนที่เข้า ประกอบด้วยอัตราการเกิด การย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนจำนวนนักเรียนออกจากโรงเรียน ประกอบด้วยอัตราการออกเนื่องจากพ้นเกณฑ์ อัตราการย้ายออก อัตราการออกจากโรงเรียนตามระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

๒. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ลักษณะเป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่านำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษารูปแบบสามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี ทั้งนี้เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ และส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

๔. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่มาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นทาง แต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นทางที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีการสัมพันธ์ย้อนกลับ ๒) รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive) คือรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางย้อนกลับได้

^{๑๑}Keeves, อ้างใน มณฑาญจน์ ทองใย, “การพัฒนาแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิสุทธ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (๒๕๔๙).

Bush ได้แบ่งรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาออกเป็น ๕ รูปแบบ คือ

๑. รูปแบบปกติ (formula model)
๒. รูปแบบประชาธิปไตย (democratic model)
๓. รูปแบบทางการเมือง (political model)
๔. รูปแบบจิตวิสัย (subjective model)
๕. รูปแบบคลุมเครือ (ambiguity model)^{๑๑}

Steiner รูปแบบแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical model or modelof) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

๒. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical model or model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน^{๑๒}

Joyce & Weill ได้จัดแบ่งประเภทรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นหลักและได้แบ่งรูปแบบไว้ ๔ รูปแบบ คือ

๑. Informational-Processing Model เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. Personal Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนาบุคคลเฉพาะรายโดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหมด

๓. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

๔. Behavior Model เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้^{๑๓}

Schwirian นักนิเวศวิทยาคนสำคัญได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากรรูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น

^{๑๑}Bush, T. Theories of Educational Management, Frome and London: Butler & Tanner, 1986, p.19.

^{๑๒}Steiner, อังโน มาลี สิบกระสอ, “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.

^{๑๓}Joyce & Weill, อังโน อัมพร เรืองศรี, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม.

สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น^{๑๔}

Husen & Postlethwaite ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ๕ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผลรูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ใช้ทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เช่น ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคตซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

๒. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูดภาษาท่าทาง รูปภาพเป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขนาดความชัดเจนแน่นอนที่ยากต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

๓. รูปแบบเชิงแผน (Schematic models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยงานและกลุ่มต่างๆให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา

๔. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic models) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณและทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

๕. รูปแบบเชิงเหตุผล (Casual models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ.1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analylisis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผลนี้จะเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่างๆ ภายใต้การใช้เหตุผลการตัดสินใจ^{๑๕}

Smith et. al ได้แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรูปแบบที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง และรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนทำการทดลองจริง

๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ จำแนกเป็นรูปแบบข้อความ เป็นการใช้อธิบายย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานและรูปแบบทางคณิตศาสตร์^{๑๖}

ผู้วิจัย ได้ศึกษาประเภทของรูปแบบจากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ Keeves Bush 1986 Steiner Joyce & Weill Schwirian 1982 Husen & Postlethwaite 1994 สามารถนำมาวิเคราะห์ประเภทของรูปแบบได้ ตามตารางที่ ๒.๒

^{๑๔} Bardo & Hartman, *Urban society: A systematic introduction*, (New York: F.E. Peacock, 1982).

^{๑๕} Husen & Postlethwaite, *The international encyclopedia of education* , (New York: Paramon, 1994), p.158.

^{๑๖} Smthi, R.H., & et al., *Management: Marketing Organizations Perform*, (New York: Macmillan, 1980), p 461.

ตารางที่ ๒.๒ การวิเคราะห์ประเภทรูปแบบ

ประเภท \ นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗
๑. รูปแบบเชิงเทียบเคียง	✓					✓	✓
๒. รูปแบบเชิงข้อความ	✓			✓	✓	✓	✓
๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์	✓					✓	✓
๔. รูปแบบเชิงสาเหตุ	✓					✓	✓
๕. รูปแบบเชิงแผน		✓					✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

- | | |
|--------------|--------------------------|
| ๑. Keeves | ๒. Bush |
| ๓. Steiner | ๔. Joyce & Weill |
| ๕. Schwirian | ๖. Husen & Postlethwaite |
| ๗. ผู้วิจัย | |

ผู้วิจัย สรุปออกมาได้ว่า ประเภทของรูปแบบ มี ๕ ประเภท คือ

๑. รูปแบบเชิงเทียบเคียงปรากฏการณ์ เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล
๒. รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษาท่าทาง รูปภาพ
๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณและทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
๔. รูปแบบเชิงแผน เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่ หรือแผนภูมิ ที่เชื่อมโยงหน่วยงานหรือกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน
๕. รูปแบบเชิงเหตุผล เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมการโครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่างๆ ภายใต้การใช้เหตุผลการตัดสินใจ

๒.๑.๓ คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ดีจะช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเรื่องต่างๆ มีความเข้าใจรูปแบบได้ดียิ่งขึ้น มีนักวิชาการให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

ทาคาโอะ มียากาวะ กล่าวว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่จะทำให้ผู้สนใจศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้^{๑๗}

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม

^{๑๗} ทาคาโอะ มียากาวะ อ้างใน คงศักดิ์ สันติพิทักษ์, แปล, (กรุงเทพมหานคร: รุ่งแจ้ง, ๒๕๒๙), หน้า ๑๕.

๒. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

๓. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

๕. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

พลสุข หิงคานนท์ กล่าวสรุปว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ๕ ประการ^{๑๘} คือ

๑. ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าการเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมๆ

๒. ควรนำไปสู่การทำนายผลที่จะตามมา โดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

๓. ความอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

๔. ควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

๕. รูปแบบควรจะสอดคล้องกับกรอบของทฤษฎีของสิ่งที่ใช้รูปแบบนั้นมาอธิบาย

Keeves กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) ๔ ประการ^{๑๙}

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (associative relationship)

๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

Husen Torsten and Postlethwaite ได้กล่าวว่า รูปแบบที่มีประโยชน์ควรมีลักษณะดังนี้^{๒๐}

๑. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่เชื่อถือได้

๒. โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลซึ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

^{๑๘}พลสุข หิงคานนท์, การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐).

^{๑๙}Keeves Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook, (Oxford, England: Pergamon Press, 1988), p.560.

^{๒๐}Husen, Torsten & Postlethwaite, T. Neville. Ed. The International Encyclopedia of Education, 2nd ed vol. 10 (Great Britain: Persamon Press, 1994).

๓. รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาองค์ความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

๔. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตาม สหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำมาใช้ในช่วงแรกของการตรวจสอบ เพราะอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้น สหสัมพันธ์และการถดถอยจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบได้

Bertalanfly, L.V. กล่าวว่า รูปแบบช่วยในการสร้างทฤษฎี ช่วยอธิบายและพยากรณ์สิ่งต่างๆ ได้อย่างกระชับ แต่รูปแบบยังคงมีข้อจำกัด กล่าวคือ รูปแบบอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง บางครั้งรูปแบบก่อให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเรื่องจริงหรือเรื่องนั้นเป็นเรื่องง่ายๆ (Oversimplification) หรือบางครั้งการใช้รูปแบบยังต้องระวัง รอบคอบให้มากขึ้น หากแบบจำลองนั้นเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์จริงที่มีความซับซ้อนสูง เช่น ปรากฏการณ์ทางสังคมและปรากฏการณ์ทางจิตวิทยา เป็นต้น บ่อยครั้งที่พบว่าทฤษฎีที่สำคัญและมีชื่อเสียงหลายทฤษฎีมีรูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ เช่น เสนอข้อเท็จจริงของทฤษฎีผิดพลาด แปลความหมายผิด เสนอข้อสรุปโดยอ้างเหตุผลผิด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้นักวิจัยควรระมัดระวัง^{๒๑}

Willer, D. กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ๔ ประการ^{๒๒}

๑. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้า และปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ

๓. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยา และศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้าน และระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

^{๒๑}Bertalanfly, L. V., General system theory; Foundations, development, applications, (New York: George Brazillcr, 1986), p.200.

^{๒๒}Willer, D., Scientific Sociology: Theory and Method, Englewood cliff, (NJ.: Prentice Hill, 1986), p. 94.

ผู้วิจัย ได้ศึกษาคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบจากนักวิชาการต่างๆ ดังต่อไปนี้ Bertalanffy, L.V. 1986, Keeves 1988, Husen and Postlethwaite 1994, Willer, D. 1986, ทาคาโอะ มียากาวะ ๒๕๒๙, พูลสุข หิงคานนท์, ๒๕๔๐ สามารถนำมาวิเคราะห์ของรูปคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ได้ตามตารางที่ ๒.๓

ตารางที่ ๒.๓ การวิเคราะห์คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

คุณลักษณะที่ดี \ นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗
ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวมๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
รูปแบบควรสอดคล้องกับกรอบของทฤษฎีของสิ่งที่จะใช้รูปแบบนั้นมาอธิบาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| ๑. ทาคาโอะ มียากาวะ | ๒. พูลสุข หิงคานนท์ |
| ๓. Keeves | ๔. Husen and Postlethwaite |
| ๕. Bertalanffy, L.V. | ๖. Willer, D. |
| ๗. ผู้วิจัย | |

ผู้วิจัย สรุปคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบจากนักวิชาการว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร
๒. สามารถนำไปใช้ในการทำนายผลโดยสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
๓. สามารถอธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลได้อย่างชัดเจน
๔. นำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ สร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่
๕. มีความสอดคล้องกับทฤษฎีที่จะใช้ศึกษา

๒.๑.๔ องค์ประกอบของรูปแบบ

แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ในหลายลักษณะ ดังนี้

พิเชษฐ โพธิ์ภักดี ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบมี ๓ ส่วน^{๒๓} คือ ๑) หลักการและวัตถุประสงค์ ๒) โครงสร้างและสาระสำคัญ ๓) การนำไปสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ

^{๒๓}พิเชษฐ โพธิ์ภักดี, “การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม ได้แสดงองค์ประกอบของรูปแบบออกเป็น ๔ ส่วน^{๒๔} คือ

๑. ความนำ
๒. รูปแบบการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๕ ส่วน ดังนี้
 - ๑) หลักการแนวคิดในการกำหนดรูปแบบ
 - ๒) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
 - ๓) ลักษณะเฉพาะของโรงเรียนในกำกับของรัฐ
 - ๔) กฎบัตรของโรงเรียนในกำกับของรัฐ
 - ๕) การบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ
๓. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้
๔. เงื่อนไขหรือข้อกำหนดหรือข้อจำกัดของรูปแบบ

พูลสุข หิงศานนท์ กล่าวว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของรูปแบบ^{๒๕} คือ ๑) มีการแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและตัวแปร ๒) มีการนำไปสู่การทำงานได้ผลตรงตามที่ตั้งไว้แล้วโดยสามารถอธิบายถึงโครงสร้างหรือกลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ๓) มีการนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ หรือขยายองค์ความรู้ ๔) มีความสอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องที่ใช้รูปแบบ

ทิตนา แคมมณี และคณะ พบว่าองค์ประกอบของงานวิจัยการปฏิรูปโรงเรียน มี ๙ ข้อ คือ ๑) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ ๒) รูปแบบการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐสำหรับประเทศไทย ๓) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ ๔) ยุทธศาสตร์ (Strategies) ของรูปแบบ ๕) บริบทและตัวป้อน (Input) ของรูปแบบ ๖) กระบวนการ (Process) ของรูปแบบ ๗) ผลที่ควรจะได้รับ (Output) ของรูปแบบ ๘) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของรูปแบบ ๙) การนำรูปแบบไปใช้^{๒๖}

สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบวารูปแบบมีองค์ประกอบ ๔ องค์ประกอบ^{๒๗} ได้แก่ ๑) คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา ๒) หลักการและแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ ๓) กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน เนื้อหาการพัฒนาวิธีการและกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการและ ๔) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของรูปแบบ

^{๒๔}จินตนา ภู่อารัม, “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ”, *ดัชนีพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาบริหารการศึกษา, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๒๕}พูลสุข หิงศานนท์, *การพัฒนารูปแบบ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๕๐), หน้า ๕๓.

^{๒๖}ทิตนา แคมมณี และคณะ, *แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗.

^{๒๗}สมบุรณ์ ศิริสรธริรัญ, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี”, *วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา)*, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

Keeves, P.J. ได้กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ^{๒๘} ดังนี้

๑. ส่วนนำ ได้แก่ สภาพแวดล้อม หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย และการทดสอบ
๒. การจัดทำร่างโครงสร้างจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
๓. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี ๒ ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการทดลองใช้ในปัจจุบัน
๔. มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

Brown, W.B., & Moberg, D.J. ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ^{๒๙} ประกอบด้วย ๑) สภาพแวดล้อม (Environment) ๒) เทคโนโลยี (Technology) ๓) โครงสร้าง (Structure) ๔) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ ๕) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

ผู้วิจัย ได้ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการต่างๆ ดังต่อไปนี้ พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดิ์ , ๒๕๕๓, จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม, ๒๕๕๓, พูลสุข หิงสานนท์, ๒๕๔๐, ทิศนา แคมมณี, ๒๕๔๕, สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, ๒๕๔๗, Keeves, P.J., 1997, Brown, และ Brown, W.B., & Moberg, D.J., 1992, สามารถนำมาวิเคราะห์คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี ได้ตามตารางที่ ๒.๔

ตารางที่ ๒.๔ การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ องค์ประกอบ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
มีหลักการ	✓	✓	✓		✓	✓		✓
มีวัตถุประสงค์	✓	✓	✓		✓	✓		✓
โครงสร้างและสาระสำคัญ	✓		✓					
กระบวนการ				✓	✓		✓	✓
การนำรูปแบบไปใช้	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
ข้อจำกัดของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓				✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| ๑. พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดิ์ | ๒. จินตนา ศักดิ์ภู่อารัม |
| ๓. พูลสุข หิงสานนท์ | ๔. ทิศนา แคมมณี |
| ๕. สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ | ๖. Keeves, P.J. |
| ๗. Brown, W.B., & Moberg, D.J | ๘. ผู้วิจัย |

^{๒๘} Keeves, P. J., **Educational Research, Methodology and Measurement**. Printed and boun in Great Britain by Cambridge University Press, Cambridge, UK, 1997. p. 559.

^{๒๙} Brown, W.B., and Moberg, D.J. **Organizational Theory and Management: A Macro Approach**, (n.d., 1980), pp. 16-17.

ผู้วิจัย สรุปลองค์ประกอบของรูปแบบจากนักวิชาการว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี ดังนี้
๑) หลักการ ๒) วัตถุประสงค์ ๓) กระบวนการ ๔) การนำรูปแบบไปใช้ ๕) ข้อจำกัดของรูปแบบ

๒.๑.๕ ขั้นตอนการพัฒนาแบบ

การพัฒนาแบบเป็นกระบวนการในการนำแบบที่ได้จากการสร้างแบบ แบบ เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เปรียบเสมือนกับสิ่งที่ผู้สนใจทำการศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้เข้าใจเบื้องต้นและนำไปสู่การศึกษาเชิงลึก และก็นำไปสู่การสร้างหรือพัฒนาแบบที่ใช้ในการศึกษาหรือทำการวิจัย

บุญชม ศรีสะอาด กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบว่ามีขั้นตอนการพัฒนาแบบอยู่ ๒ ขั้นตอน^{๓๐} คือ

๑. การสร้างหรือพัฒนาแบบ ผู้วิจัย จะสร้างหรือพัฒนาแบบขึ้นมาก่อนเป็นแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด แบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนาแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะประกอบขึ้นต่อการพัฒนาแบบเป็นอย่างดี ผู้วิจัย อาจจะคิดโครงสร้างของแบบขึ้นก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด แบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของแบบก็ได้ หัวใจของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปร หรือ กิจกรรม) เพื่อให้ได้แบบที่เหมาะสม

๒. การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบ หลังจากได้พัฒนาแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของแบบดังกล่าว เพราะว่าแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด แบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า การพัฒนาแบบจำลองไว้ว่ามี ๒ ส่วน คือ การสร้างแบบจำลอง และการหาความตรงของแบบจำลอง และขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งเป็น ๕ ขั้น^{๓๑} ดังนี้

๑. ศึกษาสภาพระบบและสภาพสิ่งแวดล้อมของระบบปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจระบบปัจจุบันให้แน่ชัดให้ชัดเจน

^{๓๐}บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๔-๑๐๖.

^{๓๑}อุทัย บุญประเสริฐ, รูปแบบ ตัวแบบ หรือแบบจำลอง-model การสร้าง การพัฒนา และการทดสอบ, (เอกสารอัดสำเนา). (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์., ๒๕๔๓), หน้า ๕.

๒. ค้นหา และระบุปัญหาและความต้องการอันจำเป็น (Need) ของระบบปัจจุบัน ๓ อย่าง คือหาว่าควรปรับปรุง จะแก้ไข และพัฒนาอะไร

๓. จัดสร้าง จัดทำแบบจำลอง ออกแบบจำลอง หรือเสนอแบบจำลองที่เป็นทางเลือก (Alternative Model) สำหรับการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา

๔. ทดสอบความเป็นไปได้ ความเหมาะสมในการปฏิบัติ และการยอมรับโดยเฉพาะของคณะผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง

๕. รับต้นแบบเป็นแบบจำลองฉบับสมบูรณ์ที่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติ

Joyce, B. and Weil. M. กำหนดหลักการเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ ๔ ประการ

๑. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรง แบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ และสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ สำหรับการที่จะพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมได้นั้น ต้องมีขั้นตอนการพัฒนาได้ ๕ ขั้นตอน^{๓๒} ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็น รูปแบบ

๒) นำแนวคิดสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดหลักการ เป้าหมายและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็น ซึ่งจะทำให้รูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งกำหนดทิศทางความสำคัญ และรายละเอียดขององค์ประกอบเหล่านั้น

๓) กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับ วิธีการเงื่อนไขต่างๆ ในการนำรูปแบบไปใช้

๔) การประเมินรูปแบบ เป็นขั้นทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้นโดยปฏิบัติ ๒ ประการ คือ (๑) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีซึ่งเป็นการประเมินความ สอดคล้องภายในระหว่างองค์ประกอบต่างๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบ ด้านการเรียนการสอนทั้งใน ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติ (๒) การประเมินความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการนำรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานการณ์จริง

๕) การปรับปรุงรูปแบบ แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะก่อนการนำรูปแบบไป ทดลองใช้ การปรับปรุงรูปแบบระยะนี้ใช้ข้อมูลจากการประเมินความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้น และระยะที่สอง เป็นการปรับปรุงรูปแบบ

^{๓๒} Joyce, B. and Weil, M., **Model of Teaching**, (New York: Prentice-Hall, 1996), p. 197.

การสอนโดยใช้ข้อมูลจากผลการทดลองใช้ ซึ่งการปรับปรุงรูปแบบการสอน และการนำไปทดลองซ้ำ อาจทำได้หลายครั้งจนกว่าจะได้ผลเป็นที่พอใจ

Keeves, P.J. ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้างๆ ในการสร้างรูปแบบไว้ ดังนี้^{๓๓}

๑. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

๒. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์

๓. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔. นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วรูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

Seels & Richey กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน ๕ ขั้นตอน^{๓๔} คือ ๑) การออกแบบ (Design) ๒) การพัฒนา (Development) ๓) การนำไปใช้ (Utilization) ๔) การดำเนินการ (Management) และ ๕) การประเมินผล (Evaluation)

Strickland, A.W. กล่าวว่าในการพัฒนาและการสร้างรูปแบบการพัฒนา มีขั้นตอน ออกแบบและพัฒนารูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Utilization) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE MODEL”^{๓๕}

Willer, D. ในการพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองขั้นตอนใหญ่ๆ คือ ๑) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ ๒) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้นๆ หากเป็นการพัฒนารูปแบบที่เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ก็อาจมีขั้นตอนในการดำเนินการ ๒ ขั้นตอนหลัก คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบนั้นด้วย หากจะทำการสร้างรูปแบบที่ดีเพื่อการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะในรูปแบบที่สร้างต้องระบุให้เห็นเด่นชัดว่ามีตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สำคัญอย่างใดบ้าง บ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ว่าแต่ละตัวแปรจะเป็นผลกันอย่างไร ความสัมพันธ์เหล่านั้นตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการสร้าง

^{๓๓}Keeves, P.J., *Model and Model building Education Research, Methodology and Measurement: An International Handbook*, (Oxford: Pergamon Press, 1988), p. 560.

^{๓๔}Seels & Richey., *Instructional technology: The definitions and domains for the field* Washington, (D.C.: Association for Educational Communications and Technology, 1994), p. 21.

^{๓๕}Strickland, A.W. *ADDIE*. Idaho state University College of Education Science, Math & Technology Education, Retrieved May 15, 2018, [Online]: From [http:// www.ed.isu.edu/addie/index.htm](http://www.ed.isu.edu/addie/index.htm).

รูปแบบหรือไม่ว่าอะไรในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นที่จะช่วยสนับสนุนการพิสูจน์รูปแบบ ข้อมูลจะต้องเป็นที่เชื่อถือได้ พิสูจน์ได้ มีเหตุผลของความเชื่อถือได้เพียงพอ ข้อเท็จจริงตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่ใช้ประกอบจะต้องเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป^{๓๖}

ผู้วิจัย ได้ศึกษาขั้นตอนการพัฒนารูปแบบจากนักวิชาการต่างๆ ดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๔๕, อุทัย บุญประเสริฐ ๒๕๔๗, Joyce, B. and Weil. M. 1996, Keeves, P.J. 1988, Seels & Richey 1994, Strickland, A.W., Willer, D. 1986. สามารถนำมาวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบได้ดังตารางที่ ๒.๕

ตารางที่ ๒.๕ การวิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ

ขั้นตอนการพัฒนา	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
๑. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
๒. การพัฒนารูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. การทดสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| ๑. บุญชม ศรีสะอาด | ๒. อุทัย บุญประเสริฐ |
| ๓. Joyce, B. and Weil. M. | ๔. Keeves, P.J. |
| ๕. Seels & Richey | ๖. Strickland, A.W |
| ๗. Willer, D | ๘. ผู้วิจัย |

จากตารางที่ ๒.๕ ผู้วิจัย สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบจากนักวิชาการว่า ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ๒) การพัฒนารูปแบบ ๓) การตรวจสอบรูปแบบ

๒.๑.๖ การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือการตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติซึ่งการตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบคุณลักษณะ ๒ อย่าง คือ

๑. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้อง/เหตุผลระหว่างตัวแปร

^{๓๖}Willer, D., Scientific Sociology: Theory and Method, Englewood cliff, (NJ.: Prentice Hill, 1986), p. 83.

๒. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ก็ได้ (Across Time, Sample, Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ ๒ ข้อ คือ ๑) การสร้างรูปแบบใหม่ และ ๒) การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม^{๓๓๗}

Eisner ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้^{๓๓๘}

๑. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบ การประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decisions Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

๒. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่า ที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผลจึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริงๆ

๓. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

๔. เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอผู้วิจัย สรุปการตรวจสอบรูปแบบจากนักวิชาการ คือ อุทุมพร จามรมาน และ Eisner กล่าวได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมี ๒ แบบ คือ ๑) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ ๒) ตรวจสอบรูปแบบโดยใช้เทคนิคทางสถิติจากหลักฐานเชิงปริมาณ

^{๓๓๗} อุทุมพร จามรมาน, ๙ ขั้นตอนการทำประกันคุณภาพการศึกษาที่ครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร: ฟีนี, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓.

^{๓๓๘} Eisner, อังใน พิสิฐ เทพไกรวัล, “การพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย จะตรวจสอบรูปแบบ คือ ตรวจสอบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมและถูกต้อง

๒.๑.๗ การประเมินรูปแบบและมาตรฐานการประเมิน

ประเมินรูปแบบมีความจำเป็น และมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการประเมินว่ารูปแบบนั้นๆ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรง เชื่อถือได้เพียงใด ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการประเมินรูปแบบ ดังนี้

Cronbach ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมและใช้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินโครงการอยู่ที่ความต้องการทราบผลของโครงการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และส่วนใดของโครงการที่ควรปรับปรุงแก้ไข^{๓๙}

Alkin กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการทำให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจด้วยการคัดเลือกข้อมูลที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานสรุปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม^{๔๐}

Stufflebeam, et al. ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นการระบุปัญหาการจัดการและการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือก วิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม^{๔๑}

McMillan & Schumacher กล่าวไว้ในปี ค.ศ. 1981 คณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนของสมาคมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา, มัธยมศึกษา, ศิษยานุเทศก์, ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้พัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแบบแผนงานโครงการ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยคณะกรรมการนี้ได้พัฒนาเกณฑ์ที่มีคุณภาพสำหรับการประเมินผล ประกอบด้วย มาตรฐาน ๔ ด้านดังต่อไปนี้

๑. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ มุ่งเน้นในด้านของการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูล หรือสารสนเทศที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ ประกอบด้วย

๑) การระบุผู้นำไปใช้ (Audience Identification) ในการประเมินผล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้โดยตรงนั้นๆ ผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้ที่นำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการระบุไว้ หรือได้รับการ

^{๓๙}Cronbach, *Educational psychology*, New York: Harcourt, Brace & World, 1963.

^{๔๐}Alkin, *Evaluating the cost-effectiveness of instructional programs*, Los Angeles: University of California, 1969.

^{๔๑}Stufflebeam, et al., *Educational evaluation & decision making*, Itasca, IL: Peacock, cop, 1971.

กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถบ่งชี้ความต้องการของผู้ใช้ผลประโยชน์ได้ นั่นคือ ผู้ประเมินต้องระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินได้ครบถ้วน เพื่อให้ผู้ประเมินได้ประเด็นที่สมบูรณ์

๒) ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมินผล (Evaluator Credibility) ผู้ที่ดำเนินการประเมินผลจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้รับความไว้วางใจ (Trustworthy) และมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการประเมินผลได้ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับ ควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และ มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินบรรลุถึงความน่าเชื่อถือสูงสุดและเป็นที่ยอมรับ

๓) ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope and Selection) ขอบเขตสารสนเทศ ควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน และคนตอบสนองกับความ ต้องการและความสนใจของผู้นำไปใช้ สารสนเทศที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องช่วยในการตอบคำถาม ที่เกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมิน สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้ที่นำผลการประเมินไปใช้

๔) การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) หลักการเหตุผล และกระบวนการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการตีความหมายของผลการประเมิน ควรอธิบายอย่างระมัดระวัง เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน กล่าวคือ ผลที่ได้จากกระบวนการประเมินและความเป็น เหตุผลที่ใช้ในการแปลผลที่ได้จากการค้นคว้าในการประเมิน ควรอธิบายด้วยความระมัดระวัง และ มีความกระจ่างชัดเจน เพื่อให้การตัดสินใจคุณค่าเป็นไปอย่างชัดเจน

การนำมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) ไปใช้นั้น ควรมีความชัดเจนในความต้องการของผู้นำข้อมูลไปใช้ ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้ได้รับการยอมรับ ขอบเขตและการ เลือกสารสนเทศตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การประเมิน สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของ ผู้นำไปใช้ และการอธิบายผลการประเมินนั้นจะต้องมีความเป็นเหตุเป็นผลและน่าเชื่อถือได้

๒. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อแน่ใจว่า การประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสม มาตรฐานความเป็นไปได้ ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติ ความสามารถทางการเงินและประสิทธิผลด้านต้นทุน ประกอบด้วย

๑) มีวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) กระบวนการในการ ประเมิน จะต้องมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการและได้รับสารสนเทศที่เพียงพอ โดยให้เกิดอุปสรรคหรือ ข้อจำกัดในการดำเนินการน้อยที่สุด

๒) มีความเท่าทันต่อบรรยากาศทางการเมือง (Political Viability) การประเมินควร ได้รับการวางแผน และมีการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ อันจะช่วยในการป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินเกิดความลำเอียง ซึ่งจะทำให้ ผิดไปจากความเป็นจริง หรือทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินอย่างไม่ถูกต้อง

๓) มีประสิทธิผลและความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) การประเมินควรมี ประสิทธิภาพ และให้สารสนเทศที่มีคุณค่าอย่างเพียงพอ และคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

การนำมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ไปใช้นั้น กระบวนการ ประเมินต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การมีส่วนร่วมวางแผนการประเมินผล การประเมิน มีประสิทธิผลและความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย

๓. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรม และค่านึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผลกระทบจากผลการประเมินมาตรฐานเหล่านี้ คือ ข้อตกลงที่เป็นทางราชการ ข้อขัดแย้งที่น่าสนใจ ซึ่งเปิดเผยให้สาธารณะชนมีสิทธิรู้ได้ตามสิทธิของมนุษย์ และปฏิกริยาร่วมกันของมนุษย์ และควรมีการรายงานผลด้วยความยุติธรรม ประกอบด้วย

๑) การประเมินอย่างเป็นธรรมและมีความสมบูรณ์ (Complete and Fair Assessment) ในรายงานการประเมิน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบ และบันทึกไว้นั้น ควรจะบอกถึงจุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมิน เพื่อให้จุดแข็งได้รับการพัฒนาให้เด่นชัด และในขณะเดียวกันข้อจำกัดควรได้รับการปรับปรุง

๒) ความเอาใจใส่ในข้อขัดแย้ง (Conflict of Interest) ความขัดแย้งของกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่คนยอมรับในความจริงใจและเปิดเผยต่อกัน ทั้งนี้ไม่ควรนำความขัดแย้งไปใช้ในกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมิน

การนำมาตรฐานหรือความเหมาะสม (Propriety Standard) ไปใช้นั้นในการรายงานผลการประเมินนั้น ข้อมูลควรมีความสมบูรณ์ โดยบอกถึงจุดแข็งและข้อจำกัดที่ได้จากการประเมิน และกระบวนการประเมินต้องประเมินด้วยความยุติธรรม

๔. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่า ได้กำหนดว่า วิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง โดยมีผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง ใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง ไม่ลำเอียง มีความเป็นปรนัย ประกอบด้วย

๑) การบรรยายงาน (Program Documentation) สิ่งที่ต้องการประเมินซึ่งอาจจะแผนงานหรือโครงการนั้น ควรได้รับการบรรยายอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้แผนงานและโครงการนั้นบ่งชี้อย่างชัดเจน

๒) การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทของสิ่งที่ต้องประเมินจะต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีรายละเอียดด้วย ทั้งนี้บริบทเหล่านี้อาจจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ต้องการประเมิน

๓) การบรรยายเป้าหมายและวิธีการดำเนินการ (Describe Purposes and Procedures) เป้าหมายและกระบวนการของการประเมิน ควรได้รับการบรรยายไว้ชัดเจนอันจะทำให้เกิดความสะดวก และความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม

๔) สารสนเทศที่มีความเที่ยง (Reliable Information) ความเที่ยงของสารสนเทศ ควรได้รับการพัฒนาหรือเลือกใช้ในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่า สารสนเทศที่ได้รับมีความเชื่อถือได้ หรือมีความตรงเพียงพอ โดยสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด^{๔๒}

^{๔๒}McMillan, J.H., & Schumacher, S., *Research in Education: A conceptual introduction*, (New York: San Francisco, 2001).

การนำมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) ไปใช้นั้น ควรใช้วิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด แหล่งข้อมูล และสารสนเทศเชื่อถือได้ มีการรายงานผลที่ชัดเจนตรวจสอบได้

ศิริชัย กาญจนวาสิ ได้สรุปมาตรฐานของการประเมินสำหรับการประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษา คณะกรรมการชุดนี้ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการประเมินต่างมีความเชื่อว่าการประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า ส่วนการประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความก้าวหน้า คณะกรรมการจึงได้เสนอเกณฑ์ ๓๐ ประการ เพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการประเมินซึ่งสามารถจัดได้เป็น ๔ หมวด

๑. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของการประเมินในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ มาตรฐานการใช้ประโยชน์นี้ประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศ
- ๒) ความเป็นที่เชื่อถือของผู้ประเมิน
- ๓) การรวบรวมข้อมูลครอบคลุมและตอบสนองความต้องการใช้สารสนเทศ

ของผู้เกี่ยวข้อง

- ๔) การแปลความและการตัดสินใจคุณค่ามีความชัดเจน
- ๕) รายงานการประเมินมีความชัดเจนทุกขั้นตอน
- ๖) การเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงกัน
- ๗) รายงานกลับ การประเมินเสร็จทันเวลาสำหรับนำไปใช้ประโยชน์
- ๘) การประเมินส่งผลกระทบในการกระตุ้นให้มีการดำเนินการ ประเมินต่อไป

อย่างต่อเนื่อง

๒. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) วิธีการประเมินสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ๒) การเป็นที่ยอมรับทางการเมือง
- ๓) ผลที่ได้มีความคุ้มค่า

๓. มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิการ สวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน มาตรฐานความเหมาะสมซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) การกำหนดข้อตกลงของการประเมินอย่างเป็นทางการ
- ๒) การแก้ปัญหาของความขัดแย้งในการประเมินด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส
- ๓) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผย และคำนึงถึงข้อจำกัด

ของการประเมิน

- ๔) การให้ความสำคัญต่อสิทธิในการรับรู้ข่าวสารของสาธารณะ
- ๕) การคำนึงถึงสิทธิส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
- ๖) การเคารพสิทธิในการปฏิสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้อง
- ๗) รายงานผลการประเมินที่สมบูรณ์ยุติธรรมและเสนอทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของสิ่งที่ประเมิน

๘) ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ

๔. มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) การระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน
- ๒) การบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการอย่างชัดเจน
- ๓) การบรรยายแหล่งข้อมูลในการได้มาอย่างชัดเจน
- ๔) การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความตรง
- ๕) การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยง
- ๖) การจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และรายงาน
- ๗) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
- ๘) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
- ๙) การเขียนรายงานมีความเป็นปรนัย^{๔๓}

ผู้วิจัย สรุปมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบจากนักวิชาการ คือ Cronbach, 1963, Alkin, 1969, Stufflebeam, et al. 1971, McMillan & Schumacher, 2001 และศิริชัย กาญจนวาสี ว่า มี ๔ มาตรฐาน คือ ๑) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) ๒) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ๓) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standard) ๔) มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standard)

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนดเป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่

^{๔๓}ศิริชัย กาญจนวาสี, มาตรฐานของการประเมิน, (๒๕๕๐), หน้า ๑๒-๑๓.

ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (competency)

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager: A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถ ในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบผลสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

๒.๒.๑ ความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงาน

ก. ศักยภาพ

คำว่า ศักยภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของ ศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น^{๔๔} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๔๕} หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็น คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๔๖} ส่วน David C.McClelland

^{๔๔} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^{๔๖} ชัยญาณันท์ จินณณัฐชา, การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปีการศึกษา, ๒๕๕๔).

เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่าศักยภาพ^{๔๗} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพหุตินิสัยที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๔๘} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒. กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออก หรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๔๙} ซึ่งได้วิเคราะห์สาเหตุความล้มเหลวพื้นฐานสำคัญ ๕ ประการ ในอดีตที่ผ่านมา และสาเหตุนั้นมาเป็นบทเรียน เพื่อนามาสู่การแก้ปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นอีก โดยสาเหตุอดีตที่ผ่านมาอยู่อันดับ ๕ สาเหตุที่สำคัญ แบ่งเป็นขั้นตอนเรียงตามลำดับคือ

ขั้นที่ ๑ การกำหนดนิยาม (define) สาเหตุจากการกำหนดปัญหา หรือประเด็นที่จะพัฒนาร่วมกันไม่ชัดเจน หรือไม่ตรงกัน เป็นเหตุทำให้สมาชิกในทีมทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ให้แก้ไขโดยกำหนดนิยาม ปัญหาหรือหัวข้อพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้เข้าใจตรงกัน

^{๔๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๔๘} สุภัทญา รัชมิธรรมโชติ, “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,” Productivity, ๙ (๕๓) (พ.ย. - ธ.ค.), ๒๕๔๗, หน้า ๔๘.

^{๔๙} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

ขั้นที่ ๒ การกำหนดวิธีวัด (measure) สาเหตุเกิดจากวัดผลการดำเนินงานไม่ได้ จึงยากต่อการสรุปผล ให้แก้ไขโดยกำหนดตัวชี้วัดและวิธีวัดให้ชัด ทั้งนี้เพื่อสามารถพิสูจน์ผลการดำเนินการให้ได้ มิฉะนั้นการดำเนินงานที่ผ่านมาจะไม่มี ความหมาย

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์หาสาเหตุ (analyze) สาเหตุเกิดจากไม่ทราบถึงปัจจัยหรือสาเหตุของปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนา ให้แก้ไขโดยการแยกวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือองค์ประกอบของปัญหาให้ได้

ขั้นที่ ๔ การปรับปรุง (improve) หลังจากที่ไม่ทราบค่านิยาม ตัววัดสาเหตุหรือปัจจัยแล้วก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ถ้าไม่สามารถบอกวิธีพัฒนาหรือวิธีปรับปรุงงาน ในกรณีเช่นนี้ ให้แก้ไขโดยการจัดทำแผนพัฒนาหรือแผนปรับปรุง โดยการกำหนดกิจกรรมของแผนนั้น ต้องให้สอดคล้องกับ สาเหตุของปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพัฒนา

ขั้นที่ ๕ การควบคุมกำกับ (control) เมื่อมีแผนแล้วไม่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการดำเนินการต่างๆ ที่ได้พยายามทำมาตั้งแต่ต้นก็จะไม่บรรลุผลได้อย่างแน่แท้ ในกรณีนี้ให้แก้ไขโดยวิธีการกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงาน^{๕๐}

ความหมายของศักยภาพ ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง ภาวะแฝง, อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูง หรือที่แสดงว่าคนนั้นหรือสิ่งนั้น มีพลังขับเคลื่อนในการทำอะไรสิ่งหนึ่ง เพียงแต่ยังอยู่ภายในของคนๆ นั้นหรือสิ่งนั้นๆ ซึ่งคาดเดาว่าคนๆ นั้นหรือสิ่งนั้นๆ มีพลังขับเคลื่อนในการทำอะไรสิ่งหนึ่งได้อย่างแน่นอน เช่น เขามีศักยภาพที่จะเป็นนักกีฬาเบตองได้, น้ำป่าบนเขาแห่งนี้มีศักยภาพทำลายบ้านได้หลายหลัง เป็นต้น คล้ายคำว่า สามารถ^{๕๑}

ข. การปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ การปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปจึงต้องถือว่าสำคัญที่จะต้องหาทางส่งเสริมและพัฒนาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในภาคปฏิบัติราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

ความหมายของการปฏิบัติงานสำหรับความหมายที่กล่าวถึงเพื่อทำให้การวิจัยการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้ศึกษาเห็นว่าค่านิยามของ คำว่า การปฏิบัติงาน มีความจำเป็นและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางนำมาปรับใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปซึ่งผู้ศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การปฏิบัติงาน” ได้มีนักวิชาการต่างๆ ให้ความหมายไว้ ดังนี้

^{๕๐} สุรชาติ ฦ หนองคาย, แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ, เอกสารประกอบคำบรรยาย, (ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล), (อัสสัมชัญ), หน้า ๖.

^{๕๑} พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://th.wiktionary.org/wiki/%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A2%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

จันรรจ์ บุญศิริ กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมิน ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีความมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขและความรู้สึก ดังกล่าวนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

จากความหมายของการปฏิบัติงานข้างต้น พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ในความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีผลมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงาน ในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงาน

งานที่ปฏิบัติกันมีความสัมพันธ์กัน โดยต่างก็เป็นเหตุและเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือเมื่อ บุคคลมีศักยภาพย่อมนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มี ลักษณะสภาพแวดล้อมและบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ย่อมก่อให้เกิดศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า^{๕๒} ศักยภาพนั้น มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้านในทาง ตรงกันข้ามหากศักยภาพการปฏิบัติงานต่ำลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติก็จะต่ำลงด้วย ทั้งนี้ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับปัญหาของการเปลี่ยนแปลงงาน การขาดงาน ความเฉื่อยในการทำงาน และ ความรู้สึกเป็นทุกข์เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความต้องการของบุคคลในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีศักยภาพน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีสิ่งจูงใจให้บุคลากร ได้มากก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานและปฏิบัติงาน เต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ดังนั้นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งจูงใจเป็นทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือ Maslow's need hierarchy ภูมิวิทย์ เวชกามา กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการ ตอบสนองจะเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้นความต้องการนี้แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน คือ

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการ พื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคง (Security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นมาความต้องการความปลอดภัยมีอยู่ ๒ แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายและความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

^{๕๒}จันรรจ์ บุญศิริ, ศักยภาพการปฏิบัติงาน, (๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจ ที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการดังกล่าว เป็นความต้องการ ในด้านความรักความเป็นเจ้าของความรัก ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรัก และได้รับความรักจากคนอื่นด้วย

๔. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง ในความรู้ความสามารถของตนในอันที่จะทำให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือนับถือ

๕. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความหวังของเขา

บำรุงรักษา ศิริวรรณ เสรีรัตน์ กล่าวไว้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ทำทนายให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบตลอดจนการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งแม้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจบุคคลภายในองค์กร แต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้คือ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง ๖ ประการ

๑. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังและความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

๒. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การเจริญก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔. โอกาสเติบโตในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการมอบหมายความไว้วางใจในการทำงาน การศึกษาอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

๕. ลักษณะงาน (Work if self) หมายถึง คุณลักษณะความน่าสนใจของงานงานที่มีความแปลกใหม่ไม่จำเจ งานที่ทำทนายความสามารถ สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความมีอิสระในการทำงาน ปริมาณงานและระยะเวลาการทำงาน

๖. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะปฏิบัติให้สำเร็จการยอมรับผลแห่งการกระทำทางบวกและการกระทำทางลบ

ปัจจัยบำรุงรักษาที่เป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมี ๙ ประการ^{๕๓} ได้แก่

๑. นโยบายและการบริหาร (Company policy, Administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. การนิเทศงาน (Technical supervision) หมายถึง เทคนิคการนิเทศงาน เช่น การแนะนำงาน การช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การติดตามและการประเมินเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลอื่น

๔. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่มีรูปแบบที่แน่นอน ในช่วงระยะของการจ่ายแต่ละครั้ง และเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานประจำ

๕. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job security) หมายถึง ความแน่นอน หรือหลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

๖. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเกี่ยวกับครอบครัวความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่น

๗. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศความ สะดวกสบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

๘. ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (Fringe benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่าวิชาชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านค่าล่วงเวลา วันหยุดชดเชย สิทธิการลา และสวัสดิการอื่นๆ

๙. สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง สถานะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

ผู้วิจัย สรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลัก ๒ ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และความพยายามในการทำงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาจะเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางการบริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้ มีปัจจัยทั้งสองนี้พร้อมๆ กัน และเห็นว่าปัจจัยทั้งสองดังกล่าว เป็นปัจจัยที่น่าจะมีความเหมาะสมในการนำมาใช้อธิบายในการปฏิบัติงานได้อย่างดี

^{๕๓}แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน , [ออนไลน์],แหล่งที่มา : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/55930278/chapter2.pdf [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงาน

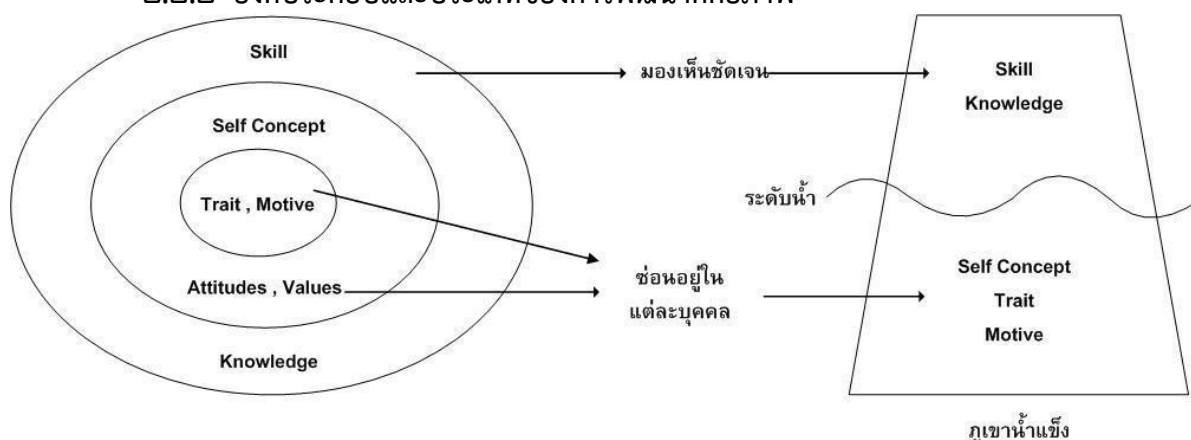
นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖
ความหมาย						
ภาวะแฝง, อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้				✓		✓
คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น	✓	✓	✓			✓
ความรู้ ทักษะ พฤตินิสัย ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล	✓	✓	✓			✓
คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล และผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี	✓	✓	✓			✓
คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม			✓			✓
ความรู้สึกลงในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ					✓	✓
ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยบำรุงรักษา						✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ
๒. ชัยญาณันท์ จิณณัฐชา
๓. David C. McClelland
๔. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒
๕. จ่านรรจ์ บุญศิริ
๖. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๖ ความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงานตามที่นักวิชาการได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่าความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งจะมียอดประกอบ ดังนี้ ๑) ความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน ๒) ทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) พฤติกรรมหรือพฤติกรรม (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือ พฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ดีกว่าผู้อื่น

๒.๒.๒ องค์ประกอบและประเภทของการพัฒนาศักยภาพ



ภาพที่ ๒.๑ ภาพแสดงองค์ประกอบของศักยภาพตามแนวคิดของ David C.McClelland

ก. องค์ประกอบของศักยภาพ

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือ มีองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ประการของศักยภาพ (competency)

ภาพ B คือ การแบ่งประเภทของศักยภาพ (competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา

กล่าวคือ ส่วนที่เป็น ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่นภาวะผู้นำ (leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (stress tolerance) เป็นต้น

David C.McClelland ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ ดังนี้

Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

Self-concept คือ ทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

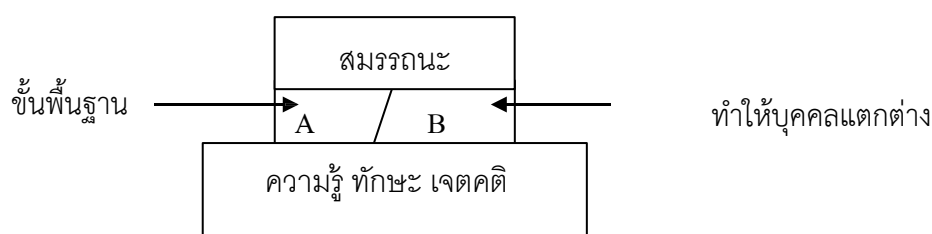
องค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของตำรา Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้

ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก^{๕๔}

จากภาพจะพบว่าทักษะ (skill) และความรู้ (knowledge) อยู่ส่วนบน หมายถึง ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พหุตินิสัยที่พึงประสงค์ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง ๓ ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า^{๕๕} สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังตามภาพที่ ๒.๓



ภาพที่ ๒.๒ แสดงส่วนประกอบของสมรรถนะ

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ ดังนั้น ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทางองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑. ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

^{๕๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

^{๕๕} อ้างแล้ว.

๒. ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าศักยภาพ (competency) มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ประการโดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า มีองค์ประกอบ ๒ ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่สองคือ ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills

ความหมายของคำว่า Competency คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก ๓ ทาง^{๕๖} คือ

๑. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
๒. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
๓. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

องค์ประกอบของศักยภาพ จากนักวิชาการได้กล่าวอธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง ๕ ส่วนไว้ ดังนี้ ๑) Skills คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ๒) Knowledge คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล ๓) Self-concept คือ ทักษะคิด ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น ๔) Trait คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น และ ๕) Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน จากนักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดศักยภาพได้ ดังนี้ ๑) ความรู้ (knowledge) ๒) ทักษะ (skills) และ ๓) เจตคติหรือพฤติกรรม (attribute)

ข. ประเภทของศักยภาพ

ประเภทของ Competency แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ชีตความสามารถหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร

^{๕๖} ธีรศักดิ์วิทย์ แสนทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๗), หน้า ๘.

๒. ซีดความสามารถด้านการบริหาร (managerial competency) คือ ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (role-based) แตกต่างตามตำแหน่งการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้สำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น การวางแผน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

๓. ซีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (job-based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในการงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ สามารถเรียก Functional competency หรือเป็น Job competency เป็น Technical competency ก็ได้อาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถชนิดเป็นขีดความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

หลังจากที่ทราบแล้วว่าแต่ละภาระงาน แต่ละวิชาชีพ จำเป็นจะต้องมีขีดความสามารถใดบ้างในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การจัดทำขีดความสามารถให้มีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับขีดความสามารถที่องค์กรกำหนด ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญดังตัวอย่างเช่น ชื่อของขีดความสามารถ (competency name) ซึ่งจะต้องสะท้อนให้เข้าใจ และเห็นถึงความคิดรวบยอดหลักที่เป็นภาพลักษณ์โดยรวมของขีดความสามารถนั้น

คำจำกัดความของขีดความสามารถ (brief definition) ขีดความสามารถแต่ละตัวจะต้องมีคำอธิบายเพราะจะช่วยให้บุคลากรในส่วนต่างๆ ขององค์กรมีความเข้าใจร่วมกันถึงหน้าที่ของขีดความสามารถแต่ละตัว โดยหลักการที่สำคัญในการเขียนคำอธิบายเกี่ยวกับขีดความสามารถนั้นได้แก่ คำอธิบายขีดความสามารถนั้นจะต้องขึ้นต้นด้วยการกระทำที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมของบุคคลและจะต้องมีผลลัพธ์ของการกระทำประกอบอยู่ด้วยพร้อมทั้งแบ่งระดับขีดความสามารถตามตำแหน่ง พร้อมคำอธิบายเชิงพฤติกรรมในแต่ละระดับดังตัวอย่างเช่น ความเป็นเลิศในการให้บริการ (service excellent)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ก็คือ กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะได้นำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ที่แสดงถึงการพัฒนา “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ต้องการขององค์กรในทุกยุคทุกสมัย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการพัฒนาคคนเพื่อให้กลายเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรเสมอ นี่เป็นเหตุให้องค์กรทั้งหลายทุ่มเทงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของตนมากขึ้นทุกขณะ ถึงกับมีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แต่อย่างไรก็ดีในการที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำต้องมีความเข้าใจในพื้นฐานตลอดจนที่มาของความรู้สึคนึกคิดของแต่ละบุคคลประกอบกัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจให้มากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจและความต้องการสมมติฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างของบุคคล และแนวคิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลในการหล่อหลอมความคิดของบุคลากรและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งสิ้นดังจะกล่าวในลำดับต่อไป

๒.๒.๓ ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่นๆ^{๕๗}

วิฑูรย์ สิมะโชติ ได้กล่าวว่าการพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาวิธีการทำงาน (Improving work methods) เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของหัวหน้างานในองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ในความดูแลเกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง มีวิธีการงานทำงาน ดังนี้^{๕๘}

๑ จัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

๒. จัดทำการอบรมและสอนงานให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง

๓. สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงาน บุคลากรต้องได้รับการกระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๔. มีความเชื่อมั่นทุกอย่างสามารถพัฒนาได้ และบุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ มีความเชื่อในการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน

^{๕๗} สนธยา พลศรี, ความหมายของการพัฒนา, (๒๕๔๗), หน้า ๒.

^{๕๘} วิฑูรย์ สิมะโชติ, อ่างใน อลงกรณ์ จันทรโสภณ, (๒๕๔๖), หน้า ๙-๑๐.

ชูชัย สมितिไกร ได้เสนอการพัฒนาอาชีพควรดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยขั้นตอน^{๕๙} ดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่การประเมินภูมิหลัง ประสบการณ์ ความรู้ ความสนใจ ความต้องการ ความถนัดและความสามารถของตนเอง
๒. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและเป็นไปได้ในการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร
๓. กำหนดเป้าหมายอาชีพและกำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย
๔. ลงมือกระทำตามแผนการ
๕. ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาข้อมูลใหม่ๆ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงแผนการให้ดีขึ้น

จรรยา เรืองเดชสกุล ได้ให้หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง จึงควรมีหลักปฏิบัติ^{๖๐} ดังนี้

๑. เป็นผู้ที่มีมองหรือมีวิธีคิดในทางบวก(Positive thinking) เสมอทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนอยู่ไว้เสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดเสมอว่าเราสามารถทำได้
๒. เป็นผู้ที่ได้รับการปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัยและได้รับการวางแผนจากครอบครัว
๓. เป็นผู้ที่ไม่รู้ และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลา พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ
๔. เป็นผู้ที่ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงานสนุกกับงาน ไม่หวังผลประโยชน์มีจิตใจให้บริการ ไม่ใช่ทำเพราะหน้าที่หรือคำสั่ง
๕. เป็นผู้เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมทั้งรับโอกาสดีๆ ที่เข้ามาหาเสมอ ซึ่งโอกาสดีๆ มักจะเข้ามาบ่อยครั้ง
๖. เป็นผู้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และของผู้อื่น โดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี
๗. การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดว่าจะมาจากความเก่งของตนเองเพียง ผู้เดียว แต่มาจากการมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ลูกน้องดี จากการทำงานเป็นทีม
๘. เป็นผู้ที่ไม่ฟังเฟือ ไม่สร้างหนี้สิน เพราะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า และสร้างปัญหาตามมาอีกมากมาย
๙. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงานต่อประเทศชาติ

^{๕๙}ชูชัย สมितिไกร, การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความองกามทางจิตใจ, (เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.พ., หน้า ๒๙.

^{๖๐}จรรยา เรืองเดชสกุล, หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๕๒.

๑๐. ควรแบ่งเวลาให้เป็น ไม่ทำงานจนลืมนิสัยสุขภาพตนเอง ลืมดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

วิทยุรีย์ สิมะโชคติ ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน ดังนี้^{๒๑}

ขั้นตอนที่ ๑ เลือกงานที่จะพัฒนาปรับปรุง ควรเริ่มที่การสำรวจจุดที่ควรปรับปรุง หาสาเหตุที่ทำให้การทำงานบกพร่องหรือตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงงานที่สมควรปรับปรุง

ขั้นตอนที่ ๒ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาให้มากที่สุด ซึ่งต้องวิเคราะห์งานอย่างละเอียด โดยพิจารณาในผลงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบครอบ และจดบันทึกสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือพบเห็นอย่างครบถ้วน วิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันว่ามีจุดบกพร่องที่ใด เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาร่วมกันและเพื่อให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ขั้นตอนการประเมินงาน และวิธีการปฏิบัติงานที่บกพร่อง วิเคราะห์ความไม่มีประสิทธิภาพของวิธีการปฏิบัติงาน ในแต่ละขั้นตอน และพิจารณาตัด ลด หรือเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดวิธีการใหม่ เป็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งองค์ประกอบสำคัญของวิธีการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำจัด(Eliminating) การรวม(Combining) การจัดลำดับใหม่(Rerranging) และการทำให้ง่าย (Simpifiying) ซึ่งบุคลากรต้องเรียนรู้ว่าควรใช้วิธีการปฏิบัติงานวิธีใดเหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่บกพร่อง และไม่มีประสิทธิภาพ มีการเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่เพื่อแก้ไขปัญหานั้นๆ

ขั้นตอนที่ ๕ ขอความเห็นชอบ เป็นขั้นตอนขอความเห็นชอบต่อเพื่อนร่วมงาน หรือเป็นขั้นตอนที่หัวหน้างานให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการชี้ให้เห็นถึงผลที่จะได้รับ ทั้งข้อดีและข้อเสีย และผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อใช้วิธีการนี้

ขั้นตอนที่ ๖ การปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่และติดตามผล การอนิบัติให้ทำตามวิธีการใหม่ที่ปรับปรุง และติดตามผลว่าช่วยให้การปฏิบัติงานพัฒนาขึ้นหรือไม่ มีการให้ความร่วมมือของบุคลากร ปฏิบัติของบุคลากร โดยเฉาะผลกระทบด้านคุณภาพของงาน หรือเวลา การติดตามผลงานจะทำให้สามารถพัฒนาจุดที่บกพร่องต่างๆ ของวิธีการใหม่ให้ดีขึ้นตามผลที่คาดหวังไว้ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

^{๒๑} วิทยุรีย์ สิมะโชคติ, ขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน, (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๘-๕๓.

ตารางที่ ๒.๗ แสดงสรุปตารางความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔
แนวคิด				
ขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน มีขั้นตอน คือ ๑) การสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการงาน ๒) การวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๓) การกำหนดวิธีการใหม่ในการพัฒนา ๔) ขอความเห็นชอบและลงมือปฏิบัติตามแผน	✓			✓
จัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมเพียงพอ	✓			✓
จัดทำกรอบและสอนงานให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง	✓		✓	✓
สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	✓			✓
ขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน มีขั้นตอน คือ ๑) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า ๒) กำหนดเป้าหมายอาชีพและกำหนดวิธีการ ๓) ลงมือกระทำตามแผนการ ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓		✓
หลักปฏิบัติการพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จมีหลักปฏิบัติ คือ ๑) คิดในทางบวก(Positive thinking) เสมอ ๒) การปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย ๓) ใฝ่รู้และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง ๔) ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ๕) เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและของผู้อื่น ๖)เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง ๗) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงานต่อประเทศชาติ			✓	✓

หมายเหตุผู้วิจัย:

๑. วิฑูรย์ สิมะโชคดี

๒. ชูชัย สมितिไกร

๓. จริยา เรืองเดชสกุล

๔. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๘ การพัฒนาการปฏิบัติงานตามทีมนักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีการเตรียมการเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมเพียงพอ มีการสำรวจความต้องการและงานที่พัฒนา มีขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินการ ประเมินผลติดตาม และต้องมีหลักปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมทุกด้านของผู้ที่เข้ารับการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

๒.๒.๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดย Grofi ได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของบรรยากาองค์กร^{๒๒} คือ

๑. มิติทางด้านขวัญและกำลังใจ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการทางด้านสังคมซึ่งได้รับตอบสนองตามความเข้าใจ

๒. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ความเข้าใจของฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่าการบังคับบัญชากิจกรรมของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

๓. มิติทางการสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะที่ว่าการปฏิบัติต่อเขาอย่างมีชีวิตจิตใจ

๔. มิติทางด้านความห่างเหินของความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นทางการ และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มุ่งที่จะศึกษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่จะนำศักยภาพ ความสามารถ ทักษะ และความสามารถที่บุคลากรที่อยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และทำให้บรรลุเป้าหมายองค์กรอย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติงานให้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่นๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมาย ของคำภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) เป็นการฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์กร (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลกลุ่มงานและองค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร

ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (Social development) มักใช้เป็นคำแทน คำว่า HRD

^{๒๒} Grofi อ้างในภูมิวิทย์ เวชกามา, (๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

ในประเทศเยอรมนี สาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคล ในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาที่มี จัดขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กร ในประเทศรัสเซีย การพัฒนา บุคลากรสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและการฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหาร กำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักร การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลกระทบ ต่อการเรียนรู้ขององค์กร และบุคลากร^{๖๓}

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการทำงาน^{๖๔} การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็น การเสริมสร้างความรู้ ความ เข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กรจนสามารถ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและ ทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน^{๖๕} กระบวนการ ที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ ปฏิบัติได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพ ในการ ทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิด ประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น^{๖๖} ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการ เสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และความสามารถ (abilities)^{๖๗} การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะการจ้ างงานโดยเน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน ที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เริ่มครั้งแรกเมื่อ ค.ศ.1968 โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียน ต่อมาปี ค.ศ.1970 ได้ใช้คำนี้มากขึ้นและแพร่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดขอ ดที่ยังมี ชีวิตอยู่จะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมภายใน

^{๖๓} ศุภชัย ยาวะประภาษ, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

^{๖๔} สมาน รังสิโยภุชณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๐.

^{๖๕} สุปรานี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๖๖} สุนันทา เลาหนันทน, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุคส์โตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๔.

^{๖๗} เรวัต ทัตติยพงศ์, “ทักษะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการ สนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐).

ช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ กิจกรรมดังกล่าวมี ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา^{๖๘} เน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการและกระบวนการเพิ่มทักษะ ความรู้ของคนทั้งคุณภาพและ ปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่นๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมา ก็เรียกว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๖๙} การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและการงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อการสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนาการแนะนำ การปรึกษา การอ่าน^{๗๐} การนำ QC Circles (Quality Control Circles) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นความทันสมัยทันเหตุการณ์ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง ๒ ประการ ประการแรกได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพและบริการ ที่จะต้องคำนึงถึงระดับโลกให้ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของคน โดยการพัฒนาคนจะมุ่งสร้างคุณภาพและผลผลิตขององค์กร QC Circles มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะพนักงานเนื่องจาก QC Circles จะพยายามส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เสนอให้มีการปรับปรุงระบบ QC จะเป็นการลดความขัดแย้ง เพราะมีการประชุมกลุ่ม มีการทำงานเป็นคณะกรรมการระดมสมองทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะจุดมุ่งหมายที่สำคัญประการหนึ่งของระบบ คือ การพัฒนาคน การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จที่มาจากคน

ตารางที่ ๒.๘ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ \ ความหมาย	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
การบริหารกำลังคนที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร	✓							✓
เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน		✓						✓
ผู้ปฏิบัติมีโอกาสเรียนรู้โดยผ่าน การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา			✓					✓

^{๖๘}Hieneman, Herbert g. and other. *Personnel/Human Resource Management*. (Illinois: Richard D Lrwin.), pp.332-349.

^{๖๙}จกกลนี ชุตติมาเทวินทร, การฝึกอบรมเชิงพัฒนา(Training and Deverlopment), (กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลี, ๒๕๔๒), หน้า ๕-๘.

^{๗๐}เพ็ชรี รุประวิตร, เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and Meeting Techniques), (ม.ป.พ., ๒๕๔๙), หน้า ๑๙-๒๔.

นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
ความหมาย								
พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลง				✓	✓			✓
การจัดชุดของกิจกรรม						✓		✓
เน้นความสามารถของทรัพยากรบุคคล							✓	✓
กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้								✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. ศุภชัย ยาวะประภาษ
๒. สมาน รังสียโกฤษณ
๓. สุนันทา เลาหนันทน
๔. Bohlander, Snell and Sherman
๕. Hineman, Herbert G. and others
๖. จงกลนี ชูติมาเทวินทร
๗. เพ็ชร รุประวิเชตร
๘. ผู้วิจัย

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้นๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย

๒.๓.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ถึงแม้บุคลากรจะมีพลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้ว แต่ถ้าหากขาดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้เป็นบุคคลล้าหลัง หรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ความรับผิดชอบก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วย จากแนวความคิดดังกล่าวนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลา ดังที่มิ้นนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือ ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาสาครว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อยๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของ ตัณหา มานะ ทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง ก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงาม

ได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คือ การศึกษาซึ่งได้แก่
 สิกขานั้นเอง^{๗๑}

ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพบุคคล พอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต
๒. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
๓. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหาร
 ศักยภาพมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร
 และผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน^{๗๒}

ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจสรุปได้อย่างน้อย ๖ ประการ

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการ
 ติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการ ปฏิบัติงานของ
 บุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการ ปฏิบัติต่อหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้
 ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้น ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้
 สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผล
 ทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรือง ในที่สุด

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความ
 สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อม
 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อยลงซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถ
 ลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยัง ช่วยลดค่าใช้จ่าย
 ในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการ
 ทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำ
 ให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้
 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะ
 อย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ก็ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่
 อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า
 หน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ
 กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรก
 นั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้อง สอบถามหรือขอคำแนะนำ
 จากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะ

^{๗๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์,
 (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๖.

^{๗๒} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลบอลทอง, ม.ป.พ.),
 หน้า ๖.

ของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ยอมที่จะไม่ต้องสอบถามหรือให้ คำแนะนำน้อยลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น จะสามารถปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาส มากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับ การพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร^{๗๓}

ตารางที่ ๒.๙ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

แนวคิด	นักวิชาการ			
	๑	๒	๓	๔
การพัฒนาบุคลากร คือการศึกษาซึ่งได้แก่ สึกขา	✓			✓
ทำให้องค์การเจริญเติบโตทำให้เกิดการประหยัด ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง		✓		✓
ช่วยทำให้ระบบ และวิธีการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น			✓	
ลดความ สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน			✓	✓
ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง			✓	✓
ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา			✓	✓
ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน			✓	✓
ช่วยทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่			✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)
๒. พะยอม วงศ์สารศรี
๓. ชูชัย สมितिไกร
๔. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๑ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ ดังนี้ เป็นช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโต ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ รวมถึงช่วยทำให้ระบบ

^{๗๓} ชูชัย สมितिไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.พ.), หน้า ๖-๗.

และวิธีการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ ลดระยะเวลาของการเรียนรู้ งานให้น้อยลง เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา กระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานขององค์กรและตนเอง และยังทำให้บุคลากรได้มี โอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ

๒.๓.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตน ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิค สังคม หรือสภาวะแวดล้อม

๒. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงใหม่มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ

๓. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์ ถิ่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอก ชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความอ่าน อย่างรอบครอบของตน ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมควรชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพราะแต่ละกิจกรรมจะคาดหวังให้ผู้รับการฝึกอบรมทำอะไรได้บ้างภายใต้การเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอบรมและเกณฑ์มาตรฐานแสดง ถึงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ คือ^{๗๔}

๑. ความยุติธรรม (equity) ในการยอมรับว่า มนุษย์คือ สิ้นทรัพย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความ นับถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนา พนักงานทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงชนชั้น ผิว สี หลักความเชื่อ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้าง วัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและ การพัฒนาอาชีพ การบริหารอาชีพ การเลื่อนขั้นรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ สิ่งดังกล่าวต้องการการสื่อความหมายเชิงความสัมพันธ์ผ่านระบบเปิด สนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์

๒. ความสามารถทางานได้ (employability) ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลงโดยให้ พนักงานลาออกจากงานด้วยแผนเกษียณตามความสมัครใจ ความสามารถทางานได้ หมายความว่าความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละคนในการทำงานของเขาเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่าง

^{๗๔}ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ม.ป.พ.: ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์), หน้า ๓๒-๓๖.

ต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วม และรักษาไว้ และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาว ที่มองงานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

๓. ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (adaptailit /competitiveness) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับทักษะใหม่ ทางวิชาชีพของพนักงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความ พอใจของพนักงานมากขึ้น และปรับปรุงการตัดสินใจในองค์กรให้มีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และงานให้ดีขึ้น^{๗๕}

ตารางที่ ๒.๑๐ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	๑	๒	๓
แนวคิด			
การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	✓		✓
ความยุติธรรม (equity)		✓	✓
ความสามารถทำงานได้ (employability)		✓	✓
ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (adaptaility / competitiveness)		✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. ชาญชัย อาจินสมาจาร ๒. วิจิตร อวทะกุล
๓. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๐ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรตามทีนักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ ดังนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เกิดความสามารถในการทำงานมีการปรับตัว สามารถสู้กับคู่แข่งได้ และก่อให้เกิดความยุติธรรมและให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน

๒.๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นการ เน้นเรื่องการพัฒนาบุคคล (Individual Development) เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การส่งอบรมกับสถาบันภายนอก ฯลฯ จะเปลี่ยนไปให้ความสนใจเรื่อง การพัฒนาอาชีพ (career development) กับ การพัฒนาองค์กร (organization development) มากขึ้น เพราะว่าธุรกิจให้ความสนใจในเรื่องการสร้างความสามารถหลัก (core competencies) ซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในองค์ความรู้ของการพัฒนาอาชีพกับการพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์ในโลกการแข่งขัน ควรเน้นทักษะทางด้านต่างๆ ดังนี้ ๑) การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า ๒) การทำงานเป็นทีม ๓) การสื่อสารข้อความ

^{๗๕}วิจิตร อวทะกุล, คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖๙.

๔) ภาวะผู้นำ ๕) ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค ๖) การยืดหยุ่น/ปรับตัว ๗) นวัตกรรม ส่วนทักษะที่เสริมเข้ามาก็คือ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้ ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทัศนะของผู้ศึกษา จึงขอสรุปขอบเขตเกี่ยวกับกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อการทำงาน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการประเมินบุคลากร^{๗๖}

การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ ๓ แนวทาง คือ

๑. การให้การศึกษา/เรียนรู้ (education/learning) เป็นการเตรียมการสำหรับชีวิต การให้การศึกษาเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณค่าและทัศนคติ การเติมความรู้การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจ และปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และสถาบันทาง รัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ ดังนั้นการให้การศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์บุคลากรจะเรียนรู้ได้คิดได้ทำได้และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุนและ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาในระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การ และตัวบุคลากรเอง

๒. การฝึกอบรม (training) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแง่มุมขององค์การแล้วการฝึกอบรมมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ หรือหัวหน้างาน ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคคลด้วยในการจัดการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะความรู้ความชำนาญที่จำเป็นต่อความต้องการขององค์การ โดยปกติเป้าหมายของการฝึกอบรม ได้แก่

๑) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ

๒) การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๓) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

๔) การลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุและการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

^{๗๖} ดนัย เทียนพุฒ, กลยุทธ์การพัฒนาคนไขปัญหาคาใจนักฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุรพิม, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

- ๕) การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์การโดยส่วนรวม
- ๖) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์
บทบาทภารกิจขององค์การ
- ๗) การฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะ
ประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์การ

๓. การพัฒนาบุคลากร (employee development) เป็นกระบวนการของการ
เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงจากคุณลักษณะขั้นหนึ่งไปสู่คุณลักษณะอีกขั้นหนึ่ง อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับ
ทั่วไป สู่ผลการปฏิบัติงานระดับดี และพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของ
ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาเป็นการดำเนินการด้านวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการ
ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมาย
งานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็น พี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่
การงาน การจัดทัศนศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ประชุมแทน และการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรม
สังคมอื่นๆ ซึ่งวิธีการต่างๆ ดังกล่าวหากเลือกใช้ผสมผสานกับ ๒ แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยทำให้ระบบ
การพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๗๗}

การฝึกอบรมประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ๓ ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และ
ทัศนคติหรือเจตคติ (attitude) การฝึกอบรมสามารถคาดคะเนถึงผลที่ได้รับในการปรับปรุงคุณภาพ
ของทรัพยากรมนุษย์ได้ในระยะเวลานั้น

การศึกษาเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของบุคคลในองค์การให้ทำงานดี
ขึ้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นในองค์การ เป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพเป็นเรื่องของการลงทุนซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้น
ในระยะยาว การศึกษาเราไม่อาจคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

การพัฒนา เป็นการเตรียมทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถก้าวไปทันกับการที่องค์การ
ได้เปลี่ยนแปลงไปหรือเติบโตขึ้น วัตถุประสงค์ของการพัฒนาก็เพื่อต้องการจะให้เกิดความยืดหยุ่น
คล่องตัวมีชีวิตอยู่รอดได้ขององค์การในอนาคต เมื่อมองในแง่ของการลงทุนการพัฒนาจะเป็นเรื่อง
ที่เสี่ยงกว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากมีผลกระทบมากมายจากภายนอกในทางปฏิบัติ แล้ว
การพัฒนาจะเป็นการวางแผนเพื่อให้พนักงานได้คุ้นเคยกับขอบเขตของกิจกรรมที่ไม่ได้สัมพันธ์กับ
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันหากแต่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องของเป็นอย่างมากกับอนาคต เป็นเรื่องที่องค์การ
พยายามปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรไปพร้อมๆ กับการพัฒนาองค์การ องค์การอาจ
จัดให้มี การเรียนรู้กันอย่างเป็นระบบเพื่อมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา
องค์การในที่สุด

^{๗๗} ชูชัย สมิทธิไกร, จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร, (เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.พ.), หน้า ๘-๙.

ตารางที่ ๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการ	๑	๒	๓
แนวคิด			
การมุ่งความสนใจที่ลูกค้า	✓		✓
การทำงานเป็นทีม		✓	✓
การสื่อสารข้อความ		✓	✓
ภาวะผู้นำ		✓	✓
ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค			
การยืดหยุ่น / ปรับตัว			
นวัตกรรม			
การให้การศึกษา/เรียนรู้(education/learning)			
การฝึกอบรม (training)			
การพัฒนาบุคลากร (employee development)			

หมายเหตุผู้วิจัย:

๑. ดนัย เทียนพุด

๒. ชุชัย สมธิไกร

๓. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามทีนักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลากรที่ต้องการให้บุคลากรดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อรับทราบขอบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในครั้งต่อไป

๒.๓.๕ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบหรือฟังก์ชันหลักๆ ของการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหาร รวมถึงนักบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บางคนยังเข้าใจผิดคิดว่า งานพัฒนาบุคลากรก็คือการฝึกอบรม โดยมีหน่วยงาน บุคคลทำหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม ติดตาม และประเมินผลความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งผู้บริหารระดับ CEO มักจะมีคำถามอยู่เสมอว่า “จัดฝึกอบรมแล้วพนักงานจะพัฒนาขีดความสามารถขึ้นมาบ้างหรือไม่

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรมิใช่มีเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น พบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงแนวคิดและองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้เขียนขอเสนอหลักการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการพัฒนา

บุคลากรจากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development โดยแบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา^{๗๘}

การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่า จะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและ ประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์การต่างๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และ กำลังความสามารถ (dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ คือ ธุรกิจที่สามารถ สร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่สนใจสามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมีพรสวรรค์ (talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ องค์การต่างๆ ต่างมี วัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (learning experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงาน อย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตาม วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้^{๗๙}

๑. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษา (education) การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม (training) และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนา (development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้น การพัฒนางานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) และการพัฒนาองค์การ (organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่ง เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

^{๗๘} อารณ ภูวพิณันธุ์, การพัฒนาบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘), หน้า ๗-๘.

^{๗๙} เชาว์ โรจนแสง, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๕๔), หน้า ๒๐-๔๘.

๓. การพัฒนาบุคลากรประเภทมุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับ บุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจาก การพัฒนาโดยการศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ มุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาบุคลากรอาศัยกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆ ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ เพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

ตารางที่ ๒.๑๒ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

แนวคิด \ นักวิชาการ	๑	๒	๓
มีมิติทางด้านจุดเน้น (focus)	✓		✓
มีมิติด้านผลลัพธ์ (results)	✓		✓
ผลรวมของความรู้ (knowledge)		✓	✓
ความชำนาญ (expertise)		✓	✓
กำลังความสามารถ (dedication)		✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์
๒. เชาว์ โรจนแสง
๓. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๒ องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรตามทีนักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจะมีทั้งมิติทางด้านจุดเน้น (focus) มิติด้านผลลัพธ์ (results) และการมองทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุน ทางปัญญา คือ ผลรวมของความรู้ (knowledge) ความชำนาญ (expertise) และกำลังความสามารถ (dedication)

๒.๓.๖ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในองค์การใดๆ ไว้ ๕ ประการ^{๕๐} พอสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากลักษณะงานด้านพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยทั่วไปแล้ว เป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่

^{๕๐} วรรณกร แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๔ -๑๓๖.

สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นบุคลากรโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

๒. ปัญหาด้านวิทยากร วิทยากรที่มีคุณสมบัติดีและเหมาะสมยังมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่วิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมักขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ฝึกสอนที่ดีแต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานของตนมากกว่า ผู้รับการพัฒนาก็ได้รับความรู้แปลกใหม่เล็กน้อยมากอีกทั้งยังขาดการเลือกวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

๓. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะคือ

๑) ผู้เข้ารับการพัฒนามีจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่าพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๒) ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือคิดว่าเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนในห้องเรียนซึ่งไม่เหมาะกับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งคิดว่าเป็นการเสียเวลาเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์และก็มีหน้าที่การทำงานทำอยู่แล้วก็ไม่มีเวลาจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาอีกแต่อย่างใด

๓) บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษนิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้วและไม่ยอมรับจนถึงขนาดต่อต้าน

๔) บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร จะดีพอที่จะยอมรับคำแนะนำมาใช้ปฏิบัติได้

๔. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานที่และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ แต่การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรบางแห่งก็ไม่สามารถหาซื้อมาได้ครบถ้วน

๕. ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร นักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน บางคนก็สำคัญผิดว่าการพัฒนาบุคลากรแก้ไขปัญหามิได้ฉับพลัน เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วทันใจตามที่ต้องการก็ต่อต้าน ประการสุดท้ายนักบริหารบางคนคิดว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่างๆ เองจึงอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน ๕ ประการ คือ

๑) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ๒) ปัญหาด้านวิทยากร ๓) ผู้เข้ารับการพัฒนา อาทิเช่น ไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ การมีทัศนคติที่ไม่ดีมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ การมีความอนุรักษนิยม ๔) ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และ ๕) ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน

๒.๓.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ให้ความสำคัญไปที่การสร้างกระบวนการเปลี่ยน และการนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ ได้อย่างเต็มที่เพราะการพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญเหนือทรัพยากรธรรมชาติและมีพลังงานในการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าให้ดำเนินต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการต้องเป็นระบบและกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องทำงานอย่างเข้มแข็ง ยึดมั่นในความสุจริตเป็นที่ตั้ง ทำงานเพื่อพัฒนาประเทศเพื่อประชาชนด้วยความรับผิดชอบ และต้องกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ยุคโลกาภิวัตน์ต้องการคนกล้า พร้อมที่จะพูดว่าผิดก็คือผิด แม้ว่าใครเขาทำกันถูกก็คือถูก แม้ว่าไม่มีใครเขาทำกันความทะนงที่ดีที่สุด คือ ความทะนงที่สามารถบังคับให้ตนเองทำงานอย่างดีที่สุดอีกทั้งพยายามพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อปรับตนเองไปสู่ความเป็นเลิศ^{๕๑} เพราะบุคลากรยังมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า เพราะความเฉื่อยชาในการทำงานของบุคลากรไม่ยอมพัฒนาตนเอง ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำอยู่ เป็นอยู่การไม่อุทิศกำลังและเวลาให้แก่การทำงานการเห็นแก่ตน พวกพ้อง ไม่เป็นธรรม ทุจริต คอร์รัปชันไม่มีหัวใจริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการทำงานรับคนทำงานเพิ่ม เพิ่งงบประมาณ แต่งานไม่เพิ่มสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดีมีความหวาดระแวง สงสัยซึ่งกันและกัน งานซ้ำซ้อน ไม่กล้าพูดความจริงต่อกันต่างคนต่างทำงานมีความขัดแย้งกัน งานซ้ำซ้อน ไม่ประสานงานกันไม่ได้ทำงานตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานขาดการทบทวนเป้าหมายวัตถุประสงค์ใช้คนไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ใช้คนความรู้สูงทำงานต่ำหรือให้ประจำอยู่เฉยๆ ใช้คนมีความรู้ความสามารถต่ำทำงานสูง ทำงานที่สำคัญ^{๕๒}

การพัฒนาบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์การ โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์การ ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยที่ Johns and Saks มองการเปลี่ยนแปลงใน ๒ ลักษณะที่สำคัญ คือ

๑. การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่นการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การอาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การไปด้วย

๒. การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม จะทำให้องค์การต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นโดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคติที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลลักษณะที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้จะกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง

^{๕๑} เตชิต บรรจงอักษร, การฝึกกองทัพบกในปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๔๘, (กรุงเทพมหานคร:อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๗.

^{๕๒} วิจิตร อวาทกุล, การฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็งจะเป็นฐาน ที่สำคัญอย่างยิ่งของ กระบวนการพัฒนาประเทศ ลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สำคัญมี ๔ มิติ^{๘๓} ดังนี้

๑) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ความรู้

๒) บุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างการกระจาย และการนำความรู้ไปใช้

๓) เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ สำหรับการประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งในรูปของข้อความเสียง และภาพ

๔) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันได้แก่ นโยบายทางกฎหมาย และเศรษฐกิจ ของรัฐบาล

กลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาการพัฒนาคน หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ องค์การทุกองค์การจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการ ทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ประเทศพัฒนาต่างๆ ในโลก จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิด ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบกับความสำเร็จ^{๘๔} ที่สะท้อนออกมาในรูปแบบ ของค่าจ้างหรือเงินเดือนที่บุคคลได้รับ และแบ่งกิจกรรมการลงทุนในทุนมนุษย์ในองค์กรสำหรับการพัฒนา บุคลากรเป็น ๕ ลักษณะ^{๘๕} โดยมุ่งไปที่ ๑) สาธารณะสุข สาธารณูปโภคและบริการ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและที่สูงกว่า ๔) การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน และ ๕) การโยกย้ายของบุคคลหรือครอบครัวเพื่อแสวงหาโอกาส ในการทำงาน ดังนั้นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและบ่มเพาะได้ สามารถพัฒนาให้เกิดศักยภาพภายใต้ที่ นำเอาทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรมมากำหนดเป็นแนวที่ผู้บริหารควรปฏิบัติไว้ ดังนี้ คือ ๑) มีการบริหารจัดการ ที่เน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อเนื่องการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ๒) การวัดผลสำเร็จของการบริหาร จัดการคน ๓) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความ พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต และ๕) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนา^{๘๖} นอกจากนี้ ในผลการวิจัยของ Leggett and Dwyer ที่ระบุ ถึงผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

^{๘๓}พรธิดา วิเชียรปัญญา, การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้, (กรุงเทพมหานคร: ธรรม กมลการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

^{๘๔}สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^{๘๕}Schultz, T. W., "Investment in human capital", The Role of Education and of Research, Vol.51 (New York: The Free Press, 1971): p. 36.

^{๘๖}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.

ที่สามารถดึงเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้แก่

๑. การกำหนดเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ
๒. ภาวะผู้นำที่จะช่วยสร้างผลการปฏิบัติงาน
๓. การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
๕. โครงสร้างองค์การรวมถึงสิ่งแวดล้อม
๖. องค์การแห่งการเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้
๗. การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
๘. การอบรมและพัฒนา^{๘๗}

ผลการปฏิบัติงานทั้ง ๘ ประการที่กล่าวมาย่อมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล และเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด^{๘๘} ที่ประกอบเชิงคุณลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๔ อย่าง^{๘๙} คือ

๑. การพัฒนาความสามารถ หมายถึง การสั่งสมความชำนาญในชุดของกิจกรรมหรืองานรูปแบบใด โดยความสามารถประกอบด้วยส่วนย่อยๆ อีก ๓ ส่วน ดังนี้ ๑) การสั่งสมความรู้ ๒) การสั่งสมทักษะ ๓) การพัฒนาความสามารถเฉพาะตัวหรือพรสวรรค์ที่มีอยู่ให้มากขึ้น
๒. การพัฒนาพฤติกรรม หมายถึง การปรับเปลี่ยนลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงานที่สังเกตได้
๓. การเพิ่มความพยายาม หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกายและความคิดไปใช้ด้วยความมีสติ เพื่อบรรลุเป้าหมาย
๔. การจัดการเวลา หมายถึง วิธีการระบุปัจจัยด้านลำดับเวลาให้กำหนดช่วงการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

^{๘๗}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.

^{๘๘}Becker, G.S., **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**, (Chicago: The University of Chicago Press, 1994): p. 1.

^{๘๙}Tomas O, Davenport, อังใน ศิริะ โอภาสพงษ์, **ทุนมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: เออาร์ บีซิเนสเพรส, ๒๕๔๓), หน้า ๓๓-๓๔.

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงสรุปตารางแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนวคิด \ นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
สามารถบังคับให้ตนเองและทำงานได้ดีที่สุด	✓								✓
มีความพยายามพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	✓			✓	✓				✓
การปรับตัวเองไปสู่ความเป็นเลิศ	✓								✓
คนมีความรู้ต่ำให้ทำงานสูง คนมีความรู้สูงให้ทำงานต่ำ		✓							
นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี			✓						✓
บุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างการกระจายความรู้			✓						✓
บทบาทเทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม			✓						✓
การฝึกอบรมและพัฒนา				✓		✓	✓		✓
การศึกษาในระบบตั้งแต่ระดับประถม มัธยมศึกษาและสูงกว่า				✓					✓
การศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม	✓			✓					✓
การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้			✓		✓				✓
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อม					✓				✓
การบริหารจัดการที่เน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา					✓				✓
องค์การแห่งการเรียนรู้และการถ่ายโอนความรู้						✓			✓
การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง						✓			✓
การพัฒนาให้มีคุณภาพและมีศักยภาพ								✓	✓
การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญ								✓	✓
การพัฒนาองค์กรให้มีความสำเร็จ								✓	✓

หมายเหตุผู้กรรย่อ:

๑. เตชิต บรรจงอักษร
๓. พรธิดา วิเชียรปัญญา
๕. Leslie A.Weatherly
๗. Becker, G.S
๙. ผู้วิจัย

๒. วิจิตร อวทะกุล
๔. Schultz, T. W.
๖. Sandra Leggatt and Judith Dwyer
๘. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

จากตารางที่ ๒.๑๓ การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการยกระดับขีดความสามารถ และเสริมศักยภาพในตัวบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างรอบด้าน เพราะมนุษย์หากได้รับการพัฒนาจะทำให้เกิดศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรที่สามารถรองรับกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ เช่น วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คัดเลือกและออกแบบโครงการสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลดำเนินการพัฒนาบุคลากรและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น นอกจากนี้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ระบุหลักการที่สำคัญอย่างมากว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้มนุษย์ให้รู้จักคุณค่าของความเป็นคนและคุณค่าที่ได้เกิดมาเป็นมนุษย์โดยการพัฒนาไปที่กายซึ่งเป็นรักษาความสงบจากภายนอก การพัฒนาไปที่ศีลธรรม เป็นการรักษาสัมพันธภาพจากบุคคลรอบข้างที่มนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้องในลักษณะต่างๆ จนสามารถสร้างสันติภาพร่วมกันให้เกิดในสังคม การพัฒนาไปที่จิตใจ ซึ่งเป็นการมุ่งไปที่ศักยภาพภายในให้มีความสงบ เกิดพลังแห่งความเชื่อมั่นในคุณงามความดี และการพัฒนาไปที่สติปัญญาซึ่งเป็นการแก้ปัญหาชีวิตและการใช้ความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

๒.๓.๘ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ และภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่ต้องมีแผนงานและนโยบายที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน ถึงแม้จะต้อง สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานก็ตาม เพราะระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแม้จะได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่ดีก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากรผู้นั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีและสม่ำเสมอตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาและปรับปรุงตัวเองให้ทันยุคทันสมัย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่สูงขึ้นเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทเกือบทุกด้าน จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานะและความเจริญของโลกยุคโลกาภิวัตน์เพื่อไม่ให้ป็นองค์กรที่ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศในด้านใดด้านหนึ่ง จึงต้องการมีพัฒนาโดยมี ๖ ขั้นตอน^{๙๐} คือ

๑. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
๒. กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร
๓. คัดเลือกและออกแบบโครงการ
๔. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
๕. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
๖. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร มี ๖ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากร กำหนดและวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนา และ

^{๙๐} ชูชัย สมธิไกร, การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความองอาจทางจิตใจ, (เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), หน้า ๒๙.

ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงและแก้ไขการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน แยกได้ ๕ กลุ่มใหญ่ ดังนี้

๑. การอบรมด้านธุรการ ได้แก่ การอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานในหน้าที่ธุรการ ซึ่งเป็นความต้องการของราชการในส่วนราชการต่างๆ เกือบทุกส่วนราชการ

๒. การอบรมด้านการบริหาร เป็นการอบรมทางด้านเทคนิคการบริหาร ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะได้นำเอาแนวคิดสมัยใหม่ไปใช้ในการบริหารราชการ

๓. การอบรมเทคนิคการอบรมเป็นการอบรมข้าราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการอบรม เพื่อให้สามารถจัดการอบรมข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชา

๔. การอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่าง เป็นการอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละส่วนราชการ

๕. การอบรมทางวิชาการเป็นการอบรมวิชาการใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรืออบรมแนวความคิดใหม่ๆ ให้แก่ข้าราชการ จำแนกออกได้เป็น ๓ ประเภทคือ ๑) การพัฒนาบุคลากรเป็นการศึกษาเพื่อให้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้างๆ ซึ่งเป็นการศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ ๒) การพัฒนาบุคคลที่เป็นการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากรภายหลังที่เข้าปฏิบัติงานแล้วได้แก่ การจัดอบรมทางวิชาการซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

- ๑) การอบรมปฐมนิเทศ
- ๒) การฝึกหัดโดยการลงมือทำงาน
- ๓) การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน
- ๔) การพัฒนาระดับหัวหน้างาน
- ๕) การพัฒนาระดับการจัดการ
- ๖) การพัฒนานักบริหาร

การพัฒนาบุคลากรที่เป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถจำแนกวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ ๑) การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ๒) การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านใดด้านหนึ่ง ๓) การจัดอบรมระยะสั้น ๔) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน ๕) การจัดอบรมวิชาการทั่วไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความต้องการของเจ้าหน้าที่^{๙๑}

การพัฒนาบุคลากรในองค์การกระทำได้หลายวิธีคือ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การสอนงาน ๓) การส่งไปศึกษาดูงาน ๔) การส่งไปศึกษาต่อ ๕) การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ๖) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ ๗) การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย ๘) การให้รักษาการแทน ๙) การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ ๑๐) การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน ๑๑) การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม ๑๒) การ

^{๙๑} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ม.ป.ป.), หน้า ๑๔๑.

สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ๑๓) การฝึกอบรม^{๙๒} ซึ่งเป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นขององค์กรต่างๆ อย่างมีเป้าหมายโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร จะกระทำโดย ๑) ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการอาวุโสเป็นผู้รับผิดชอบในการให้การอบรมแก่ข้าราชการโดยตรง ๒) การจัดประชุมหรืออภิปรายโดยวิธีนี้เป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้ข้าราชการได้มีโอกาสร่วมหรือทดลองแลกเปลี่ยนแสดงความเห็นซึ่งกันและกัน ๓) การอบรมงานช่างฝีมือเป็นการอบรมที่ข้าราชการได้รับการแนะนำและให้มีการทดลองฝึกหัดจนชำนาญ ๔) การอบรมในห้องบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถทำการอบรมแก่ผู้เข้าอบรมเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ๕) การจัดแผนการศึกษา การอบรมวิธีนี้มักใช้ในโครงการอบรมและพัฒนาผู้บริหาร วิธีนี้อาจทำได้โดยมีการจัดเตรียมเอกสารในรูปแบบของหนังสือหรือหนังสือคู่มือ ซึ่งเป็นเครื่องช่วยสอนที่จะช่วยให้เรียนรู้ได้สะดวกขึ้น^{๙๓} จากแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาแล้วข้างต้นหน่วยงานจะต้องพิจารณาเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับแผนงานและโครงการ วิสัยทัศน์หน่วยงาน สภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และนโยบายของผู้บริหารขององค์กร ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณและค่าใช้จ่ายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้หรือตามนโยบายเร่งด่วนภาครัฐที่จะนำไปพัฒนาข้าราชการทั้งหลายเพื่อให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนๆ โดยองค์กรจะต้องมีฐานความคิดในส่วนของบุคลากรว่า

๑. ต้องเชื่อมั่นในขีดความสามารถของบุคคลว่ามีขีดความสามารถ ที่จะพัฒนาให้รับผิดชอบงานต่างๆ ได้ องค์กรจึงต้องมุ่งมั่นให้บุคลากรได้มีโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับความสามารถของตน

๒. ต้องเชื่อมั่นในตัวบุคลากรว่า ทุกคนมีศักยภาพ มีพลังกำลังที่แอบแฝงที่ยังไม่ได้พัฒนาออกมาใช้อย่างเต็มที่แต่ถ้าให้โอกาสและเพิ่มพูนความรู้ปรับทัศนคติและฝีมือในการทำงานก็จะสามารถนำพลังดังกล่าวของตนเองและของผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

๓. ต้องเชื่อมั่นว่าการให้โอกาสปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าของบุคลากรให้มีการพัฒนาความสุข มีความมั่นคงในชีวิต และอนาคตของตนเป็นการแสดงเจตนารมณ์และความตั้งใจขององค์กรที่ไม่ทอดทิ้งบุคลากรตลอด เวลาของการร่วมงานกับองค์กร

๔. ต้องเชื่อมั่นว่า การพัฒนาบุคลากรจะมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจเสริมสร้างความเชื่อมั่นในชีวิตและอนาคตฝากชีวิตครอบครัวเชื่อมั่นในองค์กรและจะร่วมเติบโตกับองค์กรตลอดไป^{๙๔}

จากความสำเร็จและกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะเห็นได้ว่า มีเทคนิควิธีการมากมายในกลุ่มของรูปแบบที่เกิดขึ้นซึ่งแน่นอนว่า การพัฒนาศักยภาพมิได้ใช้เฉพาะหลักการ แนวคิด หรือ

^{๙๒}วิน เชื้อโพธิ์หัก, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียสโตร์, ม.ป.พ.), หน้า ๒๐.

^{๙๓}ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๒๒๓.

^{๙๔}วิจิตร อวาทกุล, การฝึกอบรม, หน้า ๕๙-๖๐.

เพียงทฤษฎีเดียวที่สามารถนำมาอธิบายเพิ่มเติมประเด็นของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่จะต้องเกิดการไหลเวียนของทรัพยากรบุคคล มากขึ้นไปตามลำดับ ดังนั้น ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งความหมายออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงตามความสามารถในการทำงาน ๓ ด้าน คือ ๑) การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ เน้นงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร ๒) การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านของบุคลากรเน้นเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ๓) การพัฒนาเป็นการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เน้นการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นต้องการให้พร้อมปฏิบัติการในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว^{๙๕}

กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ๓ ส่วน คือ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร

กลุ่มที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน และระดับระบบโดยรวม กระบวนการเรียนรู้แบ่งเป็น ๓ ประเภทคือ การเรียนรู้จากอดีต ปัจจุบัน และอนาคต^{๙๖} จากความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๓ กลุ่ม มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าใจในบริบทของพฤติกรรมมนุษย์ด้วย ได้แก่

๑. พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวจิตวิทยา นักจิตวิทยาเชื่อว่าส่วนใหญ่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบแผน ภาวะเปียบ วัฒนธรรม หรือวิธีการในสังคม ในรูปแบบ การติดต่อสื่อสาร การขัดแย้ง การแข่งขัน การประนีประนอม การร่วมมือสนับสนุน

๒. พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาเชื่อว่าอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม สภาวะภายนอกทั้งปวงรอบตัวมนุษย์ทั้งตามธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นมาแบ่งเป็น ๓ ประเภทคือ ทางธรรมชาติ ทางสังคมและทางครอบครัว

^{๙๕} นิสตาร์ก เวชยานนท์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ. ๖๒๐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑๒-๓๑๕.

^{๙๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑๔.

๓. พฤติกรรมมนุษย์ตามแนววิทยาศาสตร์ ใช้หลักวิทยาศาสตร์วิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ จำแนกพฤติกรรมมนุษย์ (๑) ความสมบูรณ์ ความปกติของสมองกับพฤติกรรมด้านความนึกคิดจิตใจ (๒) ความพิการ เจ็บป่วยเรื้อรัง (๓) โรคจิต ประสาท^{๙๗}

กลุ่มทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระบุถึงความหมายซึ่งอาจจะมองไปในส่วนเกี่ยวกับพฤติกรรมและวิธีการต่างๆ แต่อย่างน้อยจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่ประกอบด้วยประเภทของการพัฒนาบุคลากร ๗ ประการ^{๙๘} ได้แก่

๑. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นกิจกรรมการแนะนำบุคลากรขององค์การที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักโครงการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาฯ เพื่อช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานและกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การได้ ให้รู้ข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน มีทัศนคติ มาตรฐาน ค่านิยมและรูปแบบพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์การ มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ ๑) เพื่อช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เร็วขึ้น อยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ๒) เพื่อช่วยให้เข้าใจเป้าหมายและนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ ๓) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับบุคลากรใหม่ ความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและตระหนักถึงภาระหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ๔) เพื่อช่วยให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง รวมทั้งรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงมี ๕) เพื่อช่วยกระตุ้นให้เห็นคุณค่าและความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตระหนักถึงการศึกษาอบรมความรู้ใหม่ๆ ๖) เพื่อช่วยให้ลดความผิดพลาดบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการลองผิดลองถูก ๗) เพื่อช่วยปลูกฝังทัศนคติให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน ๘) เพื่อช่วยกระตุ้นให้ตื่นตัวต่อภาระหน้าที่ กล้าแสดงวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

๒. การศึกษา (Education) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับงานในอนาคต เพื่อเตรียมบุคลากร เพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร อาจจะไม่ได้รับผลตอบแทนให้กับองค์การและอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อ การวางแผนกำลังคน (Work for planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต การวางแผนอาชีพ (Career planning) เพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต การเตรียมการทดแทน (Preparing replacement) บุคลากรที่โยกย้าย กล่าวโดยสรุป เป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ เพื่อมุ่งงานในอนาคต ช่วยให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จด้วยการส่งเสริมให้ศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยและต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ

๓. การฝึกอบรม ทำให้เกิดการ พัฒนา (Training) หากมองการฝึกอบรมว่าเป็นการศึกษา (Education) ก็ย่อมจะเห็นความสำคัญได้ชัดเจนในการทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ความรู้ ความชำนาญด้านต่างๆ ของคนสูงขึ้น การพัฒนาก็ย่อมจะสูงตามไปด้วย การศึกษาดีก็ย่อมจะทำให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีการศึกษาดีก็ย่อมเป็นทรัพยากร ที่มีคุณภาพ องค์การสังคมที่มีคนมีคุณภาพเป็นสมาชิกก็ย่อมมีคุณภาพไปด้วย ผู้นำที่มีการศึกษาดีก็ย่อมมีคุณภาพดี

^{๙๗} รุ่งฤดี กิจกร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร: พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา”, วารสารการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘): ๑๗๘-๑๘๐.

^{๙๘} เชาว์ โรจนแสง, แนวคิด การวางแผนและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๔.

ยิ่งขึ้น การติดต่อที่เฉลียวฉลาดอันเกิดจากการศึกษา ย่อมก่อผลประโยชน์ด้านการศึกษาพัฒนาการ การฝึกอบรมจึงช่วยให้เกิดการพัฒนาร่วมกัน การพัฒนาทำให้มั่นคง ทำให้ก้าวหน้า การพัฒนาประเทศ ก็ทำให้บ้านเมืองมั่นคงมีความเจริญ ความหมายของการพัฒนาประเทศนี้ก็เท่ากับตั้งใจที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละคนมีความปลอดภัย มีความเจริญ มีความสุข ฉะนั้น การพัฒนาจึงเป็นวิธีการในการเพิ่มขีดความสามารถให้กับมนุษย์ทุกด้าน ทั้งนามธรรมและรูปธรรม หรือทั้งกายและทั้งใจไปพร้อมๆกันองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆต่างก็สร้างโครงการพัฒนาขึ้น^{๙๙}

๔. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ เป็นการเตรียมพร้อมให้กับองค์การ เป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูงเพราะเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเรียนรู้ได้ ถ้าไม่สามารถเรียนรู้ได้จะทำให้องค์การเสียเวลา เสียทรัพยากรและเสียโอกาส การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น องค์การขนาดใหญ่จำนวนมากมักให้ความสำคัญในการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก เพราะหากพัฒนาระบบงานและเทคโนโลยี แต่ไม่ได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถรองรับไว้เป็นการล่วงหน้าแล้ว องค์การก็จะไม่สามารถพัฒนาสิ่งใดต่อไปได้

๕. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์อาชีพ คือตำแหน่งที่บุคคลครองไปตลอดชีวิตการทำงาน บุคคลยึดอาชีพเพราะต้องการสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง การได้งานทำเป็นการตอบสนองความต้องการหลายด้าน การเลือกอาชีพทรัพยากรมนุษย์มีปัจจัยที่ประกอบด้วย

- ๑) ความสนใจ (Interests) บุคคลเลือกอาชีพเพราะตรงต่อความต้องการของตน
- ๒) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) เพราะอาชีพช่วยให้ภาพลักษณ์ของตนเองเป็นที่ยอมรับ ชื่นชมจากผู้อื่น และสร้างความภาคภูมิใจ

๓) บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะ ความต้องการส่วนบุคคล เช่นการดำรงชีวิต ความชอบทำธุรกิจ ความเป็นศิลปิน ชอบอำนาจ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

๔) ภูมิหลังทางสังคม (Social background) บุคคลเลือกอาชีพตามความเหมาะสมกับระดับสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษาและอาชีพของครอบครัวจำแนกเป็น ๓ ช่วง คือ

- (๑) ช่วงต้นการประกอบอาชีพ อายุ ๒๐-๓๐ ปี (Early career concerns)
- (๒) ช่วงกลางการประกอบอาชีพ อายุ ๓๐-๔๐ ปี (Mid-career concerns)
- (๓) ช่วงสิ้นสุดอาชีพ อายุ ๔๑-๖๐ ปี (Final-career concerns)

๖. การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่มีความต่อเนื่องมาจาก

^{๙๙} สัณญา สัณญาวิวัฒน์, ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗-๑๘.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพ จึงมุ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้งหมดอย่างเป็นระบบ มีหลักการสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑) คิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) คือการมองสิ่งต่างๆ สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อย่างชัดเจน

๒) การควบคุมตนเอง (Personal mastery) คือความสามารถในการควบคุมตนเอง เพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๓) มีตัวแบบทางความคิด (Mental model) คือการคิดอย่างเป็นรูปแบบตาม ขั้นตอน

๔) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือความเข้าใจและผูกพันกับสิ่งที่ต้องการ สร้างร่วมกัน

๕) เรียนรู้เป็นทีม (Team learning) คือการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่

๗. การพัฒนาตนเอง (Self Development) ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและทรัพยากรของชาติต้องมีความรู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถรองรับตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบใน องค์กรได้ในระยะยาว เพราะขาดความรู้ความสามารถที่จะนำองค์การไปสู่การเจริญเติบโตในภาวการณ์ แข่งขันที่รุนแรงได้ การพัฒนาตนเองประกอบด้วยการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับตนเองและการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง องค์กร และผู้อื่น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดำเนินชีวิตด้วยความเป็น สุขทั้งกายและใจ^{๑๐๐}

ตารางที่ ๒.๑๔ แสดงสรุปตารางแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

นักวิชาการ \ แนวคิด	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	✓							✓
มีกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร	✓	✓						✓
การฝึกอบรมเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓				✓	✓
ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	✓							✓
การปฐมนิเทศ		✓	✓				✓	✓
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและการฝึกงาน		✓	✓				✓	✓
มอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้นและการโยกย้าย			✓					✓

^{๑๐๐} ไซวี่ โรจนแสง, แนวคิด การวางแผนและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ๒๕๕๓, หน้า ๒๑-๒๙.

แนวคิด	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
หน้าที่								
การจัดทำคือมือการปฏิบัติงาน			✓					✓
การจัดการอบรมระยะสั้นและงานช่างฝีมือ		✓		✓				
การจัดทำแผนการศึกษา				✓			✓	✓
การดำเนินการให้ได้รับรู้ประสบการณ์และการเรียนรู้					✓			✓
การนำกิจกรรมที่มีรูปแบบอย่างเป็นระบบมาใช้เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ		✓			✓			✓
การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					✓			✓
การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ ๓ กลุ่ม คือ ๑) ตามแนว จิตวิทยา ๒) ตามแนวสังคมวิทยา ๓) ตามแนว วิทยาศาสตร์						✓		✓
การพัฒนา ๓ ประเภท คือ ๑) ปัจเจกบุคคลหรือ ตนเอง ๒) สายอาชีพ ๓) องค์กร							✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| ๑. ชูชัย สมितिไกร | ๒. สมพงษ์ เกษมสิน |
| ๓. วิน เชื้อโพธิ์หัก | ๔. ธงชัย สันติวงษ์ |
| ๕. นิสตาร์ก เวชยานนท์ | ๖. รุ่งฤดี กิจควร |
| ๗. เซาว์ โรจนแสง | ๘. ผู้วิจัย |

จากตารางที่ ๒.๑๔ จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาเป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ก็ทำได้เป็นการเปลี่ยนแปลงล้วนๆไม่ การเปลี่ยนแปลงที่เข้าขอบข่ายการพัฒนานั้น จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายที่แน่นอนเพราะต้องเชื่อว่าบุคคลมีขีดความสามารถ บุคลากรได้มีโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรทุกคนมีศักยภาพ และการให้โอกาสปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง นั่นคือ ไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มนุษย์ผู้ก่อขึ้นหรือสร้างขึ้น โดยกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลงไว้นั่นเอง นอกจากนั้น การเปลี่ยนแปลงชนิดนี้ มนุษย์ยังได้กำหนดอัตราของการเปลี่ยนแปลงด้วย (Rate of change) ให้มีความเร็วช้าตามที่ต้องการซึ่งนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันว่าจะต้องดีกว่าที่เป็นอยู่ โดยอาจจะใช้วิธีการที่หน่วยงานและองค์กรต่างๆ นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง เช่น การปฐมนิเทศ การศึกษา การฝึกอบรม ทำให้เกิดการพัฒนาการพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาตนเอง

๒.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

๒.๔.๑ ความเป็นมาและการจัดตั้งหน่วยงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ กอ.รมน. ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรปีพุทธศักราช ๒๕๕๑ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ตลอดทั้งระยะเวลาในการดำเนินงานในห้วงปี ๒๕๕๔ ที่ผ่านมามีได้ดำเนินการตามนโยบายและเจตนารมณ์ของผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่จะเกิดทุน พินิจและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว และสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ด้วยการน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นหลักในการดำเนินงานซึ่งประวัติความเป็นมาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยสรุปมี ดังนี้.-

พ.ศ. ๒๕๑๖ รัฐบาลมีนโยบายให้แปรสภาพกองอำนวยการป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ (กอ.ปค.) เป็นกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) แต่ยังคงให้มีอำนาจตาม พ.ร.บ. ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ และยังคงมีความรับผิดชอบในการกิจป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ต่อไปโดยมีการทบทวนวิเคราะห์เพื่อพัฒนานโยบาย ตลอดจนยุทธศาสตร์และยุทธวิธี เพื่อให้สามารถยุติสถานการณ์ก่อการร้ายให้สำเร็จลงโดยเร็ว

พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้มีการปรับปรุงและพัฒนา และประกาศนโยบายการต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ เมื่อ ๒๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๒๓ (นโยบาย ๖๖/๒๓) ยึดถือปรัชญา “สันติภาพเป็นรากฐานของความมั่นคง และความมั่นคงอันถาวรเป็นบ่อเกิดแห่งความมั่นคงสมบูรณ์พูนสุขของอาณาประชาราษฎร์ในราชอาณาจักร”

พ.ศ. ๒๕๒๕ ภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์มีน้อยลงและมีการปรับปรุงโครงสร้างฯ คณะรัฐมนตรีได้ปรับบทบาทของ กอ.รมน. ให้ปฏิบัติการทางด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดการจัดระเบียบและเสริมความมั่นคงชายแดน การพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ การแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อยและผู้หลบหนีเข้าเมือง การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี (หน่วยสันติमित) การปฏิบัติงานด้านการข่าวและปฏิบัติการจิตวิทยา (ปจว.)

พ.ศ. ๒๕๔๓ (๑ เมษายน) มีมติ ครม.ให้ยกเลิก พ.ร.บ.ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ (ตรงกับสมัย นายชวน หลีกภัย ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี) พ.ศ.๒๕๔๔ คณะรัฐมนตรีปรับลดบทบาทของ กอ.รมน. ลง โดยเฉพาะการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพิ่มบทบาทด้านการประสานงานมีการปรับโครงสร้าง กอ.รมน. จากเดิมโดยแต่งตั้งให้ผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็น รอง ผอ.รมน.โดยตำแหน่ง ต่อมาแต่งตั้งปลัดกระทรวงมหาดไทย และ รอง ผอ.รมน.ฝ่ายการเมือง โดยให้มีตำแหน่งผู้ช่วย ผอ.รมน. ๕ ตำแหน่ง คือ ผบ.ทบ., ผบ.ทร., ผบ.ทอ., ผบ.ตร. และ

อธิบดีกรมการปกครอง

พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๕๘/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เรื่อง การจัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ตามที่สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเสนอ พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๒๐๕/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๙ เรื่องการจัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน โดยให้ยกเลิก คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ๑๕๘/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ โดยให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน เป็นหน่วยงานในสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมี ผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (ผอ.รมน.) มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาข้าราชการ และการดำเนินงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในและหน่วยงานในสายงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ภายหลังจากที่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผลให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นส่วนราชการที่มีรูปแบบเฉพาะ ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาโดยตรงกับนายกรัฐมนตรี มีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีรัฐมนตรี และหัวหน้าส่วนราชการด้านความมั่นคงเป็นคณะกรรมการอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และเพื่อรองรับตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑

พ.ศ. ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๑๗๙/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน อำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลังของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรโดยมีโครงสร้างการจัดประกอบด้วย ส่วนบังคับบัญชา สำนักฝ่ายอำนวยการศูนย์ประสานการปฏิบัติ และหน่วยปฏิบัติระดับภูมิภาคมีอัตราเจ้าหน้าที่ พลเรือน ตำรวจ ทหาร ที่ปฏิบัติงานในโครงสร้างดังกล่าว ทั้งที่เป็นอัตราประจำและช่วยราชการ รวม ๙๗๗ อัตรา และอัตราที่ปฏิบัติงานในโครงสร้างของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคๆ ละ จำนวน ๒๓๒ อัตราและอัตราที่ปฏิบัติงานในโครงสร้างของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดๆ ละ จำนวน ๔๗ อัตรา^{๑๐๑}

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑ เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ประกอบด้วย จำนวน ๒๖ มาตรา^{๑๐๒} ดังนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

^{๑๐๑} กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.opm.isoc.go.th/assets/img/Prawat.pdf>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

^{๑๐๒} พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑, เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ราชกิจจานุเบกษา ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/stability-2551.pdf>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ใด ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย หรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ ให้กลับสู่สภาวะปกติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐ แต่ไม่รวมถึงศาลและองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“จังหวัด” หมายความว่า รวมถึง กรุงเทพมหานคร

“ผู้ว่าราชการจังหวัด” หมายความว่า ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า “กอ.รมน.” ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

กอ.รมน. มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เรียกโดยย่อว่า “ผอ.รมน.” เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างใน กอ.รมน. และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ กอ.รมน. โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นรองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการจากข้าราชการในสังกัด กอ.รมน. หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานภายในของ กอ.รมน. ให้เสนอวิธีการทหารบกเป็นเลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่รับผิดชอบงานอำนวยการและธุรการของ กอ.รมน. รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และเลขาธิการ กอ.รมน. มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างใน กอ.รมน. รองจากผู้อำนวยการและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนดให้ผู้อำนวยการมีอำนาจทำนิติกรรม ฟ้องคดี ถูกฟ้องคดี และดำเนินการทั้งปวงเกี่ยวกับคดี อันเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่ของ กอ.รมน. ทั้งนี้ โดยกระทำในนามของสำนักนายกรัฐมนตรีในการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจเป็นหนังสือ ให้รองผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติหรือใช้อำนาจแทนก็ได้

มาตรา ๖ ให้ กอ.รมน. เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ และกฎหมายว่าด้วยเงินคลัง

มาตรา ๗ ให้ กอ.รมน. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(๒) อำนวยการในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่เสนอแผนและแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามแผนและแนวทางนั้น

(๓) อำนวยการ ประสานงาน และเสริมการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามแผนและแนวทางในการปฏิบัติงานตาม (๒) ในการนี้ คณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้ กอ.รมน. มีอำนาจในการกำกับดำเนินการของหน่วยงานของรัฐตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดด้วยก็ได้

(๔) เสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่กระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและความสงบเรียบร้อยของสังคม

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภาความมั่นคงแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๘ นอกจากการมอบอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแล้ว บรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้ ผอ.รมน.ภาค ผอ.รมน.จังหวัด หรือผู้อำนวยการศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นปฏิบัติแทนก็ได้

มาตรา ๙ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของ กอ.รมน. ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้หน่วยงานของรัฐจัดส่งเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติหน้าที่ใน กอ.รมน.ตามที่ผู้อำนวยการร้องขอและให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรอื่นที่มีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกันของหน่วยงานของรัฐนั้น จัดให้หน่วยงานของรัฐที่จัดส่งเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติหน้าที่ยัง กอ.รมน. มีอัตรากำลังแทนตามความจำเป็นแต่ไม่เกินจำนวนอัตรากำลังที่จัดส่งไป

มาตรา ๑๐ ให้มีคณะกรรมการอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรคณะหนึ่ง ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นรองประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงมหาดไทย อัยการสูงสุดเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลางและอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นกรรมการและเลขาธิการ กอ.รมน. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งข้าราชการใน กอ.รมน. เป็นผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคนให้คณะกรรมการ

มีอำนาจหน้าที่กำกับ ให้คำปรึกษาและเสนอแนะต่อ กอ.รมน. ในการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของ กอ.รมน. รวมตลอดทั้งอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วางระเบียบเกี่ยวกับการอำนวยการและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ กอ.รมน. กอ.รมน.ภาค และ กอ.รมน.จังหวัด

(๓) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงินการคลัง การพัสดุและการจัดการทรัพย์สินของ กอ.รมน.

(๔) แต่งตั้งคณะที่ปรึกษา กอ.รมน. โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในภาคส่วนต่างๆ อย่างน้อยให้ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี การรักษาความมั่นคงของรัฐ สื่อมวลชนและมีหน้าที่ในการเสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น และให้คำปรึกษาตามที่คณะกรรมการหารือ

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

มาตรา ๑๑ เมื่อมีกรณีจำเป็นในอันที่จะรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในพื้นที่ของ กองทัพภาคใด คณะกรรมการโดยคำแนะนำของผู้อำนวยการจะมีมติให้กองทัพภาคนั้นจัดให้มีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค เรียกโดยย่อว่า “กอ.รมน.ภาค” ก็ได้ให้ กอ.รมน.ภาค เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อ กอ.รมน. โดยมีแม่ทัพภาคเป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค เรียกโดยย่อว่า “ผอ.รมน.ภาค” มีหน้าที่รับผิดชอบและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพภาคตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ กอ.รมน.ภาค ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้างของกองทัพภาครวมตลอดทั้ง ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในเขตพื้นที่ให้มาปฏิบัติงานประจำหรือเป็นครั้งคราวใน กอ.รมน.ภาค ได้ตามที่ ผอ.รมน.ภาค เสนอผอ.รมน.ภาค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่ได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติงานใน กอ.รมน.ภาค และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ กอ.รมน.ภาคการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ อัตรากำลัง และการบริหารงานของส่วนงานภายใน กอ.รมน.ภาค ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดตามข้อเสนอของ ผอ.รมน.ภาค ให้ กอ.รมน. และกองทัพภาคพิจารณาให้การสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานของ กอ.รมน.ภาค ตามที่ ผอ.รมน.ภาค ร้องขอ และให้นำความในมาตรา ๙ มาใช้บังคับกับ กอ.รมน.ภาค ด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น ผอ.รมน.ภาค อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา กอ.รมน.ภาคขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการมีจำนวนไม่เกินห้าสิบคนโดยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ทุกภาคส่วน มีหน้าที่ในการเสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น และให้คำปรึกษาตามที่ ผอ.รมน.ภาค ร้องขอ

มาตรา ๑๓ เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ของ กอ.รมน.ภาค ตามมาตรา ๑๑ ผอ.รมน.ภาค โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรียว่าการกระทรวงมหาดไทย และผู้อำนวยการจะตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “กอ.รมน.จังหวัด” ขึ้นในจังหวัดที่อยู่ในเขตของกองทัพภาคเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อ กอ.รมน.ภาค ก็ได้ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดนั้นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดเรียกโดยย่อว่า “ผอ.รมน.จังหวัด” เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ กอ.รมน.จังหวัด การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ อัตรากำลัง และการบริหารงานของส่วนงานภายใน กอ.รมน.จังหวัด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดให้ กอ.รมน. และจังหวัดพิจารณาให้การสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานของ กอ.รมน.จังหวัด ตามที่ ผอ.รมน.จังหวัด ร้องขอ และให้นำความในมาตรา ๙ มาใช้บังคับกับ กอ.รมน.จังหวัด ด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น ผอ.รมน.จังหวัด อาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา กอ.รมน.จังหวัดขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการมีจำนวนไม่เกินสามสิบคนโดยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่ทุกภาคส่วน มีหน้าที่ในการเสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้น และให้คำปรึกษาตามที่ ผอ.รมน.จังหวัด ร้องขอ

หมวด ๒ การกิจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่ปรากฏเหตุการณ์อันกระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแต่ยังไม่มี ความจำเป็นต้องประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และเหตุการณ์นั้นมีแนวโน้มที่จะมีอยู่ต่อไปเป็นเวลานานทั้งอยู่ในอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยคณะรัฐมนตรีจะมีมติมอบหมายให้ กอ.รมน. เป็นผู้รับผิดชอบในการป้องกันปราบปราม ระงับ ยับยั้ง และแก้ไขหรือบรรเทาเหตุการณ์ที่กระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรนั้นภายในพื้นที่และระยะเวลาที่กำหนดได้ ทั้งนี้ให้ประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ในกรณีที่เหตุการณ์ตามวรรคหนึ่งสิ้นสุดลงหรือสามารถดำเนินการแก้ไขได้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบตามปกติ ให้นายกรัฐมนตรีประกาศให้อำนาจหน้าที่ของ กอ.รมน. ที่ได้รับมอบหมายตามวรรคหนึ่งสิ้นสุดลง และให้นายกรัฐมนตรีรายงานผลต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาทราบโดยเร็ว

มาตรา ๑๖ ในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายตามมาตรา ๑๕ ให้ กอ.รมน. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ป้องกัน ปราบปราม ระงับ ยับยั้ง และแก้ไขหรือบรรเทาเหตุการณ์ที่กระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรตามที่ได้รับมอบหมายตามมาตรา ๑๕

(๒) จัดทำแผนการดำเนินการตาม (๑) เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบ

(๓) กำกับ ติดตาม และเร่งรัดหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการหรือบูรณาการในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนตาม (๒)

(๔) สั่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมว่าจะเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรหรือเป็นอุปสรรคต่อการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรออกจากพื้นที่ที่กำหนด

ในการจัดทำแผนตาม (๒) ให้ กอ.รมน. ประชุมหารือกับสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย และในการนี้ให้จัดทำแผนเผชิญเหตุในแต่ละสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

ในกรณีที่มีคำสั่งตาม (๔) แล้ว ให้ กอ.รมน. แจ้งให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดทราบพร้อมด้วยเหตุผล และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากพื้นที่นั้นไปรายงานตัวยังหน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดโดยเร็ว ในการนี้ให้หน่วยงานของรัฐเจ้าสังกัดดำเนินการออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ หรือพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งดังกล่าว

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีความจำเป็นที่ กอ.รมน. ต้องใช้อำนาจหรือหน้าที่ตามกฎหมายใดที่อยู่ในอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐใดให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ใน กอ.รมน. เป็นเจ้าพนักงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายนั้น หรือมีมติให้หน่วยงานของรัฐนั้นมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว ให้ กอ.รมน. ดำเนินการแทนหรือมีอำนาจดำเนินการด้วยภายในพื้นที่และระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วย

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ที่กระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ในมาตรา ๑๖ ในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งให้ผู้อำนวยความสะดวกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจจัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อปฏิบัติการกิจอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างเป็นการเฉพาะก็ได้

โครงสร้าง อัตรากำลัง การบริหารจัดการ อำนาจหน้าที่ การกำกับติดตามหรือบังคับบัญชา ศูนย์อำนวยความสะดวกหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยความสะดวกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาและให้นำความในมาตรา ๙ มาใช้บังคับกับศูนย์หรือหน่วยงานตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม โดยให้อำนาจของผู้อำนวยความสะดวกของผู้อำนวยความสะดวกศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานนั้น

มาตรา ๑๘ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันปราบปราม ระงับ ยับยั้ง และแก้ไขหรือบรรเทาเหตุการณ์ภายในพื้นที่ตามมาตรา ๑๕ ให้ผู้อำนวยความสะดวกโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีมีอำนาจออกข้อกำหนด ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการหรือดเว้นการปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใด
- (๒) ห้ามเข้าหรือให้ออกจากบริเวณพื้นที่ อาคาร หรือสถานที่ที่กำหนดในห้วงเวลาที่ปฏิบัติการเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือเป็นบุคคลซึ่งได้รับการยกเว้น
- (๓) ห้ามออกนอกเคสสถานในเวลาที่กำหนด
- (๔) ห้ามนำอาวุธออกนอกเคสสถาน
- (๕) ห้ามการใช้เส้นทางคมนาคมหรือการใชยานพาหนะ หรือกำหนดเงื่อนไขการใช้เส้นทางคมนาคมหรือการใชยานพาหนะ

(๖) ให้บุคคลปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดอันเกี่ยวกับเครื่องมือหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่ชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของประชาชน ข้อกำหนดตามวรรคหนึ่งจะกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ การกำหนดดังกล่าวต้องไม่ก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชนเกินสมควรแก่เหตุ

มาตรา ๑๙ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๖ (๑) ให้ผู้อำนวยการและพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่และร่วมเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๒๐ ในการใช้อำนาจของ กอ.รมน. ตามมาตรา ๑๖ (๑) ถ้าก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนผู้สุจริต ให้ กอ.รมน. จัดให้ผู้นั้นได้รับการชดเชยค่าเสียหายตามควรแก่กรณีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๑ ภายในเขตพื้นที่ที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ กอ.รมน. ดำเนินการตามมาตรา ๑๕ หากปรากฏว่าผู้ใดต้องหาว่าได้กระทำความผิดอันมีผลกระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่กลับใจเข้ามาขอตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือเป็นกรณีที่พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนแล้วปรากฏว่าผู้นั้นได้กระทำไปเพราะหลงผิดหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์และการเปิดโอกาสให้ผู้นั้นกลับตัวจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ในการนี้ให้พนักงานสอบสวนส่งสำนวนการสอบสวนของผู้ต้องหานั้น พร้อมทั้งความเห็นของพนักงานสอบสวนไปให้ผู้อำนวยการ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นด้วยกับความเห็นของพนักงานสอบสวนให้ส่งสำนวนพร้อมความเห็นของผู้อำนวยการให้พนักงานอัยการเพื่อยื่นคำร้องต่อศาล หากเห็นสมควรศาลอาจสั่งให้ส่งผู้ต้องหานั้นให้ผู้อำนวยการเพื่อเข้ารับการอบรม ณ สถานที่ที่กำหนดเป็นเวลาไม่เกินหกเดือนและปฏิบัติตามเงื่อนไขอื่นที่ศาลกำหนดด้วยก็ได้

การดำเนินการตามวรรคสอง ให้ศาลสั่งได้ต่อเมื่อผู้ต้องหานั้นยินยอมเข้ารับการอบรมและปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าวเมื่อผู้ต้องหาได้เข้ารับการอบรมและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดดังกล่าวแล้วสิทธิภาคีอาญามาฟ้องผู้ต้องหานั้นเป็นอันระงับไป

มาตรา ๒๒ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายในพื้นที่ที่กำหนดตามมาตรา ๑๕ อาจได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่งผู้ใดเจ็บป่วย เสียชีวิต ทุพพลภาพ พิกار หรือสูญเสียอวัยวะอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นนอกเหนือจากที่มีกฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๓ บรรดาข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หรือการกระทำตามหมวดนี้ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

การดำเนินคดีใดๆ อันเนื่องมาจากข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หรือการกระทำตามหมวดนี้ให้อยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรม ทั้งนี้ ในกรณีที่ศาลจะต้องพิจารณาเพื่อใช้มาตรการหรือวิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหรือประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี ให้ศาลเรียกเจ้าพนักงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งออกข้อกำหนด ประกาศหรือคำสั่ง หรือกระทำการนั้น มาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง รายงาน หรือแสดงผลเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งใช้มาตรการหรือวิธีการชั่วคราวดังกล่าวด้วย

หมวด ๓ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๒๔ ผู้ใดฝ่าฝืนข้อกำหนดที่ออกตามมาตรา ๑๘ (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๕ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๒๐๕/๒๕๔๙ เรื่อง การจัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ มาเป็นของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๖ ให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกองบัญชาการผสมพลเรือน ตำรวจ ทหาร ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๒๐๗/๒๕๔๙ เรื่อง การบริหารราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นศูนย์อำนวยการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันมีปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีหลากหลาย มีความรุนแรง รวดเร็ว สามารถขยายตัวจนส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง และมีความสลับซับซ้อน จนอาจกระทบต่อเอกราชและบูรณาภาพแห่งอาณาเขตก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในประเทศ และเป็นภัยอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชน ดังนั้นเพื่อให้สามารถป้องกันและระงับภัยที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วถึง จึงสมควรกำหนดให้มีหน่วยปฏิบัติงานหลักเพื่อรับผิดชอบดำเนินการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร ตลอดจนบูรณาการและประสานการปฏิบัติร่วมกับทุกส่วนราชการ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและรักษาความมั่นคง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งในท้องถิ่นของตน เพื่อป้องกันภัยอันตรายที่เกิดขึ้นตั้งแต่ในยามปกติ และในยามที่เกิดสถานการณ์อันเป็นภัยต่อความมั่นคงในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง และกำหนดให้มีมาตรการและกลไกควบคุมการใช้อำนาจเป็นการเฉพาะตามระดับความรุนแรงของสถานการณ์ เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒.๔.๒ โครงสร้างหน่วยงานและอำนาจหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

๑. วิสัยทัศน์

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และประสานการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเพื่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐ และความสงบสุขของประชาชน

๒. พันธกิจ

๑) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และเสริมการปฏิบัติตามแผนงานและแนวทางการป้องกัน ปรามปราม ระงับยับยั้ง และแก้ไขบรรเทาเหตุการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

๒) ปกป้องสถาบันหลักของชาติและสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติด้วยพลังประชารัฐ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) ปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภาความมั่นคงแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมายเพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๔) พัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการการวางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และเสริมการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มสถานการณ์ที่อาจเป็นภัย หรือเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

โครงสร้างหน่วยงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ “กอ.รมน.” จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรหรือ ผอ.รมน. โดยกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการอำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย หรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐให้กลับสู่สภาวะปกติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคงของรัฐ

๑. การจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน

การจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานการปฏิบัติราชการและการบริหารงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ และวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๒ ให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีโครงสร้างและส่วนงานออกเป็น ๑๒ ส่วนงาน ดังนี้

๑) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตณ.)

- ๓) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง (สนย.)
- ๔) สำนักการข่าว (สขว.)
- ๕) สำนักกิจการมวลชนและสารนิเทศ (สมท.)
- ๖) สำนักบริหารงานบุคคล (สบค.)
- ๗) สำนักบริหารงานทั่วไป (สบป.)
- ๘) สำนักงบประมาณและการเงิน (สปง.)
- ๙) ศูนย์ติดตามสถานการณ์ (ศตส.)
- ๑๐) ศูนย์ประสานการปฏิบัติ (ศปป.)
- ๑๑) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค (กอ.รมน. ภาค)
- ๑๒) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัด (กอ.รมน. จังหวัด)

อำนาจหน้าที่ของส่วนงานและการบังคับบัญชาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

๑. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบบริหารภายในของ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานและการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ง) ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) ตรวจสอบการบริหาร การเงิน และการบัญชี

ข) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายใน

ค) ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และกำกับดูแลงานด้านนโยบายยุทธศาสตร์ความมั่นคงของ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อ

รองรับนโยบายของรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดนของสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ข) พิจารณาแผนงาน โครงการ และคำขอของหน่วยงานต่างๆ ตามแผนงานการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรประจำปี และในโครงการพิเศษ รวมทั้งประสานการจัดทำงบประมาณประจำปี ตลอดจนตรวจสอบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยรองให้เป็นไปตามแผนงาน

ค) อำนาจการ ประสานงานเพื่อบูรณาการการปฏิบัติการของ พลเรือน ตำรวจ ทหาร และกำลังพลกึ่งทหาร ที่ร่วมปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรตามแผนงาน ตลอดจนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกระดับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งในด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการทหาร ให้เป็นไปตามแผนงาน คำสั่ง และนโยบายที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรกำหนด

ง) รับผิดชอบการปฏิบัติการข่าวสาร

จ) จัดทำนโยบาย อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลเกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินงานของหน่วยงานภารกิจพิเศษให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบ

ฉ) ดำเนินการวิจัยและประเมินผลการดำเนินงานของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและหน่วยรอง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีความพร้อมและทันสมัย

๔. สำนักการข่าว ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานข่าวทั้งปวงของหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในความควบคุมของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ข) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มภัยคุกคามด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักร รวมทั้งประสานงานด้านการข่าวกับหน่วยงานข่าวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง

ค) จัดทำรายงานข่าวกรองระดับยุทธศาสตร์และรายงานข่าวกรองต่างๆ ให้กับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร รวมทั้งรับผิดชอบงานด้านระบบภูมิสารสนเทศ (GIS)

ง) ติดตามความเคลื่อนไหวและวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

จ) ดำเนินงานด้านการต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เอกสาร และสถานที่ของ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๕. สำนักกิจการมวลชนและสารนิเทศ ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนาจการรักษาความมั่นคง ภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติการด้านมวลชนและสารนิเทศ

ข) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สร้างความรัก ความสามัคคีของคนในชาติด้วยการ

จัดตั้งมวลชนฝึกพลังประชาชน ประสานสัมพันธ์มวลชน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ค) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติการจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์ การบริการข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤติ

ง) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลงานพัฒนา และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามแนวพระราชดำริ การประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่

จ) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลการศึกษาอบรมเพื่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อความมั่นคงของชาติ

๖. สำนักบริหารงานบุคคล ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับกิจการด้านบุคลากร รวมทั้งงานด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชนของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ข) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แลงการณ์ และแบบธรรมเนียมด้านบุคลากรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และการช่วยราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ง) จัดทำแผนงานและโครงการ และดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้านบุคลากร

จ) ดำเนินการด้านการบริการสิทธิบุคลากร ได้แก่ การจัดทำบำเหน็จประจำปี

ฉ) ดำเนินการพัฒนากุศลกร และการประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ช) ดำเนินการด้านการปกครอง การรักษาวินัย และการพิจารณาความผิดของบุคลากร

ซ) รับผิดชอบงานจัดการภายในสำนักงาน งานพิธีของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๗. สำนักบริหารงานทั่วไป ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) กำหนดนโยบาย วางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในด้านส่งกำลังบำรุง ในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ โครงการ และงบประมาณการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานราคากลางในการจัดหาพัสดุ การวิเคราะห์ วิจัย และตรวจสอบผลงาน และประเมินผลในการส่งกำลังบำรุง

ข) รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก การประชุม การดูแลรักษาอาคารสถานที่ของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และงานที่มีได้มอบหมายให้ส่วนราชการใดในกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ

ค) อำนาจการ ควบคุม และติดตามผล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรักษา การแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การจำหน่าย การบันทึกและรายงานสถานภาพ การจัดทำบัญชีคุมพัสดุ การจัดทำสถิติ ความสิ้นเปลืองวัสดุ และการดำเนินการต่ออาชญาวิทยา

ง) รับผิดชอบการเคลื่อนย้ายกำลังพลและขนส่งพัสดุ การบริการ การเลี้ยงดูภายใน และภายนอกที่ทำการ การรักษาพยาบาลและการส่งกลับ รวมทั้งการบริการน้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันปรนนิบัติบำรุง

จ) รับผิดชอบในการจัดหา ปรนนิบัติบำรุง และซ่อมบำรุงพัสดุ สนับสนุนภารกิจของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ฉ) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน สนับสนุน และกำกับดูแลงานด้านการสื่อสารและงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘. สำนักงบประมาณและการเงิน ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) กำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ และการเงิน

ข) ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นในการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

ค) เสนอแนะและให้คำปรึกษาทางด้านงบประมาณ การเงินตามระเบียบแบบแผนของทางราชการแก่ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานใน กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๙. ศูนย์ติดตามสถานการณ์ ขึ้นตรงต่อเลขาธิการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) ติดตาม วิเคราะห์ รายงานสถานการณ์ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และประสานการปฏิบัติกับหน่วยรองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในขั้นต้น

ข) ทำหน้าที่เป็นศูนย์อำนาจการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ เมื่อเกิดสถานการณ์ในภาวะไม่ปกติ

๑๐. ศูนย์ประสานการปฏิบัติ ขึ้นตรงต่อผู้อำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรให้จัดตั้งขึ้นในจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อบูรณาการการปฏิบัติ และกำกับดูแลงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงของชาติเฉพาะเรื่องโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ก) ประสานงาน และติดตามสถานการณ์ ด้านความมั่นคงของชาติเฉพาะเรื่องรวมทั้งวางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับดูแล ตลอดจนเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการดำเนินการป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงที่จะ

ก่อให้เกิดความไม่สงบต่อประชาชน หรือต่อรัฐให้กลับสู่สภาวะปกติ เกิดความสงบสุขต่อประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ ร่วมกับผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

ข) จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับนโยบายป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงเฉพาะ เรื่อง บุคลากรและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนงานและโครงการ และงบประมาณของส่วน ราชการ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำกับดูแลให้การปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ค) ประสานงานและติดตามการปฏิบัติงานด้านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ รวมทั้งวางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ ดูแล ตลอดจนเสนอแนะผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการดำเนินการพิจารณาโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืน

ง) ดำเนินการด้านความมั่นคงอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๑๑. กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในราชอาณาจักร มีหน้าที่รับผิดชอบและการสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพอากาศตามที่อยู่อำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรมอบหมาย และมีอำนาจหน้าที่ตามที่อยู่อำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรกำหนดตามข้อเสนอแนะของผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค

๑๒. กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในภาค มีหน้าที่รับผิดชอบและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในเขตพื้นที่ รับผิดชอบของจังหวัดนั้นตามที่อยู่อำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรมอบหมาย และ มีอำนาจหน้าที่ตามที่อยู่อำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรกำหนด

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือใช้ชื่อย่อ ว่า กอ.รมน. ได้ว่า กอ.รมน. เป็นหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคง ภายในราชอาณาจักรปีพุทธศักราช ๒๕๕๑ มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และประสานการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐ และความสงบสุขของประชาชน เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ขึ้นตรงต่อ นายกรัฐมนตรีในฐานะผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ ผอ.รมน. มีอำนาจ หน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณา การ อำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายใน ราชอาณาจักรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่จะเทิดทูน พิทักษ์และรักษาไว้ซึ่ง สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยมีการจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานการปฏิบัติ ราชการและการบริหารงานของ กอ.รมน. ตามความในมาตรา ๕ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักรพ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมติดคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ และวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๒ ให้ กอ.รมน. โดยมีโครงสร้างและ แบ่งส่วนงานที่ปฏิบัติงานใน ส่วนกลาง จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ดังนี้ ๑) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตณ.) ๓) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง (สนย.) ๔) สำนักการข่าว (สขว.) ๕) สำนัก

กิจการมวลชนและสารนิเทศ (สมท.) ๖) สำนักบริหารงานบุคคล (สบค.) ๗) สำนักบริหารงานทั่วไป (สบป.) ๘) สำนักงบประมาณและการเงิน (สปป.) ๙) ศูนย์ติดตามสถานการณ์ (ศตส.) และ ๑๐) ศูนย์ประสานการปฏิบัติ (ศปป.) และเป็นส่วนงานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน ๒ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (กอ.รมน. ภาค) และ ๑๒) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด (กอ.รมน. จังหวัด) โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้.-

๑. วิสัยทัศน์

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และประสานการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเพื่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐ และความสงบสุขของประชาชน

๒. พันธกิจ

๑) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และเสริมการปฏิบัติตามแผนงานและแนวทางการป้องกัน ปรามปราม ระงับยับยั้ง และแก้ไขบรรเทาเหตุการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

๒) ปกป้องสถาบันหลักของชาติและสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติด้วยพลังประชารัฐ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) ปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภาความมั่นคงแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมายเพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๔) พัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกลไก การขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการการวางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และเสริมการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มสถานการณ์ที่อาจเป็นภัย หรือเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

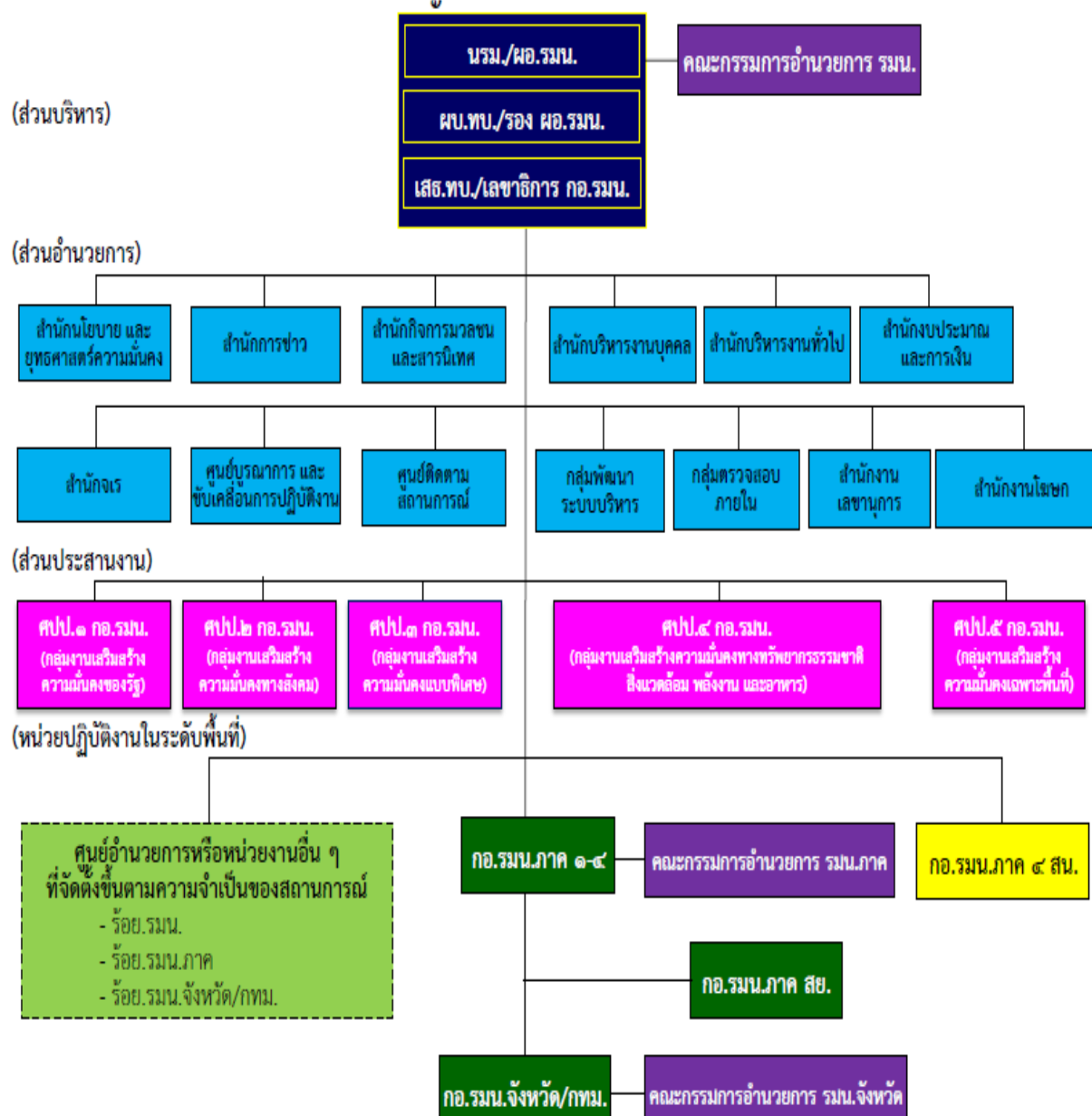
๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒.๔.๓ โครงสร้างหน่วยงานและอำนาจหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (กอ.รมน. ภาค)

โครงสร้างการจัดและการบังคับบัญชาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร



ภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างการจัดและการบังคับบัญชาของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

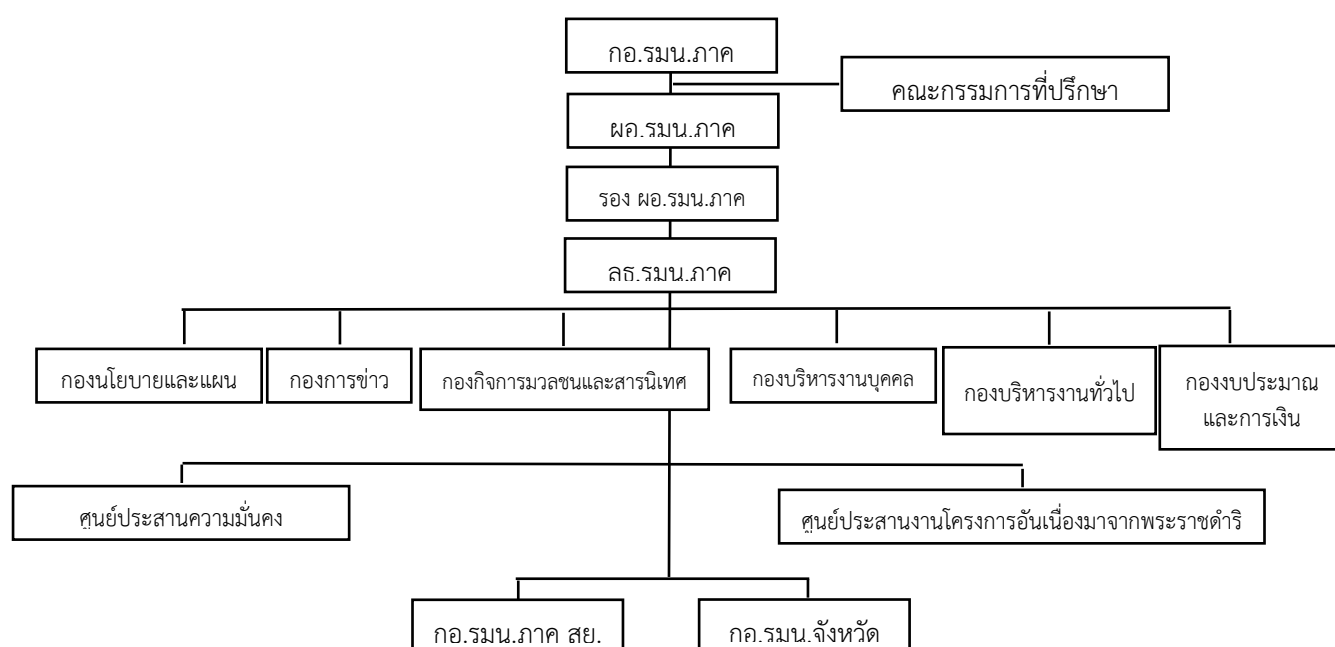
การจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน

การจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานการปฏิบัติราชการและการบริหารงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค มีโครงสร้างและส่วนงาน ๑๑ ส่วนงาน ดังนี้

๑. สำนักงานผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค

๒. กองบริหารงานบุคคล (บค.กอ.รมน.ภาค.
๓. กองการข้าว (ขว.กอ.รมน.ภาค.
๔. กองนโยบายและแผน (นผ.กอ.รมน. ภาค.
๕. กองกิจการมวลชนและสารนิเทศ (มท.กอ.รมน.ภาค.
๖. กองบริหารงานทั่วไป (บป.กอ.รมน.ภาค.
๗. กองงบประมาณและการเงิน (ปง.กอ.รมน.ภาค.
๘. ศูนย์ประสานความมั่นคง (ศปม.กอ.รมน.ภาค.
๙. ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ศปร.กอ.รมน.ภาค.
๑๐. กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคส่วนแยก (กอ.รมน.ภาค สย..
๑๑. กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัด (กอ.รมน.จังหวัด.

ผังการจัดหน่วยงาน



ภาพที่ ๒.๔ การจัดและหน้าที่ส่วนราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค

อำนาจหน้าที่ของส่วนงานและการบังคับบัญชากองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (กอ.รมน. ภาค)

กองฝ่ายอำนวยการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล ตรวจสอบและประเมินผลงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ การข้าว และการ ปฏิบัติการข้าวสาร การดำเนินการด้านมวลชน การบริหารบุคคลและกฎหมาย การบริหาร งานทั่วไป การงบประมาณและการเงิน ในส่วนที่เกี่ยวข้องตามหน้าที่และตามที่ ผอ.รมน.ภาค, รอง ผอ.รมน.ภาค หรือ ลธ.รมน.ภาค มอบหมาย เพื่อรองรับนโยบายของ รัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดนของสภาความมั่นคงแห่งชาติ หน้าที่ของแต่ละหน่วย มี ดังนี้

๑. กองบริหารงานบุคคล กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (บค.กอ.รมน.ภาค)

(๑) กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงานและกำกับดูแลเกี่ยวกับกิจการด้านบุคลากร รวมทั้งงานด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชนของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แลงการณ์ และ แบบธรรมเนียมด้านบุคลากรของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และการช่วยราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

(๔) จัดทำแผนงานและโครงการและดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้านบุคลากร

(๕) ดำเนินการด้านการบริการสิทธิบุคลากร ได้แก่ การจัดทำบำเหน็จประจำปี การรับรองสิทธิ รับรองการปฏิบัติราชการ เจริญตรา บำเหน็จความชอบ ค่าตอบแทน การช่วยเหลือ และการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนาและรักษาขวัญ และงานสวัสดิการของบุคลากร

(๗) ดำเนินการพัฒนากุศลกร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๘) ดำเนินการด้านการปกครอง การรักษาวินัย และการพิจารณาความผิดของบุคลากร

(๙) รับผิดชอบงานจัดการภายในสำนักงาน งานพิธีของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค รวมทั้งงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองการข่าว กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (ขว.กอ.รมน.ภาค)

(๑) อำนวยการ กำกับดูแลการจัดตั้งชุดปฏิบัติงานข่าวจาก สำนักงานข่าว กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด (สขว.กอ.รมน. และ กอ.รมน.จว.) เพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่มีสถานการณ์ภัยคุกคาม ทำการรวบรวมข่าวสารของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดตั้งข่ายข่าวประชาชน เพื่อเป็นผู้รวบรวมข่าวสารในพื้นที่ จัดชุดรวบรวมและตรวจสอบข่าวสาร (ขรต.) เพื่อดำเนินการบูรณาการข้อมูลข่าวสาร ข่าวกรอง ในการผลิตข่าวกรองที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการข่าวเพื่อจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการข่าวที่ทันสมัย

(๒) อำนวยการ ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดตามภาคต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ร่วมกันในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. กองนโยบายและแผน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (นผ.กอ.รมน.ภาค)

(๑) อำนวยการ กำกับดูแล ปฏิบัติการข่าวสารเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง บูรณาการ วางแผน อำนวยการ ประสานการปฏิบัติการข่าวสารในพื้นที่รับผิดชอบ และ

กำกับดูแลการปฏิบัติการข่าวสารของ กอ.รมน.ภาค, กอ.รมน.ภาค สย. และกอ.รมน.จว. โดยให้สอดคล้องกับปัญหาด้านความมั่นคงที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบในภาพรวม โดยให้ความสำคัญในการดำเนินการ เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามที่ กอ.รมน. สั่งการ

(๒) อำนวยการ และประสานการดำเนินงานกับ กอ.รมน.ภาค สย. และ กอ.รมน.จว. เพื่อการบริหารจัดการตามแผนงาน/โครงการด้านความมั่นคงในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในด้าน การพัฒนาศักยภาพคน/ชุมชน/พื้นที่เป้าหมายชายแดน การฝึกกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน การพัฒนาความร่วมมือชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การ ปฏิบัติในการจัดระเบียบจังหวัดชายแดน ชายฝั่งทะเล และจังหวัดในเขตพื้นที่ตอนใน รองรับการบริหารงาน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติของ สมช. เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานพัฒนา เพื่อเสริมความมั่นคงในทุกพื้นที่

(๓) อำนวยการ ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดตามภาคต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ร่วมกันในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔. กองกิจการมวลชนและสารนิเทศกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (มท.กอ.รมน.ภาค)

(๑) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับการให้มีการจัดชุดประสานงานมวลชน (ขป.มช.) ลงปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ สนับสนุน ศปช.กอ.รมน.ภาค ทั้ง ๔ ภาค และ ศปช.กอ.รมน.จว. ให้ครบทั้ง ๗๖ จังหวัด และ กรุงเทพมหานคร โดยเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพ ในด้านต่างๆ ให้กับชุด ด้วยการจัดการฝึกอบรม สนับสนุนเครื่องมือ และงบประมาณที่เหมาะสม พอเพียง ที่จะรองรับกับสถานการณ์ความรุนแรงของภัยคุกคามด้านความมั่นคง ตามที่ กอ.รมน. กำหนด ที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการจัดการฝึกอบรม ให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ตามหลักสูตรศึกษาอบรมเพื่อความมั่นคงของชาติ ที่ กอ.รมน. กำหนดให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่เกิดปัญหา โดยเน้นย้ำในเรื่องหัวข้อ “อุดมการณ์ความรักชาติ หรือ อุดมการณ์มวลชน” ภัยคุกคามด้านความมั่นคง และภารกิจของมวลชน

(๓) จัดตั้ง สร้าง และขยายเครือข่ายกลุ่มผู้นำมวลชนขยายผลอุดมการณ์รักชาติ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ อาทิ ชุดวิทยากรและมวลชนประเภทต่างๆ ของ กอ.รมน. และ หน่วยงานของรัฐ กลุ่มข้าราชการของรัฐวิสาหกิจ กลุ่มผู้นำองค์กร กลุ่มผู้นำชุมชน/ผู้นำท้องถิ่น/ ปราชญ์ชาวบ้าน กลุ่มพระสงฆ์/ผู้นำศาสนา เป็นต้น ตลอดจนกลุ่มประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีปัญหา ด้านความมั่นคงตามลำดับความเร่งด่วนของสถานการณ์

(๔) ส่งเสริม/สนับสนุนมวลชนทุกกลุ่มทุกประเภทให้มีความเข้มแข็ง รู้หน้าที่และ ภารกิจของมวลชน โดยเฉพาะมวลชนกลุ่มไทยอาสาป้องกันชาติ (ทสปช.) และกองหนุนแห่งชาติ (กนช.) ให้มีขีดความสามารถและเป็นแกนหลักให้กับมวลชนทุกกลุ่มในการเฝ้าระวัง แจ้งเตือน และ ร่วมปฏิบัติงานสนับสนุนการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ดำรงรักษาสถานภาพ และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับมวลชนทุกกลุ่มและทุก ประเภท อย่างต่อเนื่อง ด้วยการพบปะพูดคุย การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา/สาธิตเสวนา หรือทากิจกรรม ต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความรัก

ความสามัคคี และสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างมวลชนทุกกลุ่ม โดยเน้นกิจกรรมแสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกสาธารณะร่วมด้านความมั่นคงของชาติ เป็นต้น

(๖) อำนวยการ ประสานงาน เพื่อบูรณาการงานมวลชนของหน่วยงานต่างๆ ในการสร้างเครือข่ายมวลชนที่มีอุดมการณ์รักชาติอย่างเป็นระบบ และผลักดันให้มีจัดตั้งศูนย์ อำนวยการบริหารงานกิจการมวลชนแห่งชาติ และโครงสร้างการทำงานร่วมของหน่วยงานมวลชน ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบริหาร (กระทรวง กรม) จนถึงระดับหน่วยปฏิบัติ (หมู่บ้าน ตำบล อาเภอ จังหวัด)

(๗) อำนวยการ ประสานงาน กำกับการพัฒนาเสริมสร้างเครือข่ายสายด่วนความมั่นคง ๑๓๗๔ ให้เป็นช่องทางที่มีศักยภาพในการแจ้งข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคงที่มีประสิทธิภาพ โดยประชาชนทั่วไปสามารถแจ้งเหตุ/ภัยด้านความมั่นคงต่างๆ ได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที

(๘) อำนวยการ ประสานงาน และกำกับการงานด้านสารนิเทศของ กอ.รมน. ให้เป็นที่ยอมรับและได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ จากทุกกลุ่ม และทุกสำนัก โดยบูรณาการหน่วยงานด้านสื่อ ทั้งภาครัฐ และเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ กอ.รมน. ไปสู่การรับรู้ของประชาชนครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและทันเวลา

(๙) เสริมสร้างภาพลักษณ์ กอ.รมน. และหน่วยงานต่างๆ ภายใต้แผนงาน และคำสั่งของ กอ.รมน. ตลอดจนกำหนดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำเสนอภาพลักษณ์ กอ.รมน. ให้เป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยการพัฒนาสัมพันธ์กับสื่อมวลชนองค์กรสื่อทุกประเภท และทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อีกทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของ กอ.รมน. ได้ตรงกับความต้องการรับรู้ของประชาชน ตลอดจนสามารถชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจต่อสถานการณ์ความไม่ปกติที่เกิดขึ้นในบ้านเมือง หรือสถานการณ์วิกฤติต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ

(๑๐) ดำเนินการเผยแพร่สารคดี สปอตและสืู่ปาาวิทยุ/โทรทัศน์ ตลอดจนบทความต่างๆ และสื่อประเภทต่างๆ ทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ สื่อออนไลน์ หนังสือพิมพ์รายวัน/รายปักษ์ หรือสื่ออื่นๆ ตามสถานการณ์และห้วงเวลาที่เหมาะสม ไปสู่ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการเผยแพร่กิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันกษัตริย์ ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และความมั่นคงของชาติ

(๑๑) พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ และเสริมศักยภาพให้กับนักจัดรายการวิทยุ พิธีกร ผู้ดำเนินรายการ โทรทัศน์ และสื่อประเภทบริการสังคม เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของ กอ.รมน. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑๒) อำนวยการ ประสานงานกับ ศอป. โครงการฯ , โครงการ พมพ. ในพื้นที่ กอ.รมน.ภาค ในการพัฒนาพื้นที่ให้มีความอุดมสมบูรณ์ตามแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และส่งเสริมให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากร ธรรมชาติ ปาาไม้ สัตว์ ปาา และแหล่งต้นน้ำ โดยจัดคณะตรวจเยี่ยม แนะนำการปฏิบัติงานตามนโยบาย และติดตามความก้าวหน้าของโครงการ

(๑๓) อำนวยการและประสาน การดำเนินงานการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติโดยให้ดำเนินการเสริมสร้างความมั่นคงจังหวัดชายแดน โดยให้มีการฝึกจัดตั้งและฝึกทบทวนหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.)

(๑๔) ดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อมอบทุนการศึกษาให้กับเยาวชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ให้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามโครงการเพชรในตม หลักสูตร ๕ ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพิ่มโควตาพิเศษในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเยาวชนให้มีความรู้และกลับไปเป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่ของตนเอง และเป็นเครือข่ายมวลชนของ กอ.รมน. ในการแจ้งเตือนภัยความมั่นคง

(๑๕) อำนวยการ ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานต่างๆ ที่มีกิจการงานด้านมวลชน งานสารนิเทศ และการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกันในส่วนที่เกี่ยวข้องตามความรับผิดชอบ ตลอดจนติดตาม ประเมินผลและแก้ไข ปรับปรุงงานในความรับผิดชอบทั้งปวงอย่างสม่ำเสมอ

๕. กองบริหารงานทั่วไป กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (บป.กอ.รมน.ภาค)

(๑) กำหนดนโยบาย วางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในด้านส่งกำลังบำรุงในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการ โครงการ และงบประมาณการส่งกำลังบำรุง รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานราคากลางในการจัดหาพัสดุ การวิเคราะห์ วิจัย และตรวจสอบผลงานและประเมินผล ในการส่งกำลังบำรุง

(๒) รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดตั้งอำนวยความสะดวก การประชุม การดูแลรักษาอาคารสถานที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และงานที่มีได้มอบหมายให้ส่วนราชการใดในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ

(๓) อำนวยการ ควบคุม และติดตามผล ในเรื่องเกี่ยวกับการเก็บรักษา การแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การจำหน่าย การบันทึกและรายงานสถานภาพการจัดทำบัญชีคุมพัสดุ การจัดทำสถิติ ความสิ้นเปลืองพัสดุ และการดำเนินการต่ออาวุธยุทโธปกรณ์

๖. กองงบประมาณและการเงิน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (ปง.กอ.รมน.ภาค)

(๑) กำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน

(๒) ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นในการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน

(๓) เสนอแนะและให้คำปรึกษาทางด้านงบประมาณ การเงินตามระเบียบแบบแผนของทางราชการแก่ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค

๗. ศูนย์ประสานงานความมั่นคง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค (ศปม.กอ.รมน.ภาค)

(๑) บูรณาการในการ วางแผน อำนวยการ ประสานการปฏิบัติและกำกับดูแล การดำเนินงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง

(๒) ประเมินสถานการณ์และปรับระดับความรุนแรง ประสานข้อมูล และผลการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหามั่นคงกับส่วนราชการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๓) ติดตามรายงานสถานการณ์และผลการปฏิบัติการแก้ไขปัญหให้กับผู้บังคับบัญชาและส่วนอำนวยการให้ทราบ

๘. ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ศปร.กอ.รมน.ภาค)

(๑) บูรณาการ วางแผน อำนวยการ และประสานงาน กำกับดูแลตลอดจนเสนอแนะการดำเนินการในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

(๒) จัดทำแผน บูรณาการการปฏิบัติงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อย่างเป็นระบบด้วยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นตัวนำ โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับสภาพพื้นฐานของประชาชนในแต่ละพื้นที่

(๓) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ อย่างถ่องแท้ของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ให้กับประชาชนในทุกพื้นที่(๔) ขยายผลและแสวงประโยชน์จากการดำเนินงานในโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริต่างๆ โดยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสานึกในพระมหากรุณาธิคุณ และเข้ามา มีส่วนร่วมในการนำโครงการไปปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมและแพร่หลาย^{๑๐๓}

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค หรือ กอ.รมน.ภาค ได้ว่า กอ.รมน.ภาค เป็นหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑ ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ ผอ.รมน. มีหน้าที่รับผิดชอบและการสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพภาค และตามที่ผู้บัญชาการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรมอบหมาย และมีอำนาจหน้าที่ตามที่ ผอ.รมน. กำหนด ตามข้อเสนอของผู้บัญชาการรักษาความมั่นคงภายในภาค โดยมีโครงสร้างและการแบ่งส่วนงานการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน จำนวน ๑๑ ส่วนงาน ดังนี้.- ๑) สำนักงานผู้บัญชาการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๒) กองบริหารงานบุคคล (บค.กอ.รมน.ภาค) ๓) กองการข่าว (ขว.กอ.รมน.ภาค) ๔) กองนโยบายและแผน (นผ.กอ.รมน. ภาค) ๕) กองกิจการมวลชนและสารนิเทศ (มท.กอ.รมน.ภาค) ๖) กองบริหารงานทั่วไป (บป.กอ.รมน.ภาค) ๗) กองงบประมาณและการเงิน (งบ.กอ.รมน.ภาค) ๘) ศูนย์ประสานความมั่นคง (ศปม.กอ.รมน.ภาค) ๙) ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ศปร.กอ.รมน.ภาค) ๑๐) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคส่วนแยก (กอ.รมน.ภาค สย.) และ ๑๑) กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัด (กอ.รมน.จังหวัด) และภาระงานหลักอยู่จำนวน ๖ ภาระงาน ดังนี้ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ ๕) งานการบริหารงานทั่วไป และ ๖) งานงบประมาณและการเงิน

^{๑๐๓} การจัดและหน้าที่ส่วนราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.3armyarea-rta.com/pc55/Plan.pdf>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

งานที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของ กอ.รมน.ภาค ประกอบด้วย ดังนี้

ก. การวางแผน (Planning)

๑. ความหมายของการวางแผน หน่วยงานทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน รวมทั้งทราบรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับกระบวนการ ระยะเวลาของการทำงานนั้นๆ หากเกิดข้อผิดพลาดจะสามารถทราบได้ทันทีว่าเกิดจากสาเหตุอะไรและสามารถทำการแก้ไขได้ทันที่ที่เกิดการผิดพลาดในกระบวนการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดการเสียเวลา รวมทั้งสามารถตรวจสอบการทำงาน และกำหนดแนวทางการทำงานในอนาคตได้ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า “การวางแผน (Planning)” มาจากคำในภาษาละตินว่า “Planum” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนไว้^{๑๐๔}

อุทัย บุญประเสริฐ ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนเป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่า จะต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุจุดหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและหน่วยงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าจะมีการทำอะไร ทำที่ไหน เมื่อใด ให้ใครทำ ทำอย่างไร และให้รายละเอียดอื่นๆ ที่จำเป็นช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการกระทำไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อนันต์ เกตุวงศ์ ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนก็คือการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ โดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามต่อไปนี้ คือ จะทำอะไร (What) ทำไมจึงต้องทำ (Why) ใครบ้าง ที่จะเป็นผู้กระทำ (Who) จะกระทำเมื่อใด (When) จะกระทำกันที่ไหนบ้าง (Where) และจะกระทำกันอย่างไร (How)

Simmons (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์.) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนหมายถึง (๑) ความหมายในแง่ของงานที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การมุ่งใจ และสื่อความ การวัดผล และการพัฒนาบุคคล (๒) ความหมายที่มีขอบเขตกว้างกว่าที่คลุมถึงการบริหารทั้งหมด คือ กระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมถึงทุกกิจกรรม ของงานและมุ่งสู่อนาคต

Wohlstetter (อ้างใน อนันต์ เกตุวงศ์.) ให้คำอธิบายความหมายของการวางแผนไว้แตกต่างออกไปจากท่านอื่นๆ โดยให้ความหมายถึงวิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมียู่ก่อนการกระทำ การวางแผนจะต้องหาคำตอบ ๒ ประการนี้ให้ได้ คือ ๑) ความมุ่งหมายขององค์การหรือแผนงานคืออะไร ๒) อะไรคือวิธีการที่ดีที่สุดจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

^{๑๐๔} ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผนการวางแผน [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/pmttech32152009/1-sa-ma-rthxth-bay-naew-kh-dke-ywk-bka-rbr-har-khorngkar-khwam-s-akh-y-khwam-pe-nma-khwam-hmay-khwam-taek-t-ang-rahw-a-ngka-rbr-har-khorngkar-k-bkar-br-har-th-w-pi-laea-pra-yo-chn-khxng-kar-br-har-khorngkar-rwm-th-ng-khwam-s-mph-nth-khxng-khorngkar-wngcr-khorngkar-laea-kar-wangphaen-khorngkar>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

ของความมุ่งหมายนั้น ยิ่งกว่านั้นยังเน้นอีกต่อไปว่าการวางแผนเป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และสามารถทำนาย การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

จากความหมายของการวางแผน สรุปได้ว่า การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงานโดยเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และการวางแผนนั้นจะพิจารณาในประเด็นที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) จุดหมายปลายทาง (คืออะไร) ๒) วิธีการดำเนินงาน (ทำอย่างไร) และ ๓) ระยะเวลา (เสร็จสิ้นเมื่อไร)

๒. ความสำคัญของการวางแผน การวางแผนเป็นงานหลักและสำคัญในการบริหารของหน่วยงานในทุกระดับ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ที่จะทำให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด การดำเนินงานจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการวางแผน หากวางแผนดีก็เท่ากับดำเนินงานสำเร็จไปแล้วกว่าครึ่ง ดังนั้น การวางแผนจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) การวางแผนเป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหาร
- ๒) การวางแผนเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ ผู้ปฏิบัติตามแผนสามารถศึกษาเรียนรู้วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการทำงานได้จากแผนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ
- ๓) แผนและการวางแผนเป็นตัวกำหนดทิศทางและความรู้สึกในเรื่องของความมุ่งหมายสำหรับองค์การให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รู้ แผนเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติได้อย่างดี จึงสามารถป้องกันมิให้มีการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาแต่ละครั้งไปเท่านั้นด้วย
- ๔) แผนและการวางแผนจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มองไปในอนาคต และเห็นโอกาสที่จะแสวงหาประโยชน์หรือกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ทั้งยังมองเห็นปัญหาอุปสรรคและภัยคุกคามต่างๆ เพื่อจะหาทางป้องกัน ตลอดจนลดภาวะความเสี่ยงต่างๆ ได้ด้วย
- ๕) การตัดสินใจที่มีเหตุผลในการวางแผนนั้น จะมีการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งมีเวลาพอที่จะใช้ทั้งหลักทฤษฎี แนวความคิด และหลักการ ประกอบกับตัวเลขสถิติและข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาตัดสินใจ จึงทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีเหตุผลและเป็นประโยชน์ตามต้องการ
- ๖) การวางแผนในเรื่องของการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เมื่อมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามความต้องการ กิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องกระทำให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ บังเกิดผลตามเป้าหมายนั้นๆ จะต้องได้รับการพิจารณา การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งวิธีการกระบวนการ ขั้นตอนของการกระทำ ทรัพยากรที่ต้องใช้ เวลา สถานที่และการควบคุมดูแลการทำงาน
- ๗) การวางแผนมีส่วนช่วยให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ได้มาก
- ๘) การวางแผนเป็นตัวนำในการพัฒนา

๓. ประโยชน์ของการวางแผน การวางแผนมีประโยชน์สำคัญหลายประการทั้งต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

๑) ป้องกันมิให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หรือลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในอนาคต

๒) ทำให้หน่วยงานมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และใครทำ ทำให้นักบริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่าย

๓) ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ

๔) ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพราะมีแผนเป็นแนวทาง “เปรียบเสมือนเรือที่มีหางเสือ”

๕) ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ นักบริหารสามารถควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานได้ง่าย

จากการกล่าวของนักวิชาการ ผู้วิจัย สรุปว่า การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงานและการวางแผนนั้นจะมีประเด็นที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) จุดหมายปลายทาง คืออะไร ๒) วิธีการดำเนินงานทำอย่างไร และ ๓) ระยะเวลาจะเสร็จสิ้นเมื่อไร

ข. การอำนวยการ (Directing)^{๑๐๕}

ความหมาย “การอำนวยการ” คือ การมอบหมาย ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ให้ดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานด้วย

องค์ประกอบของการอำนวยการ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสั่งการ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประสานงานและการสื่อสาร

ก) วิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจ

๑. การตัดสินใจโดยใช้วิธีการวิเคราะห์แยกแยะปัญหาออกเป็นปัญหาย่อยๆ แล้วจึงตัดสินใจ

๒. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการตัดสินใจโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา

๓. การตัดสินใจในการลองผิดลองถูก

๔. การตัดสินใจโดยใช้ประสบการณ์เดิม

๕. การใช้ความรู้สึกหรือญาณพิเศษในการตัดสินใจ

^{๑๐๕} การอำนวยการ [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/hlakkarcadkar32001003/hnwy-thi-8-kar-xanwy-kar>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

ข) กระบวนการในการตัดสินใจ

๑. ค้นหาและวิเคราะห์ข้อมูล
๒. กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจเอาไว้หลายๆ ทาง
๓. การคาดการณ์ล่วงหน้า
๔. ตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง
๕. ติดตามประเมินผลของการตัดสินใจ

ค) การตัดสินใจที่ดี ควรยึดหลักการคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับส่วนรวมเป็นหลัก สามารถปฏิบัติได้ เป็นการตัดสินใจที่ไม่ผิดกฎหมายและหลักของศีลธรรม ให้ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ฅ) การสั่งการ จำแนกเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๑. การสั่งการแบบเป็นลายลักษณ์อักษร คือ การสั่งการที่มีการเขียนหรือบันทึกออกเป็นคำสั่ง สามารถตรวจสอบและใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงได้ เช่น คำสั่ง ประกาศ แนวปฏิบัติ การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร อักษรที่นิยมใช้กันมากในหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรมากจำเป็นต้องสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

๒. การสั่งการที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการสั่งการที่ไม่เป็นทางการ สั่งการด้วยคำพูด ไม่สามารถเก็บเป็นหลักฐานได้

ง) การจูงใจ ตามแนวคิดของ ดักลาส แมกเกรเกอร์ ได้เสนอแนวคิดในการบังคับบัญชาคนโดยใช้ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

จ) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ตามความคิดของแมกเกรเกอร์ เชื่อว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์เป็นคนขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน ขาดความรับผิดชอบ คนส่วนมากไม่มีความคิดริเริ่ม ดังนั้นการจะสั่งการให้คนทำงานได้จะต้องไม่ใช้วิธีการบังคับ สำหรับ ทฤษฎี Y เชื่อว่ามนุษย์โดยธรรมชาติเป็นคนที่ตั้งใจทำงาน มีความขยันขันแข็ง ยินดีให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวเอง ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ฉ) วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

๑. การให้ความสำคัญและให้เกียรติแก่พนักงาน
๒. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
๓. การจัดหาสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน

ช) องค์ประกอบของการสื่อสาร

๑. ผู้ส่งสารหรือผู้สื่อสารหรือต้นตอ (Sender , Source) หมายถึง ผู้เริ่มต้นในการส่งข่าวสารหรือข้อมูลต่างๆ

๒. ข่าวสารหรือเรื่องราว (Message) หมายถึง เนื้อหาสาระ ข้อมูล ความหมาย ความรู้สึกนึกคิด ทักษะที่ผู้ส่งสารต้องการจะสร้างความเข้าใจร่วมกันกับผู้รับสาร ให้ผู้รับสารเข้าใจตรงกับผู้ส่งสาร

๓. ช่องทาง (Channel) หมายถึง วิธีการหรือหนทางหรือวิถีทางที่จะนำข่าวสารหรือเรื่องราวส่งไปยังผู้รับสาร

๔. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่เป็นเป้าหมายของการสื่อสารที่ผู้ส่งสารต้องการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

๕. การตอบสนองหรือข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ปฏิกริยาได้ตอบหรือตอบรับที่ผู้รับสารกระทำภายหลังจากได้รับข่าวสารจากผู้ส่งสารแล้ว

ข) การสื่อสาร มี ๒ ประเภท คือ

๑. การสื่อสารภายใน (Internal Communication) หมายถึง การสื่อสารภายในองค์กรหรือสถาบันซึ่งเป็นการติดต่อกันของบุคคลภายในองค์กร บริษัท หน่วยงาน หรือสถาบัน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๒. การสื่อสารภายนอก (External Communication) หมายถึง การสร้างความเข้าใจร่วมกันกับบุคคลหรือองค์กรภายนอก ได้แก่ ประชาชนทั่วไป กลุ่มลูกค้า คู่แข่งขัน เพื่อให้ประชาชนภายนอกองค์กร รู้ เข้าใจและให้การสนับสนุนการดำเนินกิจการขององค์กร

จากการกล่าวของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัย สรุปว่า การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการในการมอบหมาย ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการทำงาน ให้ดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบของการอำนวยการ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสั่งการ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประสานงานและการสื่อสาร

ค. การประสานงาน (Coordination)^{๑๐๖}

ก) ความหมายของการประสานงาน

ภาคราชการ หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งหรือก้ำก่ายหน้าที่กัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคธุรกิจ หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน

ข) องค์ประกอบของการประสานงาน

๑. ความร่วมมือ มีความเข้าใจหรือมีการตกลงร่วมกัน มีการระดมความคิด วิธีการ เทคนิค การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

^{๑๐๖} การประสานงาน, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.tm.mahidol.ac.th/tropmed-km/sites/default/files/Coordination.pdf>, [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

๒. เวลา ผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำให้นั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. การสื่อสาร เข้าใจตรงกัน รวดเร็ว และราบรื่น

๔. ผู้ประสาน ทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

ค) รูปแบบของการประสานงาน

๑. เป็นทางการ

๒. ไม่เป็นทางการ

ฅ) ระดับของการประสานงาน

๑. ผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา (Top down) การประสานงานแนวดิ่ง

๒. ผู้ใต้บังคับบัญชามายังผู้บังคับบัญชา (Bottom up) (Vertical)

๓. พนักงานระดับเดียวกัน การประสานงานแนวนอนหรือแนวนราบ (Horizontal)

ง) ประเภทของการประสานงาน

๑. การประสานงานภายในองค์การและภายนอกองค์การ

๒. การประสานงานในแนวดิ่ง และการประสานงานในแนวนราบ

จ) ความสำคัญของการประสานงาน

๑. การประสานงานเป็นกระบวนการในการบริหาร

๒. การประสานงานเป็นระเบียบธรรมนิยมในการบริหารงาน

๓. การประสานงานเป็นหน้าที่ของนักบริหารหรือหัวหน้างาน

ฉ) เทคนิคการประสานงาน (Techniques Coordination)

๑. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การกำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน

๓. การสั่งการและการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

๔. ใช้คณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะการประสานงานภายในองค์การ

๕. การจัดให้มีการประสานงานระหว่างพนักงานในองค์การ

๖. การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

๗. การติดตามผล

ช) อุปสรรคของการประสานงาน

๑. การขาดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันจะกลายเป็นสาเหตุทำให้การติดต่อประสานงานที่ควรดำเนินไปด้วยดี ไม่สามารถกระทำได้

๒. การขาดผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่มีความสามารถ

๓. การปฏิบัติงานไม่มีแผน ซึ่งเป็นการยากที่จะให้บุคคลอื่นๆ ทราบวัตถุประสงค์ และวิธีการในการทำงาน

๔. การก้าวร้าวหน้าที่การงาน

๕. การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมทำให้การทำงานเป็นระบบที่ดีของความร่วมมือขาดความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน

๖. การขาดการนิเทศงานที่ดี

๗. ความแตกต่างกันในสภาพและสิ่งแวดล้อม

๘. การดำเนินนโยบายต่างกันเป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน

๙. ประสิทธิภาพของหน่วยงานต่างกันจะเป็นการยากที่จะก่อให้เกิดมีความร่วมมือและประสานงานกันเพราะแสดงว่ามีฝีมือคนละชั้น

๑๐. การทำหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจไม่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกังวลใจและอาจไปก้าวก่ายงานของบุคคลอื่นก็ได้

๑๑. ระยะทางติดต่อห่างไกลกัน

๑๒. เทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันเนื่องมาจากการกุมอำนาจหรือการกระจายอำนาจมากเกินไป

ข) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี

๑. ต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี

๒. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานเองและต้องเป็นไปโดยอัตโนมัติ

๓. สร้างขวัญและกำลังใจของคนในองค์กร

๔. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ ควรสั่งงานโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ตามโอกาสที่ควรจะเป็น

๕. มีการประชุม / ปรึกษาหารือ

๖. การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมทราบถึงนโยบายใหม่ๆ และวิธีการปฏิบัติงาน

๗. มีการวางแผนงานที่ดีซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติงานอะไร

ณ) ประโยชน์ของการประสานงาน

๑. ช่วยให้การงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว

๒. ช่วยประหยัดเวลาในการทำงานให้น้อยลงและสามารถเพิ่มผลผลิตของงานมากขึ้น

๓. ช่วยประหยัดเงิน วัสดุ และสิ่งของในการดำเนินงาน

๔. ช่วยให้ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นอุปสรรคให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จด้วยดี

๖. ช่วยสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะและความเข้าใจอันดี

๗. ช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

๘. ช่วยลดอันตรายจากการทำงานให้น้อยลง

๙. ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน ช่วยให้มีการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ (Teamwork) เป็นการช่วยเพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น

๑๐. ช่วยให้เกิดความคิดใหม่ๆ และมีการปรับปรุงอยู่เสมอ

๑๑. ช่วยกันป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนกันอันทำให้ไม่ประหยัด

๑๒. ช่วยให้มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการกล่าวของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัย สรุปว่า การประสานงาน (Coordination) เป็นกระบวนการในการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้งานและหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งหรือก้ำก่ายหน้าที่กัน และเป็นการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน ขัดแย้ง หรือเหลื่อมล้ำกัน โดย**ความสำคัญของการประสานงาน**เป็นกระบวนการในการบริหาร เป็นระเบียบธรรมเนียมในการบริหารงานและเป็นหน้าที่ของนักบริหารหรือหัวหน้างาน

๒.๔.๔ ยุทธศาสตร์ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมของหน่วยขึ้นตรงกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ห้วงต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยดำเนินการทบทวนยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙(ฉบับเดิม) จัดการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำภาพรวมของร่างยุทธศาสตร์ รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรายละเอียดของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ นำเสนอ (ร่าง) ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ต่อ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ พิจารณาและกราบเรียน นายกรัฐมนตรี/ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ตระหนักถึงผลกระทบของภัยคุกคามทุกรูปแบบทั้งในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ที่นับวันจะมีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประเทศไทยจะต้องเดินทางไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนสังคมมีความสงบสุขปราศจากภัยคุกคามหรือสามารถลดผลกระทบจากภัยคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้ยุทธศาสตร์ฉบับนี้สามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จึงให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในหน่วยงานขึ้นตรง กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และหน่วยงานราชการภายนอก โดยจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ อันจะส่งผลให้สามารถแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการเชิงบูรณาการที่มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ภาพรวมของยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรฉบับนี้ แบ่งเนื้อหาสาระ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ (๑) การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน อำนาจหน้าที่ของส่วนงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (๒) กรอบการกำหนดยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (๓) สถานการณ์ด้านความมั่นคง (๔) สาระสำคัญของยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และ (๕) กลไกการขับเคลื่อนและแนวทางการประเมินผล

สำหรับสาระสำคัญของยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลและเสริมการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มสถานการณ์ที่อาจเป็นภัยหรือเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ทั้งนี้ ในการจัดทำยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร นอกจากจะได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานในระยะเวลา ๕ ปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นคงแห่งรัฐในอนาคตเพื่อรองรับกรอบการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปีและเจตนารมณ์ของนายกรัฐมนตรี/ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยมองภาพอนาคตของความมั่นคงภายในราชอาณาจักรไปพร้อมกับการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในฐานะองค์กรที่มีบทบาทภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จึงมุ่งที่จะเสริมสร้างศักยภาพของการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อสร้างเสถียรภาพความมั่นคงภายในของประเทศ ในระยะเวลา ๒๐ ปี ข้างหน้าต่อไป^{๑๐๗}

สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรของยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ในด้านการพัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ในเป้าประสงค์ที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

๑. ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการปรับปรุงพัฒนาองค์กร

๒. กลยุทธ์ ๑) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรให้มีความเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ๒) พัฒนาและจัดทำระบบการบริหารงานเพื่อรองรับความร่วมมือทั้งภายในประเทศและความร่วมมือระหว่างประเทศ ๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัยและครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกระดับพื้นที่ ๕) พัฒนาและจัดทำระบบบริหารจัดการความรู้องค์กรให้มีความต่อเนื่อง ๖) พัฒนาและปรับปรุงการจัดทาบประมาณเชิงยุทธศาสตร์และเชิงบูรณาการ ๗) พัฒนาและปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และ ๘) ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก

^{๑๐๗} กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, ยุทธศาสตร์,บทสรุปผู้บริหารยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔, (ม.ป.พ.), หน้า ๑-๒.

๒.๔.๕ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง^{๑๐๘} คำว่า“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียรสมดุลงและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ก. องค์ประกอบของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนับเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ชีวิตดำเนินไปในทางสายกลางที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่อันเรียบง่ายของคนไทยซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประชาชนทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร และระดับประเทศได้ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเองสังคมสิ่งแวดล้อมรวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปและต้องไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

๒. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการหลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงามคิดถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ้วนถี่โดยคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ

๓. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมเพื่อสามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่ว่องไว เงื่อนไขสำคัญเพื่อให้เกิดความพอเพียงการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต้องอาศัยทั้งเงื่อนไขคุณธรรม หลักวิชา และเงื่อนไขชีวิตเป็นพื้นฐาน

๔. เงื่อนไขคุณธรรม เสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติให้มีความซื่อสัตย์สุจริต รู้ รัก สามัคคี ไม่โลภ ไม่ตระหนี่ และรู้จักแบ่งปันให้ผู้อื่น

๕. เงื่อนไขหลักวิชา อาศัยความรอบรู้ รอบคอบและระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้วางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน

^{๑๐๘} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.), โดยคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=2618, [๑๗ มกราคม ๒๕๖๑].

๖. เงื่อนไขชีวิตดำเนินชีวิตด้วยความอดทนมีความเพียรมีสติและปัญญาบริหารจัดการการใช้ชีวิตโดยใช้หลักวิชาและคุณธรรมเป็นแนวทางพื้นฐาน



ภาพที่ ๒.๕ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“ให้พอเพียงนี้ก็หมายความว่ามียินมียอยู่ ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอ.แม้บางอย่างอาจจะดูฟุ่มเฟือย แต่ถ้าทำให้มีความสุขถ้าทำได้ก็สมควรที่จะทำ สมควรที่จะปฏิบัติ.อันนี้ก็ความหมายอีกอย่างของเศรษฐกิจหรือระบบพอเพียง...พอเพียงนี้อาจจะมีมากอาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น.ต้องให้พอประมาณตามอัตภาพพูดจาก็พอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง” พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๔ ธันวาคม ๒๕๔๑

ข. หลักการทรงงาน ๒๓ ประการ^{๑๐๔} ของในหลวงรัชกาลที่ ๙

สิ่งที่ปวงชนชาวไทยทั้งหลายควรศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติหลักการทรงงาน ๒๓ ประการ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ ซึ่งเป็นหลักการที่พระองค์ท่านทรงใช้และทรงปฏิบัติอยู่เป็นประจำในการทรงงาน โดยเฉพาะในการดำเนินการโครงการในพระราชดำริต่างๆ ของพระองค์ ผู้เขียนจะขอน้อมนำมาเขียนเพื่อเป็นแนวทางให้ท่านทั้งหลายนำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มี ดังนี้

๑. การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ: ก่อนที่พระองค์ท่านจะทรงดำเนินการโครงการพระราชดำริโครงการใดก็ตาม พระองค์จะทรงศึกษาหาความรู้และทรงค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ทั้ง

^{๑๐๔} หลักการทรงงาน ๒๓ ประการของในหลวงรัชกาลที่ ๙, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.dharmniti.co.th>, [๑๗ มกราคม ๒๕๖๑].

ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างละเอียด พร้อมกันนั้นยังเสด็จพระราชดำเนินไปยังพื้นที่ทรงงานเพื่อทำการศึกษารายละเอียดต่างๆ ของโครงการจากหน่วยงาน และทรงพบปะประชาชนในพื้นที่เพื่อหาข้อมูลที่แท้จริง อันจะนำมาซึ่งการเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ สามารถตัดสินใจและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หลังจากนั้นจึงพระราชทานหลักการและนโยบายในการปฏิบัติงานนั้นลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. ระเบิดจากข้างใน: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙ พระองค์ทรงมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคนก่อนจะทำอย่างอื่นเพื่อให้ได้ทีมงานที่ดีมีคุณภาพ พร้อมทั้งจะรับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต่อไป โดยพระองค์ทรงตรัสว่า “ต้องระเบิดจากข้างใน” ซึ่งหมายความว่า หากท่านจะทำงานอะไรก็ตาม ท่านต้องพัฒนาบุคลากรของท่านเองก่อน โดยให้บุคลากรของท่านมีความพร้อม เชื่อมั่นและศรัทธา รวมทั้งมีความเข้มแข็งเสียก่อน เมื่อ “ข้างใน” ของแต่ละคนในทีมมีความพร้อม จากนั้นจึงมาสร้างทีมให้เป็นทีมที่มีความเข้มแข็ง เมื่อคนพร้อม ทีมพร้อม ต่อมาท่านก็พัฒนาโดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่ท่านมีและต้องการลงไป

๓. แก้ปัญหาที่จุดเล็ก: พระองค์ทรงใช้หลักการในการที่พระองค์จะทรงมองปัญหาใหญ่ในภาพรวม (Macro) ให้ชัดเจนก่อนเสมอ เพราะพระองค์จะต้องมีข้อมูลเพื่อทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมใหญ่ รวมทั้งเห็นถึงผลกระทบต่างๆ ที่จะมีหรือเกิดขึ้นตามมาจากการแก้ปัญหา แต่เมื่อจะลงมือแก้ปัญหา พระองค์จะทรงเริ่มต้นด้วยการแก้ไขปัญหาในจุดเล็กๆ (Micro) ซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่คนอื่นมักมองข้ามก่อน เมื่อสำเร็จแล้วจึงค่อยๆ ขยับขยายแก้ไขไปเรื่อยๆ ทีละจุด เพราะคนทั่วไป (ข้าราชการ) มักชอบมองและทำอะไรใหญ่ๆ ก่อนเลยทีเดียว แต่การทำใหญ่ก่อนมักทำไม่สำเร็จและเสียค่าใช้จ่ายเยอะ อีกทั้งเมื่อทำไม่สำเร็จก็หยุดทำ ความเสียหายมากมายก็เกิดตามมา ปัญหาต่างๆ ก็ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วทันสถานการณ์ ต่างกับการทรงงานของพระองค์ท่านที่เมื่อพระองค์ทรงเข้าไปดำเนินการก็แก้ได้ตรงจุดเสมอ อย่างรวดเร็วและทันเวลา มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าแต่ได้ผลสำเร็จสูง ทำให้ปัญหาของประชาชนได้รับการแก้ไขให้ผ่อนคลายความตึงเครียดลงได้ จนกระทั่งเกิดการแก้ไขอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เช่น ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วม เป็นต้น

๔. ทำตามลำดับขั้น: พระองค์ท่านทรงใช้หลักการทรงงานในข้อนี้ด้วยการเริ่มต้นทำในสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับประชาชนก่อน เมื่อสำเร็จแล้วก็เริ่มลงมือสิ่งที่จำเป็นรองลงมาลำดับต่อไป (โดยพิจารณาความจำเป็นจากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์) เช่น การพัฒนาและการดูแลในเรื่องสาธารณสุข เพราะเมื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดี ร่างกายแข็งแรง ก็จะสามารถทำการพัฒนาในเรื่องอื่นๆ ได้สำเร็จต่อไป ตัวอย่างเช่น การสร้างถนน การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อไว้ใช้ทำการเกษตรและการบริโภคในหน้าแล้ง เมื่อมีถนนที่ดี พอผลผลิตในการเพาะปลูกออกมา ประชาชนก็สามารถนำผลผลิตไปไร่เพื่อเดินทางไปจำหน่ายได้ ทำให้ประชาชนมีรายได้มากขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนก็ดีขึ้นตามรายได้ เมื่อความเป็นอยู่ดี ประชาชนก็ไม่เข้าไปบุกรุกแผ้วถางป่าหรือทำลายธรรมชาติซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำ ทำให้ฝนตกต้องตามฤดูกาล การเพาะปลูกก็สัมฤทธิ์ผล ต่อมาก็มีการให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับเกษตรทฤษฎีใหม่ทำให้ประชาชนมีการจัดทำเกษตรแบบผสมผสาน (ทฤษฎีใหม่) ได้ผลสำเร็จ ความเป็นอยู่ของประชาชนก็เจริญและมั่นคงขึ้นตามไป จนทำให้เกษตรกรทุกคนรอบคร้วมีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขกันตลอดไป

๕. ภูมิสังคม: ก่อนจะทำการพัฒนาเรื่องใดในองค์การหรือหน่วยงาน ท่านต้องคำนึงถึงภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ของพื้นที่ที่ท่านจะทำการพัฒนา ก่อน โดยต้องทำการศึกษาลงไปในรายละเอียดเพื่อให้เข้าใจถึงหลักการทางสังคมวิทยาที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัยของคนหรือพนักงาน/ลูกค้าว่ามีอุปนิสัยเป็นเช่นไร วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีแบบดั้งเดิมที่มีอยู่เดิมของบุคคลในแต่ละกลุ่มในพื้นที่เป็นอย่างไรบ้าง และในแต่ละพื้นที่ที่จะทำการพัฒนานั้นมีความเหมือน คล้ายคลึง หรือแตกต่างกันอย่างไร หลังจากนั้นจึงนำทั้งข้อดีและข้อเสียของข้อมูลที่ได้มาจากสภาพโดยรอบมาทำการวิเคราะห์/สังเคราะห์ แยกแยะเอาสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดีออกมา เพื่อนำหลักการและวิธีการใหม่ที่ดีเข้าไปพัฒนาและแก้ไขปรับปรุง

๖. องค์กรรวม: ก่อนที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ จะทรงจัดทำโครงการใดๆ พระองค์จะทรงมองภาพโครงการของพระองค์แบบองค์รวมอย่างรอบด้านว่า โครงการของพระองค์มีความเกี่ยวพันหรือเชื่อมโยงกับอะไรบ้าง ยกตัวอย่างเช่น การจัดทำโครงการเกษตร “ทฤษฎีใหม่” ที่พระองค์ทรงมองภาพในองค์รวมว่าประชาชนของพระองค์ถือครองที่ดินโดยเฉลี่ยประมาณ ๑๐-๑๕ ไร่ต่อครัวเรือน ซึ่งการบริหารจัดการที่ดินเหล่านั้นจะต้องมีแหล่งน้ำอันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการทำการเกษตร หากในที่ดินไม่มีแหล่งน้ำก็จะไม่สามารถทำประโยชน์ทางการเกษตรได้เต็มที่ ดังนั้นเมื่อประชาชนของพระองค์มีที่ดินแล้ว พระองค์จึงจำเป็นต้องสร้างหรือจัดทำแหล่งน้ำในที่ดินเหล่านั้นขึ้นมาด้วย เพื่อให้สามารถทำการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ในพื้นที่ได้อย่างสมบูรณ์ จึงเห็นได้ว่าในทุกโครงการของพระองค์จะมีการสำรวจและจัดทำแหล่งน้ำควบคู่กันไปด้วยเสมอ ทั้งแหล่งน้ำที่มีอยู่ตามธรรมชาติ (ที่ต้องเข้าไปดูเรื่องการบริหารจัดการน้ำและกักเก็บน้ำ) และแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้นเองในที่ดิน (ไร่นาสวนผสม) เมื่อที่ดินมีแหล่งน้ำ การทำการเกษตรก็จะได้ผลผลิตที่ดี สร้างรายได้ให้กับเกษตรกร หลังจากนั้น เมื่อเกษตรกรมีรายได้จากผลผลิตแล้ว เกษตรกรก็จำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดการตลาดและการจัดการการผลิตของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้มีความสามารถในการสร้างรายได้และพัฒนารายได้ให้เพิ่มมากขึ้นในแบบยั่งยืน รวมถึงต้องทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจการต่อรองทางการตลาด เพื่อที่จะทำให้มีอำนาจในการควบคุมและต่อรองตลาดของตนเองได้อีกด้วย จึงเป็นที่มาที่ทำให้เกษตรกรเกิดการรวมตัวกันเป็นกลุ่มต่างๆ จนกลายมาเป็น “สหกรณ์การเกษตร” ซึ่งช่วยสร้างพลังอำนาจให้แก่เกษตรกรในการต่อรองกับพ่อค้าคนกลางและต่อสู้กับกลไกตลาดตามหลักการดำเนินธุรกิจ

๗. ไม่ติดตำรา: หลักการทรงงานข้อที่ ๗ นี้หมายความว่า ในการดำเนินงานทุกโครงการพระราชดำริของพระองค์ พระองค์จะทรงอนุโลมตามปัจจัยสภาวะแวดล้อมตามธรรมชาติในแต่ละแห่งที่พระองค์ทรงทำโครงการ ทรงออมชอมกับธรรมชาติตามสภาพที่โครงการสามารถดำเนินงานอยู่ได้ โดยไม่ทรงยึดติดในหลักการหรือทฤษฎีจากตำราทางวิชาการมากเกินไป แต่ทรงปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่หน้างาน และปรับไปตามปัญหาที่ทรงพบระหว่างดำเนินงาน เพื่อให้โครงการพระราชดำริของพระองค์ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุด ได้รับการยอมรับจากชุมชนและสามารถดำเนินการต่อไปได้ด้วยชุมชนเอง ตามความเหมาะสมบนพื้นฐานปัจจัยของทรัพยากรต้นทุนที่ชุมชนมีอยู่ในพื้นที่นั้น และตามวิถีชีวิตของประชาชนที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการนั้น

๘. ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด: หลักการทรงงานข้อนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงทำให้ประชาชนของพระองค์ดูเป็นแบบอย่างมาโดยตลอด ตั้งแต่เรื่องยาสีพระนต์ของพระองค์ที่ทรงใช้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนเรื่องฉลองพระองค์และของใช้ส่วนพระองค์ต่างๆ ที่พระองค์จะทรงใช้งานจนคุ้มค่าที่สุด ด้วยความประหยัด เรียบง่าย ทั้งนี้ในการทำโครงการพระราชดำริของพระองค์หรือการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของประชาชน ทรงนำหลักการ “ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด” เข้ามาใช้ ด้วยการจัดหาวัสดุ สิ่งของ ที่สามารถหาได้ในท้องถิ่นของภูมิภาคนั้นมาประยุกต์ใช้ โดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือต้องไปซื้อหาจากต่างประเทศ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีก็ไม่ทรงเลือกใช้เทคโนโลยีที่ยุ่งยากซับซ้อน แต่จะทรงเลือกใช้เทคโนโลยีที่เรียบง่าย สะดวก เหมาะสมกับการนำมาใช้งานในท้องถิ่นนั้นๆ

๙. ทำให้ง่าย: จากพระอัจฉริยภาพและพระปรีชาสามารถในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ที่พระองค์ทรงทำการประดิษฐ์คิดค้น และพัฒนาประเทศด้วยโครงการพระราชดำริต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาปากท้องของประชาชนในถิ่นทุรกันดารนั้น พระองค์จะทรงดำเนินการในรูปแบบที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและระบบนิเวศที่มีอยู่

๑๐. การมีส่วนร่วม: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ พระองค์ทรงเป็นนักประชาธิปไตย โดยพระองค์จะทรงนำหลักการ “ประชาพิจารณ์” มาใช้ในการบริหารงาน/บริหารโครงการของพระองค์เสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน เจ้าหน้าที่ และสาธารณชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนแต่ละโครงการ ซึ่งพระองค์จะทรงรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและความต้องการของสาธารณชน ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้โครงการต่างๆ ของพระองค์ล้วนสามารถแก้ไขปัญหาความยากจนและตอบโจทย์ของปัญหาที่ทำให้ประชาชนของพระองค์ได้รับความเดือดร้อนได้อย่างตรงจุดและตรงความต้องการอยู่เสมอ

๑๑. ประโยชน์ส่วนรวม: การปฏิบัติพระราชกรณียกิจในแต่ละครั้งและการเสด็จพระราชดำเนินเยี่ยมราษฎรในถิ่นทุรกันดารเพื่อให้ความช่วยเหลือพสกนิกรที่ได้รับความยากลำบากและเดือดร้อนนั้น พระองค์จะทรงคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ในการทรงงานแต่ละครั้ง พระองค์จะทรงพิจารณาและเลือกการปฏิบัติภารกิจในการแปรพระราชฐานในแต่ละครั้ง แต่ละปี เพื่อทรงเยี่ยมเยียนราษฎร พร้อมทั้งบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้การช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความยากจน ความยากลำบากในการประกอบอาชีพของประชาชนของพระองค์ให้มีการอยู่ดีกินดี โดยการจัดทำโครงการพระราชดำริต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งล้วนจัดทำเพื่อยังประโยชน์และแก้ไขปัญหาของส่วนรวมแบบยั่งยืนตลอดไป

๑๒. การบริการรวมที่จุดเดียว: หรือ One Stop Service คือการรวมบริการมาไว้ที่จุดเดียวเป็นรูปแบบเบ็ดเสร็จที่เกิดขึ้นมาเป็นครั้งแรกในระบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย โดยองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระราชดำริให้ “ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ” เป็นต้นแบบในการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวเพื่อประโยชน์ของราษฎร เมื่อมาขอใช้บริการจากภาครัฐในเรื่องต่างๆ ก็สามารถดำเนินการเรียบร้อยแล้วเสร็จสิ้นในที่เดียว ซึ่งเป็นการประหยัดเงิน ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของทั้งประชาชนและ

หน่วยงานของรัฐในการทำงาน ทำให้มีการประสานงานกันได้อย่างรวดเร็ว ภารกิจและการดูแลช่วยเหลือประชาชนก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็วทันเวลานั่นเอง

๑๓. ทรงใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ: การที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ พระองค์ทรงมีความเข้าใจธรรมชาติ ในส่วนนี้พระองค์จึงทรงมีพระราชประสงค์ให้ประชาชนของพระองค์มีความเข้าใจและใกล้ชิดกับธรรมชาติด้วยเช่นกัน เพราะหากประชาชนมีความเข้าใจธรรมชาติและมองธรรมชาติได้อย่างละเอียดแล้ว จะทำให้สามารถนำธรรมชาติมาใช้แก้ไขปัญหาจากธรรมชาติด้วยกันได้ เช่น ในการแก้ไขปัญหาป่าเสื่อมโทรม พระองค์ทรงมีพระราชดำริในการปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ปลอ่ยให้ธรรมชาติช่วยฟื้นฟูธรรมชาติกันเอง เช่น โครงการปลูกป่า ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง เป็นต้น

๑๔. ใช้ธรรมปราบอธรรม: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงนำความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ มาเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบสภาวะปกติ เช่น โครงการการนำน้ำดีมาขับไล่ น้ำเสียหรือมาเจือจางน้ำเสียให้กลับมาเป็นน้ำดี ตามจังหวะการขึ้นลงของน้ำตามธรรมชาติ และการบำบัดน้ำเน่าเสียโดยใช้ผักตบชวาซึ่งมีอยู่แล้วตามธรรมชาติให้มาดูดซับสิ่งสกปรกและปนเปื้อนในน้ำออกไป ตามพระราชดำรัสที่ว่า ใช้ธรรมปราบอธรรม

๑๕. การปลูกป่าในใจคน: เป็นการทำการปลูกป่าลงบนผืนแผ่นดินด้วยความต้องการของมนุษย์ ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณค่า ไม่สิ้นเปลือง เพราะในอดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์มีความต้องการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง โดยขาดจิตสำนึกเพียงพอประโยชน์ของตนเอง ทำให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อมจนเกิดความไม่สมดุลของธรรมชาติ เมื่อธรรมชาติขาดความสมดุลจึงทำให้เกิดอุบัติเหตุต่างๆ ตามมา เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ไฟไหม้ป่า ดินถล่ม เป็นต้น ในการฟื้นฟูธรรมชาติให้กลับคืนมานั้น จะต้องมีการปลูกจิตสำนึกในการรักษผืนป่าในใจคนให้ได้เสียก่อน การปลูกป่าในใจคนจึงจะเกิดขึ้นมา และทำให้มนุษย์มีความเข้าใจและความร่วมมือในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติแบบรู้คุณค่าให้มากที่สุด

๑๖. ขาดทุนคือกำไร: หลักการนี้ทรงมีพระเมตตาต่อพสกนิกรของพระองค์ ด้วยการให้และการเสียสละ เป็นการกระทำอันมีผลที่เป็น “กำไร” คือการอยู่ดีมีความสุขของราษฎร ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนจากการที่ประเทศมีความเจริญก้าวหน้ามีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น

๑๗. การพึ่งพาตนเอง: เป็นการพัฒนาตามแนวทางพระราชดำริเพื่อการแก้ไขปัญหาโดยตนเองก่อนในเบื้องต้น แบบการแก้ไขเฉพาะหน้า เพื่อให้ตนเองมีความแข็งแรงพอที่จะดำรงชีวิตได้ต่อไป แล้วขั้นตอนต่อไปก็ทำการพัฒนาให้ประชาชนมีความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อมจนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

๑๘. พออยู่พอกิน: หลักการทรงงานในข้อนี้ก็เพื่อพัฒนาให้พสกนิกรทั้งหลายของพระองค์ประสบความสำเร็จในความสุขสมบูรณ์ในชีวิต อันเริ่มจากการเสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมราษฎรของพระองค์ทุกหมู่เหล่าในทุกภูมิภาคของประเทศ ทรงทอดพระเนตรเห็นความเป็นอยู่ของราษฎรด้วยพระองค์เอง จนทรงเข้าพระทัยในสภาพปัญหาต่างๆ ของราษฎรอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในการพัฒนาของพระองค์จะทรงมองในภาพรวมของประเทศ ซึ่งพระองค์ทรงทราบว่าไม่ใช่งานเล็กน้อย แต่เป็นงาน

ที่ต้องใช้ความคิดและกำลังของคนทั้งชาติเข้ามาดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการพัฒนา ด้วยพระปรีชาญาณของพระองค์ในการทรงงาน ทำให้คนไทยทั้งหลายได้ประจักษ์แล้วว่าแนวพระราชดำริและโครงการพระราชดำรินั้น เป็นโครงการที่เรียบง่ายปฏิบัติแล้วได้ผล จนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพราะโครงการพระราชดำริจะเป็นโครงการที่ทำให้ราษฎรของพระองค์มีรายได้พออยู่พอกินบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงสืบไป

๑๙. เศรษฐกิจพอเพียง: เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตให้แก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดกว่า ๓๐ ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังวิกฤต พระองค์ยังได้ทรงย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้ราษฎรของพระองค์สามารถอดพ้นและดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกที่เข้ามาสู่ประเทศไทยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พระองค์พระราชทานไว้นั้น มีความหมาย ดังนี้ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อผลกระทบที่จะเกิดมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ที่ต้องอาศัย ความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนของแผนที่วางไว้ เช่น แผนรายรับ-รายจ่ายของครัวเรือน แผนการทำไร่นาสวนผสม เป็นต้น

๒๐. ความซื่อสัตย์สุจริต จริใจต่อกัน: หลักการในข้อนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระเมตตาสั่งสอนให้ข้าราชการ ประชาชน และเจ้าหน้าที่ในองค์กรระดับสูงให้มีความเข้าใจในเรื่องความซื่อสัตย์ เพราะพระองค์ทรงเล็งเห็นว่าหากคนเราทำงานแล้วไม่มีความซื่อสัตย์จริงใจทั้งต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติแล้ว ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จคงเกิดขึ้นได้ยาก สาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรและประเทศชาติต้องประสบปัญหาในการพัฒนาไม่เจริญก้าวหน้า ก็เพราะมีการทุจริตเกิดขึ้น การทุจริตจึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ล้าหลังองค์กรและประเทศชาติให้เสื่อมสลายไปได้ ดังนั้น เราท่านทั้งหลายจะต้องช่วยกันขจัดการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้น แม้แต่ในตัวเองและองค์กร เมื่อไม่เกิดการทุจริตขึ้นในตัวเองหรือในองค์กรแล้ว ประเทศชาติก็จะเจริญรุ่งเรืองสืบไป

๒๑. การทำงานอย่างมีความสุข: พระองค์ทรงมีพระเกษมสำราญและทรงงานอย่างมีความสุขทุกครั้งที่ได้ช่วยเหลือประชาชน โดยพระองค์ทรงเคยรับสั่งครั้งหนึ่งว่า “ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น...”

๒๒. ความเพียร: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงใช้ความเพียรเป็นอย่างมากในการทำงานในโครงการพระราชดำริ โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกของแต่ละโครงการที่มีอุปสรรคและความไม่พร้อมในด้านต่างๆ มากมาย มีโครงการจำนวนมากที่พระองค์ต้องทรงใช้พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ในการจัดทำ แต่พระองค์ก็มีเคยท้อพระทัย และทรงมุ่งมั่นเดินหน้าพัฒนาเพื่อให้โครงการฯ ประสบความสำเร็จ อันจะช่วยให้ราษฎรของพระองค์และบ้านเมืองบังเกิดความร่มเย็นเป็นสุข

๒๓. รู้ รัก สามัคคี: พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระราชดำรัสในเรื่องรู้ รัก สามัคคี ต่อข้าราชการและประชาชนของพระองค์มาโดยตลอด ซึ่งคำ ๓ คำนี้มีค่าและมีความหมายลึกซึ้ง สามารถนำไปปรับใช้ได้ทุกยุคทุกสมัย รู้ – การที่เราท่านจะลงมือทำอะไร จะต้องรู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหานั้น รัก – เมื่อเรารู้ ครอบด้วยกระบวนการที่เรา จะ

ทำแล้ว เราจะต้องใช้ความรักในการพิจารณาที่จะเข้าไปลงมือปฏิบัติและแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ สามัคคี – การที่คนเราจะลงมือปฏิบัติงาน เราควรคำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ แต่ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจกับคนอื่น เป็นองค์การหรือเป็นหมู่คณะจึงจะมีพลังในการช่วยกันแก้ไขปัญหา ให้ลุ่ลงไปได้ด้วยดี

หลักการทรงงานทั้ง ๒๓ ประการขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ นั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นแนวทางที่ท่านทั้งหลายสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานหรือธุรกิจของท่านเองเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศเจริญเติบโตมั่นคงสืบไปด้วย

๒.๕ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

๒.๕.๑ ความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีนักวิชาการให้ความหมายของการสนทนาไว้ ดังนี้

ชาย โพธิ์สิตา กล่าวว่า การสนทนากลุ่มต่างจากวิธีการที่เกี่ยวกับกลุ่มแบบอื่นๆ กล่าวคือ การสนทนากลุ่มไม่ใช่การสัมภาษณ์คนเป็นกลุ่ม (Group Interview) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องที่นักวิจัยต้องการ อาจจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชนหลายคนพร้อมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนนั้นๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชากร เศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพอนามัยของคนในชุมชนโดยรวม เป็นต้น ในการสัมภาษณ์กลุ่มเช่นนั้น ผู้สัมภาษณ์มักใช้แบบสอบถามที่มีคำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด แต่การสนทนากลุ่มเป็นการอภิปรายมากกว่าจะเป็นการสัมภาษณ์ ขณะเดียวกันการสนทนากลุ่มก็ไม่ใช่การระดมสมองกลุ่ม ผู้รู้จะต่างอยู่ที่การระดมสมองนั้นมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัว (Consensus) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่การสนทนากลุ่มมุ่งหาความคิดเป็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนา ซึ่งอาจแตกต่างกันหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องลงรอยกันเสมอไป^{๑๑๐}

รัตน์ บัวสนธิ์ กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมาสนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึคนึกคิดซึ่งกันและกันในประเด็นต่างๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมอากัปกริยาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใดๆ ที่สงสัยก็ได้^{๑๑๑}

วรรณิ แกมเกตุ กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนาเป็นกลุ่มอย่างเจาะจง ตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนดแล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาโต้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวาง

^{๑๑๐} ชาย โพธิ์สิตา, ศาสตราจารย์และศิลปินแห่งชาติ สาขาศิลปะการแสดง (การละคร), พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินตติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๗), หน้า ๒๐๘-๒๐๙.

^{๑๑๑} รัตน์ บัวสนธิ์, วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: คำสมัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗.

ในประเด็นต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ต้องการตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^{๑๑๒}

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ กล่าวว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึงการคุยร่วมพูดคุยกันอย่างสนิสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัย กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา ๗-๘ คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของหาคำถามการเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปรนำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมติฐานย่อยๆ ให้สอดคล้องวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล^{๑๑๓}

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งผู้วิจัย กำหนดคุณสมบัติ มาอภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกัน พูดคุยโต้ตอบกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงในประเด็นคำถามที่ผู้วิจัย กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด ตรงตามประเด็นคำถามและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๒.๕.๒ จุดมุ่งหมายของการจัดสนทนากลุ่ม

จุดมุ่งหมายของการจัดสนทนากลุ่มในการวิจัย คือ การดึงทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ ประสพการณ์ ตลอดจนปฏิกิริยาของผู้ตอบออกมา ซึ่งวิธีการอื่นไม่สามารถทำได้ เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว หรือการใช้แบบสอบถาม ซึ่งทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อเหล่านี้ในบางส่วนอาจเป็นอิสระจากกลุ่มหรือสังคมคาดหวัง แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดจากการรวมกลุ่มทางสังคมและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่อยู่ในขอบข่ายของการจัดสนทนากลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับ การสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) ที่ต้องการเพียงทัศนคติ ความรู้สึกความเชื่อของแต่ละบุคคลเท่านั้น การจัดสนทนากลุ่มเป็นดั่งมุมมองที่หลากหลายและกระบวนการทางความรู้สึกออกมาในสภาพแวดล้อมของกลุ่ม การสัมภาษณ์รายบุคคลเป็นวิธีการง่ายกว่าสำหรับนักวิจัยในการควบคุม ซึ่งการจัดสนทนากลุ่มต้องใช้การตัดสินใจเป็นของตนเองและเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสังเกตการณ์ (Observation) แล้ว การจัดสนทนากลุ่มจะทำให้ผู้วิจัย ได้รับข้อมูลที่มากกว่าในระยะเวลาอันสั้น วิธีการสังเกตการณ์จะต้องขึ้นอยู่กับกรอบที่จะต้องมีเหตุการณ์เกิดขึ้น ขณะที่ในการจัดสนทนากลุ่มนั้น ผู้วิจัย เพียงปฏิบัติตามร่างคำถามนำเท่านั้น

^{๑๑๒} วรณี แกมเกตุ, *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๕๔.

^{๑๑๓} อรุณี อ่อนสวัสดิ์, *ระเบียบวิธีวิจัย*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑), หน้า ๔๓.

๒.๖ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔

การสร้างคนให้มีศักยภาพ มีคุณภาพ มีสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการแข่งขันที่อยู่ภายใต้กรอบของประชาคมอาเซียนจะเป็นสังคมที่มีอุดมการณ์ในการร่วมการพัฒนาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ทางด้านสังคมและทางด้านวัฒนธรรมจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของคนอย่างรอบด้านทั้งนี้ คน คือ หัวใจของการเสริมสร้างความมั่นคง

๒.๖.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญ ภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษร แปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่า อันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น อันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้น ซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้จึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขา เพราะฉะนั้น การปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระพุทธองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่าภาวิตกayo ภาวิตสึโล ภาวิตจิตโต ภาวิตปัญโญ คือคำว่า ภาวนา เวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็น ภาวิตะ ภาวิตกayo ผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรม ภาวิตสึโล ผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้ว ภาวิตจิตโต ผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้วภาวิตปัญโญ ผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้วถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ ๑. กายภาวนา คนเป็นภาวิตกayo ตัวการกระทำเป็นกายภาวนา ๒. ศีลภาวนา คนเป็นภาวิตสึโล ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา ๓. จิตภาวนา คนเป็นภาวิตจิตโต ตัวกระทำเป็นจิตภาวนา และ ๔. ปัญญาภาวนา คนเป็นภาวิตปัญโญ ตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา^{๑๑๔} ซึ่งในทางทัศนะพระพุทธศาสนาในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์จะต้องใช้หลักภาวนาประกอบด้วย ๔^{๑๑๕} ประการ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของท่านผู้พัฒนาตนแล้ว เป็นรูปคุณนามเป็นคุณสมบัติของบุคคลท่านใช้ว่า ภาวิตกayo ภาวิตสึโล ภาวิตจิตโต และภาวิตปัญโญ^{๑๑๖} “คำสอนและหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาส่วนที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของพระพุทธศาสนาในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมได้มากที่สุดก็คือคำสอนและหลักปฏิบัติ”^{๑๑๗} ที่ต้องทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

๑. ภาวนา เป็นคำในภาษาบาลี ที่มีรูปกริยาศัพท์เป็น ภาเวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วุฑฺฒติ ซึ่งก็คือ วัฒนา หรือ การพัฒนา ที่ใช้ในภาษาไทย คำว่า ภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มี

^{๑๑๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

^{๑๑๕} ดูรายละเอียดใน ที.ปา. ๑๑/๒๒๘/๒๐๐.

^{๑๑๖} ดูรายละเอียดใน อัง.ปญจก. ๒๒/๗๙/๑๐๔-๑๐๖.

^{๑๑๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓๑-๔๓๒.

ให้มีขึ้น^{๑๑๘} โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน^{๑๑๙}

๒. ภาวนา ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือพระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีล อบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)^{๑๒๐}

๔. ดังนั้นความหมายของภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในตนที่ดีขึ้น ซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑) กายภาวนา คือ การพัฒนาด้านกายให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มีให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒) ศีลภาวนา คือ การพัฒนาด้านศีลให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓) จิตภาวนา คือ การพัฒนาจิตใจให้มีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔) ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาด้านปัญญาให้มีการเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๑๒๑}

ในพระพุทธานุสเถปิตถกตอนที่ตรัสไว้กับพุทธสาวกว่า “ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติใน อธิศีล อธิจิต อธิปัญญาดี, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติ นำชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าว กระทบบุคคลอื่น หรือ เพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี” ดังนั้น หลักภาวนา ๔ จึงเป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาดน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีภาพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๑๒๒}

^{๑๑๘} พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๑๑๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), หลักแม่บทของการพัฒนาดน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐ และ ๑๕.

^{๑๒๐} คู่มือระเบียบใน ข.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๕.

^{๑๒๑} พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร:ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑

^{๑๒๒} คู่มือระเบียบใน ข.ธ (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓

เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๑๒๓} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๑๒๔} จึงกล่าวได้ว่า หลักภาวนาเป็นหลักสำหรับการพัฒนาตนเองให้ยกระดับในความเป็นคนไปสู่ความเป็นเทวดา จากความเป็นเทวดาไปสู่ความเป็นพรหม และยกความเป็นพรหมไปสู่ความเป็นพระอรหันต์ จนถึงที่สุดแห่งการเข้าถึงพรหมจรรย์ในทางพระพุทธศาสนาอันเป็นเป้าหมายที่สูงสุดปรารถนาของมนุษย์ที่ควรจะได้รับนำหลักภาวนามาสู่ความตระหนักในใจตนเองให้เกิดคุณค่าและจุดมุ่งหมาย โดยรวดเร็วต่อไป

ซึ่งผู้วิจัย สรุปความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และวิปัสสนา ประกอบด้วย

๑. กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านกายให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพลสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

๒. ศิลภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านศิลปะให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบวินัย เพื่อไม่ให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น พัฒนาความประพฤติ ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาจิตใจให้มีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีจิตใจที่เข้มแข็งมีความมั่นคงสมบูรณ์ และมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านปัญญาให้มีการเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิดและการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา

ค. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (physical development)

เป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย การฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้คุณธรรมเจริญงอกงามและกำจัดให้อุทิศธรรมเสื่อมสูญไป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือ การทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง ๕ อย่างนี้ อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น นอกจากนี้ การกระทำทางกายจะมีลักษณะเสรีภาพในการทำที่ไม่ถูกบังคับ เป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องกระทำด้วยตัวเอง ด้วยเหตุนี้ การกระทำจึงเป็นจึงหนึ่งของเสรีภาพ และเป็นหลักสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิดเรื่องเสรีภาพในพระพุทธศาสนาเถรวาทได้อย่างตรงไปตรงมา อย่างไรก็ดีเพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้น ในที่นี้ผู้วิจัย จะมุ่งกล่าวถึงเสรีภาพตามความหมายของการกระทำ ๓ ลักษณะ ได้แก่

๑. การกระทำทางกาย คือ เสรีภาพในการทำที่ไม่ถูกบังคับ ไม่ถูกจำกัด ไม่ถูกลดฐานะ เช่น เป็นทาส ติดคุก ฯลฯ แต่สามารถกระทำได้อย่างปลอดภัยปราศจากอุปสรรค

^{๑๒๓} ติวราญละเอียดยใน ๑๑.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙,

^{๑๒๔} ติวราญละเอียดยใน ขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓

๒. การกระทำทางวาจา คือ เสรีภาพในการพูดที่ไม่ติดขัด อันมีสาเหตุมาจากเงื่อนไขต่างๆ แต่สามารถพูดได้ สามารถดำเนินคดีเงินสิ่งที่ไม่ดี ไม่งามของบุคคลอื่นได้อย่างสร้างสรรค์

๓. การกระทำทางใจ คือ เสรีภาพในการคิดที่ไม่ถูกครอบงำด้านความคิด ความเห็น แต่สามารถคิดเห็นได้ด้วยตนเอง เช่น สามารถพิจารณา ทบทวนก่อนทำ ก่อนพูด เป็นต้น^{๑๒๕}

๑. จุดมุ่งหมายการพัฒนาทางด้านกายภาพ อุดมคติของชีวิตที่ทุกๆ ชีวิตมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าถึง และการเข้าถึงจุดหมายในข้อนี้ ถือได้ว่า เป็นการดำรงอยู่อย่างมีสิทธิเสรีภาพในชีวิตนี้ ในปัจจุบันนี้ และในโลกนี้ ซึ่งความสัมพันธ์ในข้อนี้ความจำเป็นในการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุจุดหมายขั้นต้นที่สามารถมองเห็นด้วยตาได้ ซึ่งเรียกว่า “ทฤษฎีอัมมิกัตตะ ประโยชน์ในปัจจุบันที่ประกอบไปด้วย การทำให้ตนเองมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง^{๑๒๖} ด้วยการรักษาร่างกายและจิตใจ ให้มีความสมบูรณ์ การประกอบอาชีพที่มีความสุจริตและทรัพย์สินสมบัติที่ได้มาก็มีความสุจริตเช่นกันพร้อมทั้งสามารถพึ่งตนเองได้ การสร้างสถานภาพของตนเอง ให้ดีโดยมีกายสุจริต วาจสุจริตและมโนสุจริตก็จะทำให้มียศ มีเกียรติ มีไมตรีจากมิตรรอบข้างและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

นอกจากนี้ยังทำให้ครอบครัวมีความสุข ทำให้วงศ์ตระกูลของตนเป็นที่น่านับถือของคนทั่วไปที่ได้คบหา “ทฤษฎีอัมมิกัตตะ จึงเป็นกรอบของการดำเนินชีวิต เพื่อที่จะทำให้เกิดประโยชน์ในขั้นที่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่าหรือขั้นที่มองเห็น^{๑๒๗}” โดยอาศัยหลักธรรมที่เป็นกุศลเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เช่น การละความชั่วทั้งปวง การทำความดีทั้งปวงและการทำจิตใจให้ผ่องใส จึงจะทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและทำให้วงศ์ตระกูลเป็นที่น่านับถือของคนทั้งหลาย พระพุทธศาสนาเถรวาทเรียกว่า “ทฤษฎีอัมมิกัตตะ” อันหมายถึง ประโยชน์ในปัจจุบัน และความสัมพันธ์ในข้อนี้ พระพุทธศาสนาเถรวาทมองว่า เป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของการพัฒนาชีวิต และเป็นสิ่งที่ปวงชนส่วนใหญ่มุ่งหวัง เพราะความสัมพันธ์ในข้อนี้คือความสัมพันธ์กับสิทธิเสรีภาพเป็นสิทธิในการดำเนินชีวิตตามวิสัยของบุคคลโดยทั่วไป เช่น สิทธิในการครองเรือน และเพื่อเป็นหลักประกันในการเข้าถึง ย่อมประจักษ์ได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทได้เสนอแนวทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ๔ ประการ อันได้แก่

๑) อุภูฐานสัมปทา อันหมายถึง ความสมบูรณ์ในความหมั่นเพียร ความขยัน มีสิทธิเสรีภาพจากความเกลียดคร้านในหน้าที่ เช่น เอาใจใส่ในการศึกษาเล่าเรียน เอาใจใส่การประกอบธุรกิจต่างๆ เป็นต้น ซึ่งบุคคลเมื่อดำเนินตนมาดี มีการศึกษาตามสมควร ประกอบหน้าที่ถูกทาง ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า ชีวิตของบุคคลจะต้องราบรื่น ปราศจากอุปสรรคต่างๆ เครื่องกีดกัน ดังนั้น สิทธิในการดำรงของชีวิตในข้อนี้ เท่ากับว่า เป็นบทพิสูจน์เบื้องต้นของบุคคลสามารถนำบุคคลให้มีสิทธิในทางโลกียได้อย่างสมบูรณ์อย่างแน่นอน^{๑๒๘}

๒) อารักขสัมปทา อันหมายถึง ความสมบูรณ์ในการรักษาสิ่งที่เป็นสมบัติของตนเองและของส่วนรวม มีสิทธิในทรัพย์สินและการทำงาน เช่น รักษาฐานะทางเศรษฐกิจเอาไว้อย่าง

^{๑๒๕} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๐๙.

^{๑๒๖} ดุราลละเอียดใน ม.ม. (ไทย) ๒๐/๒๘๗/๔๙๖.

^{๑๒๗} ดุราลละเอียดใน วิ.มหา. (ไทย) ๖/๑๘/๕๐.

^{๑๒๘} ดุราลละเอียดใน ที. ปา. (ไทย) ๑๑/๑๙๑/๒๐๑.

มั่นคงด้วยการเก็บออมเอาไว้เป็นกองทุนใช้จ่ายในยามคับขัน เช่น ยามเจ็บป่วย เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็มีการส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจให้ดำเนินไปอย่างมั่นคงในชีวิตของตนเอง เช่น เอาใจใส่การประกอบกิจการที่กำลังดำเนินอยู่ให้เป็นไปอย่างปกติสุข

๓) กัลยาณมิตรตตา อันหมายถึง ความฉลาดในการคบหาเพื่อนที่ดี มีสิทธิเสรีภาพในการเลือกคบหามิตรสหาย ผู้รู้ ผู้ใหญ่ นักปราชญ์ เป็นต้น ซึ่งเราสามารถพิจารณาได้จากหลักธรรมที่สนับสนุนการคบหาเพื่อนที่ดี ได้แก่ เพื่อนที่มีอุปการะ เพื่อนร่วมสุขร่วมทุกข์ เพื่อนแนะนำในสิ่งที่มีสาระ เพื่อนที่มีความรักใคร่ในการคบหาเพื่อน

๔) สมชีวิตา อันหมายถึง การดำรงชีวิตตามสมควร มีสิทธิเสรีภาพในการจัดสรรทรัพย์สินที่หามาได้อย่างเหมาะสม มีสิทธิในการใช้จ่ายทรัพย์สินของตนเองตามความจำเป็น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากหลักธรรมที่สนับสนุน คือ การใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงชีพของตนเอง ใช้จ่ายทรัพย์สินเพื่อการเลี้ยงดูเพื่อนๆ การจัดสรรทรัพย์สินที่สะสมมาได้ เพื่อนำมาใช้จ่ายในยามคับขัน และการสงเคราะห์หรือการทำพิธีกรรมต่างๆ ตามกฎหมายบ้านเมือง^{๑๒๙}

๒. การส่งเสริมสิทธิทางกายภาพหรือการกระทำทางร่างกายของมนุษย์ หลักคำสอนสำคัญอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาเถรวาท เพราะร่างกายของมนุษย์คือส่วนที่เป็นสื่อที่แสดงออกให้เห็นในเชิงประจักษ์อันเกิดจากการเคลื่อนไหวทางร่างกาย ด้วยเหตุนี้ เพื่อความพอเหมาะแก่การพัฒนามนุษย์ทางกายภาพจากหลักคำสอนต่างๆ จึงเป็นปรากฏการณ์ธรรมที่มุ่งส่งเสริมการไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน การก้าวร้าวทั้งตนและผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง นอกจากนี้ยังได้สะท้อนให้เห็นถึงผลประโยชน์ในเชิงประจักษ์ว่ามนุษย์มีสื่อพฤติกรรมทางกาย(กายทวาร) พฤติกรรมทางกาย(กายกรรม) และพฤติกรรมที่เป็นฝ่ายดีทางกาย(กายสุจริต)ซึ่งการดำเนินตนมาดีตามสมควรดังกล่าว นับได้ว่า เป็นจุดหักเหแห่งสิทธิของมนุษย์หรือของบุคคลให้มุ่งตรงมาที่สิทธิที่พึงตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาเถรวาท มีสิทธิเสรีภาพจากสิ่งที่ผิดๆ(มิฉฉาวิมุตติ)และดำเนินตนไปด้วยสิทธิเสรีภาพที่ขอบธรรม(สัมมาวิมุตติ)ได้อย่างเสมอภาคตามหลักสิทธิมนุษยชนตามหลักของพระพุทธศาสนาเถรวาท^{๑๓๐}

พระพุทธศาสนาเถรวาทมีหลักคำสอนที่ส่งเสริมสิทธิทางร่างกายหรือความเป็นไปส่วนตัวที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหาทางสังคมได้เป็นอย่างดี เพราะการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพทางร่างกาย เป็นเรื่องเกี่ยวกับการฝึกตน ดังนั้นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในข้อนี้ เท่ากับว่า เป็นหลักสิทธิเสรีภาพของมนุษย์หรือสิทธิขั้นพื้นฐานที่ตรงจุดดังปรากฏในวิสาสูตรซึ่งพระพุทธองค์ทรงอุทานว่า ประโยชน์ทั้งหมดในอำนาจของผู้อื่น นำทุกขมาให้ ความเป็นใหญ่ทั้งหมด(สิทธิเสรีภาพ) นำสุขมาให้ทั้งหมด จากอุทานนี้สามารถตีความหมายได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทมีการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพทางร่างกายเป็นสำคัญ และสามารถนำมาปลูกจิตสำนึกของบุคคลได้ว่า มนุษย์เท่านั้นคือผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้เท่านั้นไม่มีใครเลยที่กำหนด” เพราะมนุษย์มีร่างกายเป็นองค์ประกอบของการกระทำที่สมบูรณ์แบบ นอกจากนี้ ยังได้สะท้อนให้เห็นถึงการกระทำที่พอเหมาะทางร่างกายของมนุษย์

^{๑๒๙} คุรยละเอียดใน ๐.๐.๐. (ไทย) ๒๒/๑๔๓/๒๕๕.

^{๑๓๐} คุรยละเอียดใน ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๔๒๘/๒๖๑.

เท่านั้นที่จะต้องไม่เบียดเบียนกันและกัน ดังที่ปรากฏในทัมพสุตที่ว่า ผู้ใดแสวงหาความสุขเพื่อตนเอง ย่อมเบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย ผู้ใคร่ความสุขด้วยตนเอง ย่อมไม่ได้แสวงหาความสุขและนอกจากจะไม่ได้ความสุขแล้ว การกระทำในลักษณะดังกล่าวนี้ ยังเป็นที่มาของการถูกจำกัดด้วยสิทธิอีกด้วย^{๑๓๑}

มวลหมู่มนุษย์ในฐานะที่มีร่างกายเป็นโครงสร้างที่พอเหมาะแก่การกระทำต่างๆ แต่การกระทำอันนั้นจำเป็นต้องเป็นการกระทำที่ดี ซึ่งหลักธรรมต่างๆ ก็ปรากฏว่า เป็นหลักคำสอนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนสิทธิเสรีภาพของมนุษย์โดยแท้ การที่มนุษย์เลือกทำดี และกระทำความดี เพราะที่สุดของการเลือกคือจุดเริ่มต้นของการกระทำ แต่การกระทำอันนั้นจะต้องเป็นการกระทำที่ดี ด้วยเหตุนี้ หลักคำสอนบางอย่างของบุคคลในการที่จะสร้างความคิดให้เกิดความรักในความดีอยู่เสมอ เพราะการสร้างความคิด คือกิจอันยิ่งใหญ่ของมนุษย์ เพราะการสร้างความคิดตลอดชีวิต หรือตลอดเวลาที่มีการเวียนว่ายตายเกิดจะเลิกทำความดีไม่ได้ แม้บุคคลจะเลือกทำ หรือไม่ทำอะไรก็ได้ แต่สิ่งที่จะต้องทำ ไม่ทำไม่ได้ นั่นคือความดีอันยิ่งใหญ่ของมวลหมู่มนุษย์

๓. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล การศึกษาให้เห็นถึงความสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากหลักมนุษยธรรมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและความสามารถในการกระทำ ซึ่งหลักประการเหล่านี้ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้บุคคลสามารถดำเนินตนเข้าถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตนต้องการได้ เช่น เมื่อมนุษย์เกิดขึ้นมาจำต้องแสวงหาปัจจัยในการดำรงชีวิต คือ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งการที่มีบุคคลมีเครื่องสนับสนุนการดำรงชีพเหล่านี้อย่างสมบูรณ์ที่สุด โดยทั่วไปมองว่าเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสิทธิเสรีภาพ แต่เมื่อพิจารณาจากหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเถรวาท จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทนอกจากจะส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในลักษณะนี้แล้ว ยังมีหลักคำสอนที่เสนอแนะให้บุคคลดำเนินตนสู่สิทธิเสรีภาพที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลที่สูงสุด และสูงสุดในชั้นอุดมคติสุข นั่นคือสิทธิเสรีภาพที่เป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง อย่างไรก็ตามเพื่อความเข้าใจที่แจ่มแจ้ง ในที่นี้ ผู้วิจัย จะมุ่งศึกษาวิจัยจุดมุ่งหมายของบุคคลขั้นต้น จุดมุ่งหมายของบุคคลขั้นกลาง และจุดมุ่งหมายของบุคคลขั้นสูงไปตามลำดับ

สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านกาย ได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมากที่ไม่หยุดยั้งแค่การเลือก แต่เป็นสิทธิเสรีภาพที่สนับสนุนความสัมฤทธิ์ผลจากการกระทำย่อมประจักษ์ชัดว่า หลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเถรวาทไม่ใช่หลักคำสอนที่ส่งเสริมที่เหนือธรรม หรือเหนือวิสัยของมนุษย์ธรรมดาแต่เป็นสิทธิเสรีภาพที่เกิดขึ้นได้จากการเรียกร้องที่ตนเอง ด้วยตนเองเท่านั้นเพื่อตนเอง เพราะมนุษย์มีศักยภาพมีความสามารถ ดังนั้น มนุษย์จึงสามารถบรรลุจุดประสงค์ของตนเองได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ การอยู่ร่วมกันด้วยดีในสังคมมนุษย์ด้วยกันเอง ปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกันทั้งทางด้าน วาจา และจิตใจ มีแต่ความเป็นมิตร และช่วยเหลือเกื้อกูลร่วมมือกันของสังคมมนุษย์นั้นๆ

^{๑๓๑} คุรุรายละเอียดใน ข.อุ. (ไทย) ๒๔/๖๒/๘๖.

ข. การพัฒนาทางศีลธรรม (moral development)

กระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้บุคคลมีศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่น สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น สำหรับลัทธิวัตถุนิยมทั้งอย่างเผด็จการและอย่างประชาธิปไตยยิ่งเจริญขึ้นในโลกเพียงใด ก็ยิ่งทำลายศาสนา วัฒนธรรม ศีลธรรม ลงไปทุกวันโดยใช้ “เงิน” เป็นอำนาจ เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการหรือเพื่อทำลายสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา อันเป็นวิธีการของมนุษย์ที่ไม่ประกอบอยู่ด้วยธรรมจึงเป็นอมมนุษย์ในร่างมนุษย์^{๑๓๒} หากสังคมยังหลงใหลในรสของวัตถุและตกเป็นทาสของกิเลสทางวัตถุมากขึ้นเท่าใด มนุษย์ก็ยิ่งห่างไกลจากศาสนา ปัญหาอันเนื่องด้วยศีลธรรมที่เป็นอุดมการณ์ของมนุษย์ก็เกิดขึ้น ท่านพุทธทาสภิกขุจึงได้เสนอแนวคิดทางสังคมเพื่อแก้ปัญหาสังคม ปัญหาสังคม ปัญหาอันเกิดจากภาวะของมนุษย์ไร้ศีลธรรมที่มีการศึกษาที่ไม่ถูกต้องด้วยระบบสังคมนิยมที่ประกอบด้วยธรรม

ส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือกายภาวนา และศีลภาวนา ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อที่จริง สิกขาข้อที่ ๑ คือศีล นั้น มี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ทันที คือ

๑. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่น ที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมต่างๆ ไปส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็นกายภาวนา

๒. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมนมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนาในไตรสิกขา ศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่แบ่งสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างที่กล่าวแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศีลที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่งๆ ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง

ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศีลทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง ๓ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศีล ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่า ในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ

^{๑๓๒} พุทธทาสภิกขุ, ธรรมสังฆะของธรรมชาติดับอุดมคติทางการเมือง, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศีล ความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่าหลักภาวานา นิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขา เนื่องจากภาวานาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคล รูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือแทนที่จะเป็น ภาวิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว (= มีศีลภาวานา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัย ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข^{๑๓๓}

พระพุทธองค์ทรงบัญญัติไว้ในพุทธกาล เป็นแนวทางการอบรมพฤติกรรมมนุษย์ที่มุ่งเน้นไปยังส่วนบุคคลมากกว่าภาคธุรกิจ และทรงบัญญัติไว้ในสังคมเกษตรกรรมที่กิจกรรมทางธุรกิจไม่ยุ่งยากซับซ้อน ดังนั้น ศีลห้าที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ อันเป็นศีลห้าเพื่อภาคธุรกิจที่ระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่ได้ผ่านผ่านสังคมเกษตรกรรม ไปสู่สังคมอุตสาหกรรม มาจนถึงสังคมข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการตีความใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่แปรเปลี่ยนไป แต่ยังคงซึ่งสาระดั้งเดิมแห่งเถรวาท เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานของธุรกิจในปัจจุบัน โดยจะครอบคลุมทั้งมิติทางจิตปัญญาทางสังคม และทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ทางธุรกิจทั้งสี่ระดับของบริษัทสัมมาชีพ การบรรลุจุดประสงค์ทางจิตใจ เพื่อเกื้อหนุนให้จุดประสงค์ทางสังคมเจริญงอกงามขึ้น ผู้ดำเนินธุรกิจพึงต้องระวังพฤติกรรมการดำเนินงานที่จะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของจิตใจ พฤติกรรมองค์กรที่จะกล่าวต่อไปจึงเป็นจริยธรรมพื้นฐาน อันเป็นแนวทางฝึกฝน อบรม และควบคุมวิธีการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ เพื่อให้ทุกการกระทำในกิจกรรมทางธุรกิจเกื้อหนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นกิจกรรมที่รับใช้ชีวิตมนุษย์อย่างแท้จริง ประกอบด้วยหลักจริยธรรม

๑. จริยธรรมที่บ่งบอกถึงการมีศีลธรรม

๑) การส่งเสริมชีวิตให้ปกติ จริยธรรมขั้นต้นในข้อนี้ หมายถึง การไม่ทำลายชีวิตใดๆ “ชีวิต” ในที่นี้ครอบคลุมถึงชีวิตมนุษย์และสรรพสัตว์ต่างๆ “การทำลาย” ครอบคลุมทั้งการทำชีวิตให้สิ้นไป และการทำลายสุขภาพร่างกายให้เสื่อมโทรมลง ซึ่งจะนำไปสู่ความเจ็บป่วย และการจบชีวิตในที่สุด “การทำลาย” นี้สามารถเป็นการกระทำทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงคือกระทำด้วยตนเอง ทางอ้อมคือการจ้างวาน หรือการสนับสนุนผู้อื่นกระทำ รวมถึงการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ในการทำลายชีวิต การทำลายชีวิตนี้มีรากฐานจากความรุนแรงในจิตใจ ดังนั้น จริยธรรมข้อนี้ยังครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมความรุนแรงของบุคคล และสังคมที่จะนำไปสู่การทำลายชีวิตด้วย จะเห็นว่า จริยธรรมข้อนี้มีความหมายที่ครอบคลุมกว้างขวางกว่าความเข้าใจทั่วไป พฤติกรรมขององค์กรธุรกิจที่ปราศจากความระมัดระวังอาจเป็นการทำลายชีวิตได้อย่างไม่รู้ตัว โดยเฉพาะในระบบธุรกิจปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีการพึ่งพิงอาศัยกันระหว่างอุตสาหกรรม ความร่วมมือทางธุรกิจของหลากหลายองค์กร จากหลากหลายอุตสาหกรรม ในรูปแบบต่างๆจำเป็นต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง นิยามแห่งจริยธรรมข้อนี้เป็นแนวทางสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัทสัมมาชีพได้ในทุกขั้นตอน เริ่มต้นจากการลงทุน ระบบการผลิต ไปสู่การตลาด

^{๑๓๓} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๒.

๒) ความซื่อสัตย์ ข้อนี้เกิดจากการไม่กล่าวเท็จ ไม่กล่าวคำที่มาจริง ไม่กล่าวคำพูดเจาะจงใจให้ผู้อื่นเข้าใจผิดไปจากความจริงการกล่าวเท็จมีความหมายถึง กิริยาที่ทำให้เข้าใจเรื่องที่ไม่เป็นจริง ไม่แท้ ว่าเป็นเรื่องจริง เรื่องแท้^{๑๓๔}

๓) การเคารพในทรัพย์สินผู้อื่น ข้อนี้มีความหมายเริ่มต้นจาก การไม่ครอบครองทรัพย์สินผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หมายถึง การขโมย การลักลอบ การหลอกลวง การกดขี่ และการขูดรีด^{๑๓๕} การใช้กาย ใช้อำนาจที่เนื่องด้วยกาย ใช้อำนาจ กระทำกิริยาหลอกลวงผู้อื่น และยังครอบคลุมถึงการใช้คำไม่จริงประกอบคำจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน พฤติกรรมทางธุรกิจที่มีแนวโน้มละเมิดหลักการนี้ได้มากที่สุดและเห็นได้ชัดเจนที่สุดคือกลยุทธ์การขาย และการสื่อสารทางการตลาด ที่ครอบคลุมถึง การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ และกิจกรรมส่งเสริมการขายต่างๆ

๔) จารัตินิยม ข้อนี้มีความหมายเริ่มต้นจากการไม่บริโภคสิ่งมีนเมา สิ่งมีนเมาหมายถึงสิ่งต่างๆที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ร่างกายและจิตใจ ส่งผลกระทบต่อสติสัมปชัญญะของผู้เสพนำไปสู่การขาดจิตสำนึกที่ดีและความตระหนักรู้ เป็นต้นเหตุสำคัญในการล่วงละเมิดจริยธรรมอื่นๆ ได้อย่างง่ายดาย ในบริบทดั้งเดิม มีความหมายถึง สุราและเมรัย^{๑๓๖}

๒. จุดมุ่งหมายการพัฒนาทางด้านศีลธรรม

การดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักมนุษยธรรม ที่เล็งเห็นความสำคัญภายในมากกว่าภายนอกหรือเล็งเห็นความสำคัญทางจิตใจมากกว่าวัตถุเมื่อเป็นเช่นนั้น จุดมุ่งหมายของบุคคลในข้อนี้จึงเป็นหลักมนุษยธรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม เป็นจุดหักเหพฤติกรรมของมนุษย์ให้ก้าวไปสู่ความดีงาม นอกจากนี้ ยังสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตที่ไม่กระทบกระทั่งต่อตน และผู้อื่น และสังคมรวมทั้งสรรพสัตว์อีกด้วยเมื่อเป็นเช่นนั้น การดำเนินตนในข้อนี้ จึงเป็นการดำรงชีวิตที่ประสานกลมกลืนกัน มีความรักความปรารถนาดีต่อกันและสังคมส่วนรวม มีการอดทนอดกลั้นซึ่งพระพุทธานุญาตเอกราชเรียกว่า “สัมปรายิกัตถะ” อันหมายถึง ประโยชน์ในภายภาคหน้า และความสัมฤทธิ์ผลในข้อนี้ถือได้ว่า เป็นการแสวงหาความสุขแบบมองการณ์ไกล มุ่งสู่ความสงบสุขทางใจเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่น มุ่งแสวงหาความเอิบอิ่มทางใจ เป็นต้น และเมื่อถึงการอวสานแห่งชีวิต การกระทำที่ดีในข้อนี้ ย่อมผลักดันให้บุคคลไปดี มีสุขในภายภาคหน้า เช่น การไปเกิดในสวรรค์ มีสมบัติที่เป็นของทิพย์ กล่าวคือ มีรูป มีอายุ มีอาหารที่เป็นทิพย์ ฯลฯ ซึ่งพระพุทธานุญาตเอกราชได้วางหลักปฏิบัติเอาไว้ว่าเป็นรูปแบบและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย๔ประการได้แก่

๑) สัทธาสัมปทา อันหมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยศรัทธา มีสิทธิเสรีภาพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิด ความเชื่อที่ถูกต้อง เช่น การตัดสินใจเชื่อด้วยการพิจารณาให้เห็นตามแนวความเป็นจริงซึ่งในประเด็นนี้สามารถพิจารณาได้จากหลักธรรมที่สนับสนุน คือ ความเชื่อในเรื่องกรรม ความเชื่อว่าการกรรมเป็นของมีผล สัตว์มีกรรมเป็นของๆ ตน และความเชื่อในเรื่องปัญญาตรัสรู้ของพระตถาคต

๒) สีลสัมปทา อันหมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยศีล มีสิทธิในการรักษากาย วาจาใจ

^{๑๓๔} คุรยละเอียดใน ที.ส.อ. (ไทย) ๑/๑/๑๙๑.

^{๑๓๕} คุรยละเอียดใน ที.ส.อ. (ไทย) ๑/๑/๑๙๐, ๑๐๙-๑๑๑.

^{๑๓๖} คุรยละเอียดใน ขุ.ขุ.อ. (ไทย) ๑/๑/๒๙.

ของตนให้ดำรงอยู่อย่างปกติ ซึ่งในประเด็นนี้ สามารถพิจารณาได้ตามแห่งความดี คือ ความถูกต้องทางกาย วาจา และใจเป็นต้น

๓) จากสัมปทา อันหมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยการเสียสละ มีสิทธิในการจัดแจงแบ่งปันความสุข เช่น ปลอดเปลื้องความคลอนแคลน ความอดอยาก ให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันเพื่อความสุขจากความสุขของตน มีสิทธิร่วมกันบนเส้นทางแห่งความสุขทั่วหน้า ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากเจตนาของทั้งสองฝ่าย คือ เจตนาของผู้ให้ และเจตนาของผู้รับ

๔) ปัญญาสัมปทา อันหมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยความรู้ มีสิทธิในการใช้ปัญญาเพื่อการรักษาตนให้ปราศจากความรู้ผิด มีสิทธิจากความไม่รู้ และฉลาดในการตัดสินใจ เช่น รู้จักกุศล อกุศล รู้จักคุณ รู้จักโทษ ด้วยการส่งเสริมตนเองให้มีปัญญา ซึ่งสามารถได้จากหลักธรรมที่สนับสนุนปัญญา คือ สุตมยปัญญา จินตามยปัญญา และภาวนามยปัญญา เป็นต้น^{๑๓๗}

๓. การส่งเสริมสิทธิทางวาจา หลักพุทธธรรมทางวาจา พระพุทธองค์ทรงเป็นแบบอย่างของการใช้วาจาทั้งสองด้าน คือในความหมายอันเป็นศาสตร์ด้วยการให้ความรู้ความเข้าใจถึงแก่นแท้ในความจริงของชีวิต ทรงแนะนำสั่งสอนเผยแผ่ธรรมให้ผู้คนตั้งมั่นอยู่ในความดีและปฏิบัติตนให้ถูกต้องไปจนถึงได้บรรลุธรรมอันประเสริฐในขณะเดียวกันทรงมีศิลปะในการสอนอย่างยอดเยี่ยมดังเวรยุชพรหมณ์ได้กราบทูลยกย่องพระพุทธองค์ว่า “...ภาษิตของพระองค์แจ่มแจ้งนัก...ไพเราะนัก พระองค์ทรงประกาศธรรมโดยอเนกปริยายอย่างนี้ เปรียบเหมือนบุคลลหายของทีที่คว่ำ เปิดของที่ปิด บอกทางแก่คนหลงทางหรือส่องประทีปในที่มืดด้วยตั้งใจว่า คนมีจักขุจักเห็นรูป ดังนี้.”^{๑๓๘} จากคำสรรเสริญยกย่องนี้ เป็นเครื่องยืนยันว่า พระพุทธองค์ทรงเป็นแบบอย่างของการใช้วาจาทั้งสองด้านเป็นอย่างดี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญทางกายอีกประการหนึ่ง ซึ่งในประเด็นนี้ ทางพระพุทธศาสนาเถรวาทได้ย้ำถึงความพอเหมาะของการใช้วาจาว่า การพูดจำต้องเป็นคำพูดที่ควรค่าแก่การวิพากษ์วิจารณ์เพราะคำพูดหรือวาจาเป็นหลักคำสอนที่สุดท้ายให้เห็นถึงสิทธิในเชิงประจักษ์ ดังจะเห็นได้จากหลักสิทธิเสรีภาพในสังคมปัจจุบันที่แสดงให้เห็นว่าวาจาเป็นสื่อสำคัญในการเสนอทฤษฎีหรือแนวความคิดต่างๆ แต่ไม่ได้หมายความว่า การคิด พูดทำเหล่านั้นจะเป็นที่ชนะที่จริงอย่างอมตะ เพราะนอกจากนี้ปัจเจกชนยังสามารถวิพากษ์ วิจารณ์หลักคำสอนสำคัญเหล่านั้นได้อย่างเสรีในลักษณะที่เรียกว่า “ประชาพิจารณ์” ด้วยหลักวจีกรรม หรือ วาทกรรมในเชิงสร้างสรรค์ของสังคมนั้นๆ

หลักคำสอนที่เกี่ยวกับการใช้วาจา ถือได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เพราะแม้สิทธิจะไม่เป็นสิทธิเสรีภาพได้เลยถ้าขาดหลักสำคัญคือสิทธิเสรีภาพภายใน ในข้อนี้ อย่างไรก็ดี พระพุทธศาสนาเถรวาทนอกจากจะส่งเสริมสิทธิเสรีภาพภายนอก ซึ่งอิทธิพลของสิทธิเสรีภาพทางใจในฐานะเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่เป็นภายใน นับได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญด้านการหักเหด้านการพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เป็นอย่างมากได้อย่างมีสิทธิเสรีภาพ^{๑๓๙} จากหลักคำสอนที่เกี่ยวกับการใช้วาจาของพระพุทธศาสนาเถรวาท นับได้ว่าเป็นหลักสำคัญที่เป็นความมุ่งหมายของพระพุทธศาสนาเถรวาทแม้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสิทธิเสรีภาพในสังคมอย่างเด็ดขาด แต่ก็ เป็นสิ่งที่สามารถนำมาสนับสนุนความถูกต้องด้านการเปล่งคำได้อย่างดียิ่ง เพราะพุทธศาสนาเถรวาท คือ ศาสนาย้ำถึงการให้คำชี้แนะ เพื่อการนำไป

^{๑๓๗} ดูรายละเอียดใน ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๗/๑๗๑.

^{๑๓๘} ดูรายละเอียดใน อง.อรรถก. (ไทย) ๒๓/๑๐๑/๑๓๗.

^{๑๓๙} ดูรายละเอียดใน ขุ.ธ. (ไทย) ๒๔/๑๓/๑๗.

ปฏิบัติได้จริง โดยมีจุดเริ่มต้นที่พอเหมาะกล่าวคือ มีสื่อทางวาจา การพูด และการใช้วาจาที่ดีงาม และมองว่าการแนะนำในสิ่งที่การแนะนำในสิ่งที่ดำเนินมาดีในลักษณะนี้คือสิ่งที่ควรค่าอย่างสูงส่งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเถรวาทเป็นอย่างมากดังปรากฏในกนิทสูตรว่าผู้ที่พร่ำสอนธรรมชื่อว่าให้อมฤตธรรม นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นในเชิงเปรียบเทียบว่า การให้วัตถุสิ่งของอื่นๆ แม้จะเป็นสิ่งที่ดี แต่การให้คำสอน คือสิ่งที่ดีกว่า ดังพุทธพจน์ว่า อามิสทาน ธรรมทาน ทานสองอย่างนี้ ธรรมทานเป็นเลิศที่สุด การแจกจ่ายธรรมทานเป็นเลิศที่สุด การอนุเคราะห์ธรรมทานเป็นเลิศที่สุด

ตารางที่ ๒.๑๕ แสดงสรุปตารางการพัฒนาทางด้านศีลธรรม

แนวคิด	นักวิชาการ	๑	๒	๓
ลัทธิวัตรปฏิบัติทั้งอย่างเผด็จการและอย่างประชาธิปไตยยิ่งเจริญขึ้นในโลกเพียงใด ก็ยิ่งทำลายศาสนา วัฒนธรรม ศีลธรรม ลงไปทุกวันโดยใช้ “เงิน” เป็นอำนาจ เพื่อให้ได้สิ่งที่ตนต้องการหรือเพื่อทำลายสิ่งที่ตนไม่ปรารถนา อันเป็นวิธีการของมนุษย์ที่ไม่ประกอบไปด้วยธรรมจึงเป็นอมมนุษย์ในร่างมนุษย์		✓		✓
ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย			✓	✓
ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม			✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. พุทธทาสภิกขุ

๒. พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

๓. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๕ การพัฒนาทางด้านศีลธรรมตามที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาทางด้านศีลธรรม พระพุทธศาสนาเถรวาทนอกจากจะส่งเสริมการประพฤติเพื่อที่ส่งผลในปัจจุบันที่สอดคล้องกับวัตถุแล้ว เพื่อเป็นหลักประกันของการไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่นการส่งเสริมให้มนุษย์ตระหนักถึงความสำคัญภายในหรือความสำคัญทางศีลธรรมโดยมุ่งปลูกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าและปรับเจตจำนงของสิทธิที่มุ่งไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งความสำคัญในข้อนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความเชื่อเรื่องปรโลกหรือชาติหน้า ทั้งนี้เพื่อปลูกความสำนึกของบุคคล ให้เล็งเห็นคุณค่าทางศีลธรรม และยินยอมรับความเป็นเหตุเป็นผลทางศีลธรรมว่าเป็นสิ่งมีจริงหรือไม่ และที่สำคัญความคิดความเชื่อในข้อนี้เองที่ทำให้มนุษย์รู้สึกรับผิดชอบทางศีลธรรม มีการใช้สิทธิออกไปอย่างไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นแต่สามารถประพฤติได้อย่างกลมกลืนกับสังคมและสอดคล้องกับศีลธรรมที่ดีงามของสังคม และกล่าวได้ว่า ศีล เป็นส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายและทางสังคม

ง. การพัฒนาทางจิตใจ (spiritual or emotional development)

ความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคง และมีความเจริญองงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุข แจ่มใส เป็นต้น การพัฒนาทางจิตใจที่บางทีเรียกว่า การพัฒนาอารมณ์ให้เกิดความเข้มแข็ง

๑. ความหมายการพัฒนาจิตใจ นักวิชาการหลายท่านต่างก็มีความเคยชินกับคำว่า จิต ภาวณา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น ซึ่งเมื่อจิตใจได้รับการพัฒนาเป็นที่เรียบร้อยจะเรียกว่าภาวจิต คือ มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวณา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคง มีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เิบอิม ผ่องใส และสงบ เป็นสุข^{๑๔๐}

๒. จุดมุ่งหมายการพัฒนาทางด้านจิตใจ จุดมุ่งหมายของบุคคลชั้นสูง คือ การดำเนินชีวิตที่ประสานสัมพันธ์กับสรรพสิ่ง ที่สอดคล้องกับความดี และเป็นความดีที่สามารถผลักดันให้เกิดเป็นทางสายกลาง ซึ่งทางสายกลางนี้เอง ที่สามารถนำบุคคลให้เข้าถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตได้ ซึ่งความสัมฤทธิ์ผลในข้อนี้ พระพุทธศาสนาเถรวาทเรียกว่า ปรมัตถะ หมายถึง ประโยชน์สูงสุดในชีวิต ซึ่งในที่นี้ หมายถึงความหลุดพ้น เป็นสิทธิหรือนิพพาน และความสัมฤทธิ์ผลในข้อนี้ พระพุทธศาสนาเถรวาทมองว่า มนุษย์สามารถกระทำได้ เพราะมนุษย์มีอำนาจของเจตจำนงในสิทธิ ที่สามารถผลักดันให้มนุษย์ขัดขึ้นธรรมชาติสิ่งแวดล้อมไปได้เรียกว่า เจตนา ที่สามารถสังเกตได้จากทางกาย วาจา และใจของบุคคลที่สอดคล้องกัน และมีความสัมพันธ์ทางใจ คือ ความสัมพันธ์ภายในที่ได้จากการพัฒนาทางด้านจิตใจอย่างเนื่องๆ จนทำให้มีเสรีภาพทางใจ สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ ไม่ขึ้นๆ ไม่ลงๆ แต่เป็นจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง เป็นต้น ดังนั้น จิตที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี เท่ากับว่า เป็นสร้างความมั่นคง ความแน่วแน่ ความเชื่อมั่น นั่นคือ ความมีเสรีภาพในตัวเองทางด้านจิตใจมีอำนาจเหนือตนเอง มีเสรีภาพในตัวเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งไปสู่ความสำเร็จเพียงอย่างเดียว ไม่มีสิ่งขัดข้องและขัดขวางได้ เพราะผู้ที่มีอิสระในลักษณะนี้ คือผู้สามารถกำจัดสิ่งที่กีดขวางเสรีภาพลงได้โดยสิ้นเชิง ซึ่งในประเด็นนี้ สามารถพิจารณาได้จากพระพุทธพจน์ว่า “เมื่อรู้อย่างนี้ เห็นอย่างนี้ จิตย่อมหลุดพ้นแม้จากอาสวะ จากอาสวะ...แม้จากอวิชชาสวะ”^{๑๔๑} เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเป็นหลักประกันได้ว่า ผู้ที่มีเสรีภาพแก่ตนคือผู้ไม่อยู่ในอำนาจของสิ่งที่กีดขวาง คือ กิเลส อารมณ์ต่างๆ เหมือนกับบุคคลทั่วไป เช่น ตื่นเต้น หวาดเสียว สะดุ้ง สะทกสะท้าน หวั่นไหว^{๑๔๒} เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ย่อมไม่เกิดกับผู้มีเสรีภาพทางใจและก่อกำเนิดเป็นการกระทำที่ตั้งใจ อย่่างไรก็ดี เพื่อความพอเหมาะแก่การเข้าถึง พระพุทธศาสนาเถรวาทได้เสนอรูปแบบปฏิบัติเอาไว้อย่างสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย คือ มรรคมีองค์แปดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ กล่าว คือ สัมมาทิฐิ คือ ปัญญาเห็นชอบ วิปัสสนาญาณ คือตรัสรู้อย่าง ๔ สัมมาสังกัปปะ คือ ปัญญาเห็นชอบ คิดหลีกเลี่ยงจากกามารมณ์ อภัยไม่จองร้าย ไม่คิดทำให้อื่นเดือดร้อน สัมมาวาจา คือ เจรจาชอบ พูดจริง อ่อนหวาน ผสานไมตรี พอเหมาะแก่กาล และเวลาอันสมควร สัมมาภิมันตะ คือ ทำการงาน

^{๑๔๐} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗๒.

^{๑๔๑} ดุราลละเอียดใน ม.มุล. (ไทย) ๑๒/๕๐/๔๐.

^{๑๔๒} ดุราลละเอียดใน ขุ.อิติ. (ไทย) ๒๕/๒๖๘/๒๙๕.

ชอบ เมตตาต่อสิ่งมีชีวิต เว้นโจรกรรม สันโดษในกามประเวณี สัมมาอาชีวะ คือ เลี้ยงชีพชอบ เว้นมิจฉาชีพ หุจรีต ผิดกฎหมายและศีลธรรมประเพณีอันดีงาม สัมมาวายามะ คือ เพียรชอบ พยายามละอกุศล และบำเพ็ญบุญกุศล สัมมาสติ คือ ระลึกรู้ชอบ คุณสมบัติสำรวมใจ คือระลึกรู้ในสติปัฏฐาน ๔ สัมมาสมาธิ คือ ตั้งใจไว้ชอบ คือเจริญฌาน ^{๑๔๓}

ในเมื่อกล่าวถึงการประพฤติปฏิบัติหมายเอาการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา อย่างไรก็ตามการดำเนินตามหลักดังกล่าว พระพุทธศาสนาเถรวาทรับรองว่า บุคคลจะสามารถเข้าถึงจุดมุ่งหมายของบุคคลขั้นสูงคือวิมุตติ ๕ ระดับ คือ

๑) วิกัมภณวิมุตติ คือ “การเข้าถึงสิทธิได้ด้วย การอบรมจิต เรียกว่าหลักสมณะวิธี หรือสมณะกรรมฐาน อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ จนสามารถเข้าถึงปฐมฌาน มีสิทธิจากนิรณมได้ด้วยการข่มตลอดการดำรงอยู่ในฌาน หรือการดำรงอยู่ในคุณลักษณะพิเศษเรียกว่า ฌานสมาบัติ ๘ คือ รูปฌาน ๔ และอรุณฌาน ๔ นั้นเอง” ^{๑๔๔}

๒) ตทังควิมุตติ คือ “การเข้าถึงสิทธิเสรีภาพได้ด้วยการยกระดับจิตของตนเองจากการปฏิบัติตามหลักสมณะเพื่อการพัฒนาตามทางหลักแห่งปัญญาที่เรียกว่าวิปัสสนาวิธีหรือวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่อง และสามารถหลุดพ้นมีจากสิทธิเสรีภาพมีอำนาจเหนือจากตนเองได้ชั่วคราวหรือดำรงอยู่ในคุณสมบัติพิเศษเรียกว่า วิปัสสนาญาณ” ^{๑๔๕}

๓) ปฏิปัสสัทธิวิมุตติ คือ “การเข้าถึงสิทธิเสรีภาพได้ด้วยการเจริญวิปัสสนาอย่างต่อเนื่อง เพราะวิปัสสนา ถือได้ว่า เป็นเครื่องมือสร้างความกลมกลืนที่สามารถดำรงอยู่ในสถานะของสิทธิเสรีภาพตามอุดมคตินั้นก็หมายความว่า บุคคลมีสิทธิเสรีภาพที่สมบูรณ์แบบตามคุณลักษณะ ๔ ระดับ คือ โสตาปัตติผล สกทาคามีผล อนาคามีผล อรหัตตผลญาณ”

๔) นิสสรณวิมุตติ คือ “การเข้าถึงสิทธิเสรีภาพได้ด้วยการสนับสนุนจากอำนาจแห่งอริยผลญาณจากการเจริญวิปัสสนา จนนำบุคคลมีความหลุดที่สมบูรณ์ด้วยญาณทัศนะ เป็นสิทธิเสรีภาพที่ห่างไกลจากกิเลส ซึ่งในที่นี้หมายถึง “วิมุตติคือนิพพาน” มีสิทธิเสรีภาพจากกิเลสและสังขตธรรมทั้งปวงเป็นวิมุตติหรือเสรีภาพขั้นสูงสุด ปลดพ้นจากอุปสรรค คือ ตัณหา อุปาทาน กิเลส อวิชชาได้อย่างสิ้นเชิง เป็นจุดหมายปลายทางสูงสุด คือ นิพพาน”

๕) สมุจเฉตวิมุตติ คือ “การเข้าถึงสิทธิเสรีภาพได้ด้วยการเจริญปัญญาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลจะมีโอกาสเข้าถึงการหลุดพ้นได้อย่างเด็ดขาดและดำรงอยู่ด้วยด้วยการมีสิทธิเสรีภาพตามอุดมคติเรียกว่า พระอริยมรรคญาณ หรือมรรค ซึ่งในที่นี้หมายถึงความรู้ ที่เป็นเหตุให้ผู้ประพฤติดีสามารถกำจัดสิ่งบีบคั้นคือสังโยชน์ ออกจากจิตใจได้ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา จนทำให้มีศีลสมบูรณ์ มีสมาธิและมีปัญญาพอประมาณกล่าวคือ สามารถรู้ชอบตามความเป็นจริงด้วยคุณวิเศษ ๔ ระดับ คือ โสตาปัตติมรรค สกทาคามีมรรค อนาคามีมรรคอรหัตตมรรค”

^{๑๔๓} คุรยละเอียดใน อภ.วิ. (ไทย) ๓๔/๔๓๓/๔๔๔.

^{๑๔๔} คุรยละเอียดใน วิสุทธิ. (ไทย) ๒/ ๒๔๕/๒๓๒.

^{๑๔๕} พระราชวิสุทธิโสภณ (วิลาศ ญาณวโรดม), วิมุตติรัตนมาลี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๒), หน้า ๓๓๗.

กล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทเมื่อมีการส่งเสริมหลักสิทธิเสรีภาพของบุคคลแล้ว และยังย้าให้บุคคลมีการใช้สิทธิเสรีภาพออกไป ซึ่งหลักคำสอนต่างๆ ที่มุ่งสนับสนุนการกระทำดังกล่าว นั้น ได้สะท้อนผลในว่าพระพุทธศาสนาเถรวาทรับรองถึงความสัมฤทธิ์ผลที่จะพึงเกิด ซึ่งในประเด็นนี้ จะเห็นได้จากจุดมุ่งหมายในชั้นต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นแล้วว่า มนุษย์สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้เป็นขั้นๆ ตามอำนาจแห่งการกระทำของตน เพราะอย่างน้อยมนุษย์ต้องยอมรับว่า ทุกๆ ชีวิตมีหลักแห่งความเป็นไปได้คือความเพียร และความเพียรก็เป็นอุปการะธรรมที่ผลักดันให้มนุษย์ประสบความสำเร็จได้ในทุกระดับ เมื่อเป็นเช่นนี้ สิทธิเสรีภาพในพระพุทธศาสนาเถรวาทจึงเป็นสิทธิที่พอเหมาะแก่การพัฒนาปัจเจกภาพของบุคคลโดยแท้ของมนุษย์ และได้วางหลักแห่งการพัฒนาเอาไว้ เรียกว่า “ภาวนา” ได้แก่ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา ซึ่งหลักสำคัญในข้อนี้ เสมอเหมือนแผนที่อันพอเหมาะที่สามารถนำบุคคลให้พัฒนาตนเองไปได้อย่างสมดุลกัน ทั้งหมดนั้นก็หมายความว่า บุคคลเมื่อเลือก และทำตามทางเลือกดังกล่าว ความเป็นไปอย่างมีสิทธิส่วนบุคคลตามอุดมคติจะบังเกิดแก่บุคคลและนำไปสู่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพที่สมบูรณ์ได้ตามความเหมาะสมได้ตามลำดับไป หลักมนุษยธรรมเอาไว้อย่างละเอียดเมื่อกล่าวโดยสรุปออกเป็น ๓ ลักษณะอันได้แก่

๑. หลักมนุษยธรรมทางกาย คือ ความเป็นอิสระที่แท้จริง จากสภาพแวดล้อมภายนอก เพราะสิ่งภายนอกต้องไม่สามารถมาบีบบังคับใดๆ ต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้เป็นอันขาด เพราะแต่ถ้ามีอิทธิพลหรืออำนาจต่อการกระทำของเรา เท่ากับว่าเราได้ขาดความเป็นอิสระในการกระทำไปแล้ว เพราะไม่มีสิทธิที่จะกระทำการใดๆ ทั้งนี้เพราะสิ่งภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกระทำนั้นอาจมาในรูปแบบใดก็ได้ เช่น กฎหมายข้อบังคับต่างๆ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นความมีสิทธิส่วนบุคคลเราต้องรู้ในขอบเขตที่เหมาะสม กล่าวคือ เราต้องระมัดระวังไม่ให้สิทธิไปกระทบกระเทือน หรือไม่เป็นอุปสรรคต่อสิทธิของคนอื่น เป็นต้น

๒. หลักมนุษยธรรมทางความคิด คือ การกระทำให้ความหมายของนักปราชญ์กลุ่มหนึ่งที่ได้กล่าวให้ความหมายของสิทธิต่างๆ ออกไปในลักษณะของการตีความหมายของสิทธิให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า สิทธิเป็นอิสระในการที่จะคิดที่จะตัดสินใจอะไรก็ได้ มีความเป็นอิสระในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำก็ได้

๓. หลักมนุษยธรรมทางจิต คือ สิทธิตามความเชื่อทางศาสนา ที่ได้กล่าวถึงคือความหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งมวลในโลกนี้ แล้วได้เข้าไปสู่อีกโลกหนึ่งอันประกอบด้วยความสุขสงบ

จากการศึกษา หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า พุทธธรรมคือ ธรรมที่เป็นมนุษย์เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์หรือธรรมที่เป็นระเบียบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในความสัมพันธ์ที่ถูกต้องกับเพื่อนมนุษย์คือการอยู่ร่วมกันได้ คือ ในมนุษย์เอง คือ ปลอดภัยจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้อยู่ร่วมกันสังคมมนุษย์ ก็จะพบกับความสงบสุข หลักมนุษยธรรมในพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมพื้นฐานที่มีเหตุผล มีเป้าหมาย ดังนี้คือ เพื่อโปรดเวไนยสัตว์ทั้งหลาย คือ หลักมนุษยธรรมไม่ได้ส่งเสริมการกระทำระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เท่านั้นแต่ยังส่งเสริมการกระทำระหว่างมนุษย์กับมนุษย์และมนุษย์สัตว์ดิรัจฉาน เช่น ศีล ๕ ประการ ข้อที่หนึ่ง ห้ามฆ่าสัตว์ ซึ่งหมายถึงห้ามฆ่ามนุษย์และสัตว์ดิรัจฉานด้วยเพื่อป้องกัน ความที่มีจิตใจโหดร้าย

พุทธธรรม คือ ธรรมที่เป็นกลางเป็นของหมู่มนุษย์ทุกคน คือไม่ได้ห้ามให้ใครนับถือและปฏิบัติตามแต่หมายถึงใครจะนำไปปฏิบัติก็ได้ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

๑. จุดมุ่งหมายขั้นต้น คือ เมื่อปฏิบัติตามแล้วก็จะเกิดความสงบสุขในสังคมเกิดขึ้น คือ

ศีล ๕ เป็นต้น

๒. จุดมุ่งหมายชั้นกลาง คือ การเจริญตามหลักของศีลสมาธิปัญญาเพื่อองค์ความรู้ที่สูงกว่า

๓. จุดมุ่งหมายชั้นสูง คือ โลกุตตรธรรม คือ มรรค ๔ พล ๔ นิพพาน ปฏิบัติตามหลักธรรมทางสายกลาง มี มรรค ๘ (อริยมรรค) ซึ่งเป็นทางเพื่อเข้าสู่โลกุตตรธรรมชั้นสูง จนถึง เจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ คือ พระนิพพานในที่สุด^{๑๔๖}

หลักพุทธธรรมที่มนุษย์สามารถปฏิบัติได้โดยมาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน คือ หลักธรรมขั้นต้น เพราะเมื่อปฏิบัติจนเกิดผลแล้วมนุษย์ชาติก็จะพบกับความสุข มีสันติภาพเกิดขึ้นในสังคม หลักมนุษยธรรมยังส่งเสริมความเสมอภาค มีสิทธิเท่าเทียมกันในสังคม เพราะตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เถรวาท ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น วรรณะ เพศ ศาสนา เชื้อชาติ เพราะทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันและสิทธิในการเข้าถึงโลกุตตรธรรมอย่างเท่าเทียมกัน

ตารางที่ ๒.๑๖ แสดงสรุปตารางการพัฒนาทางด้านจิตใจ

แนวคิด \ นักวิชาการ	๑	๒	๓	๔
จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง	✓			✓
ภาวิตจิต คือ มีจิตที่พัฒนาแล้ว (มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู	✓			✓
การเข้าถึงสิทธิเสรีภาพได้ด้วยการยกระดับจิตของตนเองจากการปฏิบัติตามหลักสมณะเพื่อการพัฒนาตามทางหลักแห่งปัญญาที่เรียกว่าวิปัสสนาวิธีหรือวิปัสสนากรรมฐานอย่างต่อเนื่อง		✓		✓
การพัฒนาจิต สามารถหลุดพ้นมีจากสิทธิเสรีภาพมีอำนาจเหนือจากตนเอง ได้ชั่วคราวหรือดำรงอยู่ในคุณสมบัติพิเศษเรียกว่า วิปัสสนาญาณ		✓		✓
การพัฒนาจิตเป็นการพัฒนาปัจเจกภาพของบุคคลโดยแท้ของมนุษย์ และได้			✓	✓
การวางหลักแห่งการพัฒนาเอาไว้เรียกว่า “ภาวนา”			✓	✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. พระพรหมคุณมรรณ (ป.อ. ปยุตโต) ๒. พระราชวิสุทธิโสภณ (วิลาศ ญาณวโรดม)
๓. ชัยวัฒน์ อัตพัฒน ๔. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๖ การพัฒนาทางด้านจิตใจ ตามที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง มีจิตที่พัฒนาแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตประกอบด้วยคุณธรรม อาทิเช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออารี มีมุทิตา มีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู และการพัฒนาจิตนั้น สามารถหลุดพ้นมีจาก

^{๑๔๖} ชัยวัฒน์ อัตพัฒน, **หลักพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ม.ป.พ.), หน้า ๒๕.

สิทธิเสรีภาพมีอำนาจเหนือจากตนเองได้ชั่วคราวหรือดำรงอยู่ในคุณสมบัติพิเศษเรียกว่า วิปัสสนาญาณ

ง. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual development)

เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาพของมัน สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระและบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมอง และทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ ทำตนให้มีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหาเหนือความขัดแย้งและพัฒนาส่วนรวมให้มีความสุข มีความเสมอภาค และมีความเป็นเสรีภาพอย่างมีคุณภาพ^{๑๔๗} ในสังคม

๑. ความหมายของปัญญาภาวนา ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญา เข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๑๔๘} แต่เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาปัญญาจนถึงที่สุดแล้วจะเรียกใหม่อีกชื่อว่า ภาวิตปัญญา คือ มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือรู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง เป็นผู้ที่ไม่เลศลอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิต เป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มีภาวนา ครบทั้ง ๔ อย่าง เป็นภาวิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวิตตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์^{๑๔๙} ฉะนั้น การมีปัญญา จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่พัฒนาแล้ว เป็นบุคคลที่เจริญแล้วด้วยคุณธรรมคุณงามความดีต่างๆ จนสามารถจะออกมาช่วยเหลือสังคมได้อย่างมาก

๒. ความสัมพันธ์ภายในกับสติปัญญา ความสัมพันธ์ภายในที่เกิดจากความสัมฤทธิ์ผลทางปัญญา ความสัมพันธ์ภายในข้อนี้ ถือได้ว่ามีความสำคัญที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาจิตใจให้มั่นคง เพราะบุคคลที่มีความมั่นคงทางจิต ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ การตัดสินใจ ฯลฯ ที่พอเหมาะและรู้เห็นไปตามความเป็นจริง อย่างไรก็ตามก็ดี ความสัมพันธ์ทางปัญญานี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งยืนยันถึงความมีเสรีภาพที่สมบูรณ์แบบในพระพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งในประเด็นนี้ พระพุทธศาสนาเถรวาทยอมรับว่า การเข้าถึงเสรีภาพ ดำรงอยู่อย่างมีเสรีภาพ คือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางปัญญา และผู้เข้าถึงย่อมมองสิ่งต่างๆ ว่า เป็นจริงไปตามสภาวะอย่างที่เป็นอยู่ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถรับรู้สรรพสิ่งได้อย่างเป็นกลาง เช่น ไม่มีอารมณ์หวั่นไหว ไม่ถูกชักจูง ไม่เอนเอียงไปด้วยอำนาจของกิเลส เป็นต้น

^{๑๔๗} นฤมล มารคแมน, มนุษย์และความเป็นจริงของชีวิตในทัศนะของพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๕.

^{๑๔๘} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรม (ฉบับเดิม) พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๑.

^{๑๔๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๒.

ความสัมพันธ์ภายในทั้งทางใจและปัญญาตามที่กล่าวมา ได้สะท้อนให้เห็นว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทมุ่งส่งเสริมให้มนุษย์สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ภายในให้ได้ เพราะมองว่าเป็นหลักประกันของความกลมกลืนแบบรอบด้าน และเป็นสิ่งเกื้อกูลกันและกันกับภายนอก กล่าวคือทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งการดำรงอยู่ที่สัมพันธ์ภายในก็เพราะความกลมกลืนภายนอก แต่ความกลมกลืนภายนอกจะดำเนินไปได้อย่างมั่นคง การสร้างความสัมพันธ์ภายใน ถือได้ว่า เป็นการสร้างหลักประกันที่ดีเยี่ยมและส่งเสริมความเป็นไปได้ในข้อนี้ เมื่อเป็นเช่นนี้ ความกลมกลืนกับสรรพสิ่งจึงเป็นการสร้างโอกาสให้แก่ตนและมนุษย์จำเป็นต้องใช้โอกาสที่มีอยู่ให้คุ้มค่า กล่าวคือ สามารถใช้โอกาสที่วุ่นวายให้เกิดประโยชน์ได้จริง เพื่อความมีเสรีภาพในหรือความสัมพันธ์ภายใน และเมื่อมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้มีเสรีภาพภายในได้ นั่นก็หมายความว่า การเรียกร้อง การแข่งขัน การแย่งชิงจะไม่เกิด แต่จะเป็นช่องทางให้เกิดความเกื้อกูลและร่วมมือกัน^{๑๕๐} ให้เกิดมีเสรีภาพที่พอเหมาะ และประสานกลมกลืนกันไปได้บนพื้นฐานจริยธรรมที่ถูกต้อง

จากความสามารถสำหรับการกระทำเพื่อตนและบุคคลอื่น ย่อมประจักษ์ได้ว่า ความกลมกลืนกันและความสัมพันธ์ภายใน ทั้งสองคือหลักประกันของความพอเหมาะ อย่างไรก็ตามพระพุทธศาสนาเถรวาทแม้จะมุ่งเน้นส่งเสริมภายในหรือความสัมพันธ์ภายในของบุคคลเพียงใด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทจะมองข้ามเสรีภาพในการกระทำด้านอื่นๆ แต่อย่างไร ดังนั้น จากความสามารถสำหรับการกระทำเพื่อตนและบุคคลอื่นจึงสามารถสรุปได้ว่า เป็นเอกภาพแห่งการกระทำที่เป็นเสรีภาพของบุคคล ซึ่งหมายถึงการสร้างสรรคการกระทำที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมรอบด้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาเถรวาท ได้สะท้อนให้เห็นว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทมีการส่งเสริมให้บุคคลปรับทัศนคติของตนเองให้พอเหมาะ ฯลฯ และส่งเสริมการประพฤติที่ได้จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันดีงามนั้น โดยเริ่มต้นที่การส่งเสริมให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย (ศีล) จนทำให้เป็นผู้มีวินัยหรือมีศีลอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการกระทำในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นหลักประกันของความเป็นไปได้ นอกจากนี้ ยังเป็นหลักฐานที่สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพในสังคม เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อหมู่คณะ แต่การที่บุคคลจะสามารถกระทำได้และทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลได้จริง บุคคลจำเป็นต้องมีการสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ทางใจและปัญญาให้เกิดขึ้นแก่ตน

๓. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา หลักพุทธธรรมกับการพัฒนาศักยภาพตามสติปัญญา นับได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาทคือศาสนาที่มีหลักคำสอนที่มุ่งเน้นให้ทุกๆ คน ชีวิตการพัฒนาตนเอง และพัฒนาไปพร้อมๆ กันเพื่อเพิ่มพูนคุณค่าในตัวเองและสังคมให้มีคุณธรรม และส่งเสริมคุณธรรมให้มั่นคงก้าวหน้า นอกจากนี้ ยังเป็นการส่งเสริมตนเองให้อยู่ร่วมกันกับธรรมชาติได้อย่างมีปกติสุขอีกด้วย อย่างไรก็ตามการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบในลักษณะดังกล่าว นั้นก็หมายความว่า บุคคลเป็นผู้มีสิทธิขั้นอริยผล (พระอรหันต์) มีสิทธิเสรีภาพจากสิ่งบีบคั้นคือสรรพกิเลสทั้งปวงและสิทธิเสรีภาพที่วุ่นวายก็เป็นสิทธิเสรีภาพที่ไม่เกินวิสัยของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีหลักประกันของความเป็นไปได้ อย่างน้อยมนุษย์ก็ต้องยอมรับว่าทุกๆ ชีวิตมีการตัดสินใจที่จะเลือกทำ เลือกจะประพฤติและการเข้าถึงได้ตามลำดับของสิทธิขั้นนี้ดังมีพุทธพจน์ว่า “โลกอันจิตนำไป ดันจิตย่อมเลือกใส่ไป โลกทั้งหมดเป็นไปตามอำนาจของธรรมหนึ่งเดียวคือจิตใจ” จากพุทธพจน์นี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า

^{๑๕๐} พระธรรมปิฎก, (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **พุทธวิธีแก้ปัญหาเพื่อศตวรรษที่ ๒๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๔๕.

สิทธิเสรีภาพและการใช้สิทธิเสรีภาพของบุคคลเป็นที่มีจุดกำเนิดที่จิตใจ เมื่อเป็นเช่นนั้น จิตใจของบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จะต้องมีการฝึกฝนหรือการพัฒนา เพราะจิตที่ฝึกดีแล้วนั้นจะอำนวยความสะดวกมาสู่ตนในทุกๆ ด้าน ดังพุทธพจน์ที่ว่า จิตใจที่ฝึกดีแล้วนำสุขมาให้ มวลหมู่มนุษย์ทั้งมวลเป็นต้น ด้วยเหตุนี้สิทธิเสรีภาพที่พอเหมาะในข้อนี้ คือมีสื่อทางจิตใจ มีความสำนึกทางจิตใจ และมีความสำนึกที่ต้งามตามลำดับย่อมก่อการกำเนิดความดี ความถูกต้องควรขึ้นได้ถ้าปัจเจกชนให้ความสำคัญด้านเจตจำนงของสิทธิตัวเองตามลักษณะดังกล่าวแล้วนั้น^{๑๕๑}

ตามหลักการของพระพุทธศาสนา พฤติกรรมหรือการกระทำที่บริสุทธิ์ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนตามหลักการของไตรสิกขา ศีลจึงมิใช่ข้อปฏิบัติให้ถึงจุดหมายในตัวเอง แต่เป็นมรรคสู่ความก้าวหน้าขั้นต่อไป คือการพัฒนาจิตใจ โดยนัยนี้ คุณค่าทางด้านจิตใจคือเจตนาที่จะงดเว้นการกระทำที่เป็นการเบียดเบียนหรือก่อโทษ จะทำให้จิตใจบริสุทธิ์ เป็นวิธีการพัฒนาคุณภาพจิตให้ก้าวหน้าขึ้น เพื่อให้เป็นบ่อเกิดของปัญญาต่อไป การควบคุมความประพฤติตามหลักการของศีลนี้มีสมมติฐานว่า ความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานที่สุดของบุคคลแต่ละคนก็คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ในการที่จะไม่ให้มีความคิดที่จะทำความไม่ดีด้วยการเบียดเบียน หรือล่วงละเมิดต่อผู้อื่นอยู่ในจิตใจของตนเลย เมื่อมีความบริสุทธิ์นี้สนับสนุนอยู่เป็นเบื้องต้นแล้ว ความรับผิดชอบนั้นจึงขยายกว้างออกไปถึงขั้นเป็นการธำรงรักษา และเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแห่งคุณธรรมของตน ด้วยการชวนชวนทำความดี บำเพ็ญประโยชน์สุขแก่คนอื่น^{๑๕๒}

๔. แนวทางในการฝึกฝนพัฒนาตน การบ่มเพาะจิตใจให้เจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นบ่อเกิดแห่งปัญญา และในขั้นต้น ศีลอันหมายถึงศีลห้า คือหลักการที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ และมนุษย์ต่อสรรพสัตว์ เป็นหลักการที่เน้นถึงความสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมให้ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ เพื่อประโยชน์สุขแก่สังคม โดยจะเห็นว่า ก่อนที่พระพุทธองค์จะทรงบัญญัติสิกขาบท พระองค์จะทรงเกริ่นว่า “สิ่งใดไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่พอใจของเรา สิ่งนั้นก็ไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่พอใจของผู้อื่น สิ่งใดไม่เป็นที่พอใจของเรา เราจะนำสิ่งนั้นไปผูกมัดกับผู้อื่นได้อย่างไร”^{๑๕๓} คำกล่าวนี้สะท้อนหลักการทางความประพฤติต่อสิ่งรอบข้างและสังคมไว้ชัดเจนว่า ให้ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมขององค์กรธุรกิจได้เป็นอย่างดี เพราะจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายคำนึงถึงซึ่งกันและกัน รวมถึงไม่ล่วงเกินและล่วงละเมิดในสิทธิของกันและกัน ผู้ถือหุ้นจะปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม พนักงานจะปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ องค์กรธุรกิจจะปฏิบัติต่อผู้บริโภคอย่างกับปฏิบัติต่อตนเอง และจะปฏิบัติต่อสังคมด้วยความเกื้อกูล

๕. ปัญญาเป็นจุดมุ่งหมายของบุคคลขั้นสูง การดำเนินชีวิตที่ประสานสัมพันธ์กับสรรพสิ่งที่สอดคล้องกับความดี และเป็นความดีที่สามารถผลักดันให้เกิดเป็นทางสายกลาง (Middle way) ซึ่งทางสายกลางนี้เองที่สามารถนำบุคคลให้เข้าถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตได้ ซึ่งความสัมฤทธิ์ผล ในข้อนี้ พระพุทธศาสนา

^{๑๕๑} คุรยละเอียดใน ขุ. ธ. (ไทย) ๒๔/๑๓/๑๗.

^{๑๕๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรม ฉบับขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๐, (นครปฐม: วัฒญาณเวศกวัน, ๒๕๔๕), หน้า ๕๙๙.

^{๑๕๓} คุรยละเอียดใน ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๐๐๓/๕๐๒.

เถรวาทเรียกว่า “ปรมัตถะ”^{๑๕๔} หมายถึง ประโยชน์สูงสุด (ในชีวิตร) ซึ่งในที่นี้ หมายถึงความหลุดพ้น (วิมุตติ) เป็น เสรีภาพหรือนิพพานและความสัมฤทธิ์ผลในข้อนี้ พระพุทธศาสนาเถรวาทมองว่า มนุษย์สามารถกระทำได้ เพราะ มนุษย์มีอำนาจของเจตนาจำนงเสรี (สติปัญญา) ที่สามารถผลักดันให้มนุษย์ขัดขึ้นธรรมชาติสิ่งแวดล้อมไปได้ เรียกว่า เจตนา (Will) ที่สามารถสังเกตได้จากทางกาย วาจา และใจของบุคคลที่สอดคล้องกันและก่อกำเนิดเป็น การกระทำที่ตั้งใจ (Act of will) อย่างไรก็ดี เพื่อความพอเหมาะแก่การเข้าถึง พระพุทธศาสนาเถรวาท ได้เสนอ รูปแบบปฏิบัติเอาไว้อย่างสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย คือ มรรคมี องค์ประกอบแปดประการ กล่าวคือ สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ^{๑๕๕} และเมื่อกล่าว ในแง่ของการประพฤติปฏิบัติ หมายถึงการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา (ศีล จิต ปัญญา) อย่างไรก็ดี การดำเนิน ตามหลักดังกล่าว พระพุทธศาสนาเถรวาทรับรองว่า บุคคลสามารถเข้าถึงจุดมุ่งหมายของบุคคลชั้นสูงคือ วิมุตติ ^{๑๕๖} ระดับ ได้แก่

๑) วิกัมภณวิมุตติ (การหลุดพ้นด้วยขม) คือ การเข้าถึงเสรีภาพได้ด้วยการอบรม จิต เรียกว่าหลักสมถะวิธีหรือสมถกรรมฐาน (Concentration Meditation) อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ จนสามารถเข้าถึงปฐมฌาน มีเสรีภาพจากนิรวณได้ด้วยการขมตลอดการดำรงอยู่ในฌาน หรือการดำรงอยู่ในคุณลักษณะพิเศษเรียกว่า ฌานสมาบัติ ๘ คือ รูปฌาน ๔ และอรุฌาน ๔ นั้นเอง

๒) ตัทธควิมุตติ (การหลุดพ้นได้ชั่วคราว) คือ การเข้าถึงเสรีภาพได้ด้วยการ ยกระดับจิตของตนจากการปฏิบัติตามหลักสมถะเพื่อการพัฒนาตามทางแห่งปัญญาเรียกว่า วิปัสสนา วิธีหรือวิปัสสนา (Insight Meditation) กรรมฐานอย่างต่อเนื่อง และสามารถหลุดพ้นมีเสรีภาพ มีอำนาจเหนือตนเองได้ชั่วคราวหรือดำรงอยู่ในคุณสมบัติพิเศษ เรียกว่า วิปัสสนาญาณ

๓) สมุจเฉทวิมุตติ (การหลุดพ้นแบบตัดขาด) คือ การเข้าถึงเสรีภาพได้ด้วยการเจริญ ปัญญามาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้บุคคลจะมีโอกาสเข้าถึงการหลุดพ้นได้อย่างเด็ดขาดและดำรงอยู่ด้วยการ มีเสรีภาพตามอุดมคติเรียกว่า พระอริยมรรคญาณ หรือมรรค ซึ่งในข้อนี้ หมายถึงความรู้ (ญาณ) ที่เป็น เหตุให้ผู้ประพฤติดำรงปฏิบัติสิ่งปัดป้องคือสังโยชน์ (สิ่งผูกมัดใจสัตว์) ออกจากจิตได้ ด้วยเหตุนี้ มรรค ในข้อนี้จึงเป็นสัมมาญาณ (การมีความรู้ในทางที่ชอบ) ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา จนทำให้มีศีลสมบูรณ์ มีสมาธิและมีปัญญาพอประมาณ กล่าวคือ สามารถรู้ชอบตามความเป็นจริงด้วยคุณ วิเศษ ๔ ระดับ คือ โสตาปัตติมรรค สกทาคามิมรรค อนาคามิมรรค อรหัตตมรรค

๔) ปฏิปัสสัทธิวิมุตติ (ความหลุดพ้นแบบสงบ) คือ การเข้าถึงเสรีภาพได้ด้วยการเจริญ วิปัสสนาอย่างต่อเนื่อง เพราะวิปัสสนา ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสร้างความกลมกลืนที่สามารถน้อมนำ บุคคลให้เข้าถึงเสรีภาพตามอุดมคติข้อนี้ได้ และการเข้าถึงเสรีภาพในข้อนี้ บุคคลสามารถดำรงอยู่ในภาวะ เสรีภาพที่ตรงจุดเรียกว่า อริยผล และผู้เข้าถึงจะดำรงอยู่ด้วยความสงบ มีเสรีภาพจากความวุ่นวายทางใจ ในขณะที่เดียวกันบุคคลจะมีความสมบูรณ์อย่างยิ่งยวดในไตรสิกขา นั่นก็หมายความว่า บุคคลมีเสรีภาพ ที่สมบูรณ์แบบตามคุณลักษณะ ๔ ระดับ คือ โสตาปัตติผล สกทาคามีผล อนาคามีผล อรหัตตผลญาณ

^{๑๕๔} ุรายละเอียดใน อง อภฺรจก. (ไทย) ๒๓/๑๔๕/๒๕๗.

^{๑๕๕} ุรายละเอียดใน ที. มหา. (ไทย) ๑๐/๒๒๙/๒๓๑ - ๒๓๒.

^{๑๕๖} ุรายละเอียดใน วิสุทธิ. ๒/๒๔๙.

๕) นิสรณวิมุตติ (ความหลุดพ้นด้วยออกไป) คือ การเข้าถึงเสรีภาพได้ด้วยการสนับสนุนจากอำนาจแห่งอริยผลญาณที่เกิดจากการเจริญวิปัสสนา จนนำบุคคลมีความหลุดพ้นที่สมบูรณ์ด้วยญาณทัศนะ (ความรู้เห็นอย่างแจ่มแจ้ง) เป็นเสรีภาพที่ห่างไกลจากกิเลส (พระอรหันต์) ซึ่งในที่นี้ หมายถึง การเข้าถึง “วิมุตติคือ นิพพาน” มีเสรีภาพจากกิเลสและสังขตธรรมทั้งปวง เป็นวิมุตติหรือเสรีภาพขั้นสูงสุด ปลอดภัยจากอุปสรรค คือ ตัณหา อุปาทาน กิเลส อวิชชา ได้อย่างสิ้นเชิง เป็นจุดหมายปลายทางสูงสุด เป็นความสูงสุด (Summum Bonum) ด้วยคุณลักษณะสองประการ คือ นิพพานของผู้มีชีวิตอยู่ (สุปฏิเสสนิพพาน หรือกิเลสนิพพาน) และนิพพานของผู้ที่ละเบญจขันธ์แล้ว (อนุปาทิเสสนิพพานหรือขันธ์นิพพาน)

พระพุทธศาสนาเถรวาทมุ่งเปิดเผยถึงธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการพัฒนาธรรมชาติของมนุษย์เพราะมองเห็นความสำคัญในข้อนี้ว่า มนุษย์มีหลักประกันของความเป็นไปได้ อย่างน้อยมนุษย์ก็ต้องยอมรับว่าทุกๆ ชีวิตมีการตัดสินใจจะเลือก ประพฤติและการจะเข้าถึงได้ตามลำดับของสิทธิ นั้นๆ ซึ่งในประเด็นนี้ สามารถพิจารณาได้จากหลักคำสอนเกี่ยวกับเบญจขันธ์ ๕ อันได้แก่

๑) รูปขันธ์ คือ ส่วนที่เป็นร่างกายเป็นสสารเป็นพลังงาน ได้แก่ ดิน น้ำ ลม ไฟ รวมถึงคุณสมบัติที่เกิดจากการรวมตัวของสสารดังกล่าวที่เป็นประจักษ์ได้ด้วยตา หู จมูก ลิ้น กายเหล่านี้ เป็นต้น

๒) เวทนาขันธ์ คือ ความรู้สึก สุข ทุกข์ และความรู้สึกที่เป็นกลางๆ

๓) สัญญาขันธ์ คือ ความจำได้หมายรู้ในรูป เสียง กลิ่น รส เป็นต้น

๔) สังขารขันธ์ คือ สิ่งปรุงแต่งความรู้สึกนึกคิดว่าดี ไม่ดี และเป็นกลางๆ

๕) วิญญาณขันธ์ คือ ความรู้แจ้งในอารมณ์ที่ผ่านเข้ามาทางประสาททั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย แล้วมาสรุปที่ใจ เรียกว่า ธัมมารมณ์ เป็นต้น^{๑๕๗}

สรุปได้ว่า ความสำคัญของขันธ์ ๕ เป็นศูนย์กลางของธรรมชาติของมนุษย์ที่ยังมีชีวิตอยู่ ซึ่งผู้วิจัย ได้นำมากล่าวในที่นี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความพอเหมาะแก่ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิ เพราะนอกจากนี้ ขันธ์ทั้ง ๕ นี้ ยังสามารถกล่าวสรุปลงตามคุณลักษณะแห่งความเป็นธาตุ ๒ อย่าง อันเป็นองค์ประกอบทางกายภาพ คือ รูป ประกอบไปด้วยดิน น้ำ ลม ไฟ และอากาศ กับธาตุมีสัมผัสสัญญา อันเป็นตัวนำของการกระทำภายใน คือ จิต หมายถึงธาตุรู้เรียกว่า วิญญาณ คุณลักษณะทั้งสองเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันและปรากฏการณ์ต่างๆ ของมนุษย์บนพื้นฐานของจิต นี้เอง ที่เปิดเผยตัวออกมารับเอาความพอเหมาะของสิทธิขั้นพื้นฐาน และสูงสุด และอย่างน้อยมนุษย์ต้องเข้าใจว่า ทุกชีวิตมีองค์ประกอบภายใน คือ ธาตุรู้ที่ต้องคิด ต้องเชื่อ อันเป็นศักยภาพแห่งการรับรู้ที่พระพุทธศาสนาเถรวาทมองว่า มนุษย์สามารถรู้ได้ว่า ความดีคือความดี และรู้ว่าความดีคือสิ่งที่ควรพัฒนาเป็นต้น นอกจากนี้ ยังเป็นหลักประกันของความระมัดระวังสิ่งไม่ดี และเลือกเอาสิ่งที่ดีได้ไปปฏิบัติได้ตามสมควรแก่สิทธิของมนุษย์

จากจุดมุ่งหมายของบุคคลชั้นสูง ย่อมประจักษ์ได้ว่า พระพุทธศาสนาเถรวาท มุ่งส่งเสริมให้บุคคลดำเนินตามทางแห่งความดี ย้ำให้บุคคลมองเห็นความสำคัญภายใน มุ่งมั่นอยู่ในกุศล และมีการประพฤติที่สอดคล้องกับกุศลอยู่เสมอ และเมื่อกระทำความดีอยู่เรื่อยๆ ความดี ความเหมาะสม พอควรย่อก่อให้เกิดเป็นทางสายกลางได้ และเป็นหลักประกันที่ดีให้มนุษย์สามารถเข้าถึงเสรีภาพที่เป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดได้ตามต้องการ

^{๑๕๗} นฤมล มารคแมน, มนุษย์และความเป็นจริงของชีวิตในทัศนะของพุทธศาสนา, หน้า ๕.

ดังนั้น ในการส่งเสริมเสรีภาพในข้อนี้ จึงเป็นผลที่เกิดจากการกระทำอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานแห่งความดี และความดีก็เป็นคุณภาพของการกระทำที่ไม่ไร้ผล แต่เป็นเสรีภาพที่จะก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลได้จริงตามเป้าประสงค์ เป็นอุปการธรรมที่ผลักดันให้มนุษย์ประสบความสำเร็จได้ในทุกระดับ เมื่อเป็นเช่นนี้ เสรีภาพในพระพุทธศาสนาเถรวาท จึงเป็นเสรีภาพที่พอเหมาะแก่การพัฒนาปัจเจกภาพของบุคคล และได้วางหลักแห่งการพัฒนาเรียกว่า “ภาวนา” (Mental Development)^{๑๕๘} ซึ่งเป็นหลักสำคัญในข้อนี้ เสมอเหมือนแผนที่อันพอเหมาะที่สามารถนำบุคคลให้พัฒนาตนเองไปได้อย่างสมดุลกันทั้งหมด นั่นก็หมายความว่า บุคคลเมื่อเลือกและทำตามทางเลือกดังกล่าว ความเป็นเสรีชนตามอุดมคติ (พรอรหันต์) จะบังเกิดแก่บุคคลและนำไปสู่บุคคลที่มีเสรีภาพที่สมบูรณ์แบบได้ตามลำดับ กล่าวได้ว่า หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์แม้ว่าจะมีหลักธรรมอื่นๆมากมายที่สามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้ก็ตาม แต่สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัย ได้นำหลักภาวนา ทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ตารางที่ ๒.๑๗ แสดงสรุปตารางการพัฒนาทางด้านปัญญา

แนวคิด \ นักวิชาการ	๑	๒	๓
ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา	✓		✓
ภาวิตปัญญา คือ มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือรู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักการดำเนินการต่างๆ	✓		✓
ศาสนาที่มีหลักคำสอนที่มุ่งเน้นให้ทุกๆ คน มีชีวิตการพัฒนาตนเอง และพัฒนาไปพร้อมๆ กัน		✓	✓
การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนคุณค่าในตัวเองและสังคมให้มีคุณธรรม และการส่งเสริมคุณธรรมให้มั่นคงก้าวหน้า		✓	✓
การส่งเสริมตนเองให้อยู่ร่วมกันกับธรรมชาติได้อย่างมีปกติสุข		✓	✓
การพัฒนาปัญญาเป็นการธำรงรักษา	✓		✓
เป็นสิ่งที่เกื้อกูลกันและกันกับภายนอก กล่าวคือทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์มีโอกาสพัฒนาตนเอง	✓		✓
การพัฒนาปัญญาเป็นการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแห่งคุณธรรมของตน	✓		✓

หมายเหตุอักษรย่อ:

๑. พระพรหมคุณาภรณ์ (ปอ. ปยุตฺโต) ๒. นฤมล มารคแมน

๓. ผู้วิจัย

จากตารางที่ ๒.๑๗ การพัฒนาทางด้านปัญญา ตามที่นักวิชาการได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทางดานสติปัญญานั้น จะต้องมีการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา การมีปัญญา

^{๑๕๘} คุรยละเอียดใน อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๘๙/๑๒๑.

ที่พัฒนาแล้วก็เหมือนมีปัญญาภาวนา คือ การรู้จักคิดรู้จักพิจารณารู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักการเนิ่นการต่าง ๆ การพัฒนาปัญญาเป็นการดำรงรักษา และเป็นการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแห่งคุณธรรมของตน

๒.๖.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา การทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ

๑) สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๒) วิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร, อีกนัยหนึ่งจัดเป็นสองเหมือนกัน คือ (๑) จิตรภาวนา คือ การฝึกจิตใจให้เจริญองกาม ด้วยคุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคง เบิกบาน สงบสุข ผ่องใสด้วยความเพียร สติ และสมาธิ (๒) ปัญญาภาวนา คือ การฝึกอบรมเจริญปัญญา ให้รู้เททนเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิ มี ๓ ขั้น คือ

๑) บริกรรมภาวนา ภาวนาขั้นเตรียม คือ กำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒) อุปจางภาวนา ภาวนาขั้นจวนเจียน คือ เกิดอุปจางสมาธิ

๓) อัปปนาภาวนา ภาวนาขั้นแน่วแน่ คือ เกิดอัปปนาสมาธิ ซึ่งชาญ^{๑๕๙}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั้งระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๒.๖.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการ สีล จิต ปัญญา จักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติ ใน อธิศีล อธิจิต อธิปัญญาดี, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอด ที่สร้างความปิติน่าชื่นชม แก่ผู้ฟัง ถลาลงสู่ธรรมดำ ได้แก่ แสดงธรรมเพื่อการแข่งดี เพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือ เพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดี สนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอกระบบพระพุทธศาสนา, ปภุติตนเป็นผู้มักมาก เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๑๖๐}

^{๑๕๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๒.

^{๑๖๐} ดุราลัยเถียดใน ๐๖.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๕๕.

ภาวนา ๔ เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีกาพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๑๖๑} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๑๖๒} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา ๔ ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๑๖๓}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า คือภาวนา ๔ ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขามี ๓ แต่ทำไมตอนวัดผล ภาวนามี ๔ ไม่เท่ากัน ทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึง เป็นสิกขา ๓ และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่า ธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติ แต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้อย่างละเอียดออกไปก็จะยิ่งดี นี่แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนา

เพิ่มเป็น ๔ ข้อให้ดูความหมาย และหัวข้อของภาวนา ๔ นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้เป็นทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลี ท่านให้ความหมายว่า “วพัฒนา” คือพัฒนาหรือพัฒนา นั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่าง คือ

๑. กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถแสวงสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

๒. ศีลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๑๖๔}

อย่างที่กล่าวแล้วว่า ภาวนา ๔ นี้ ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัด ท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนา แบ่งออกไปเป็นภาวนา ๒ ข้อ คือกายภาวนา และศีลภาวนา

ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีล เป็นภาวนา ๒ ข้อ ที่จริง สิกขาข้อที่ ๑ คือศีล นั้น มี ๒ ส่วนอยู่แล้วในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนา จึงแยกเป็น ๒ ได้ทันที คือ

๑. ศีล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่น ที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น เรื่องปัจจัย ๔ สิ่ง

^{๑๖๑} คุรยละเอียดใน ขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓

^{๑๖๒} คุรยละเอียดใน อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙.

^{๑๖๓} คุรยละเอียดใน ขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

^{๑๖๔} พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, หน้า ๓๗๑

ที่เราบริโภค ใช้สอยทุกอย่าง และธรรมชาติแวดล้อมต่างๆ ไป ส่วนนี้แหละ ที่แยกออกไปจัดเป็น กาย ภาวนา

๒. ศิล ในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ ที่จะไม่เบียดเบียนกัน แต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็น ศิลภาวนาในไตรสิกขา ศิลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพ และทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนา ท่านแยกกันจัดออกเป็น ๒ ข้อ โดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุ แยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคม จัดไว้ในข้อศิลปภาวนา ทำไมตอนที่เรียนสิกขาไม่แยก แต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยก อย่างที่กล่าวแล้วว่า ในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษา องค์ทั้ง ๓ อย่างของไตรสิกขา จะทำงานประสานไปด้วยกัน ในศิลปที่มี ๒ ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุ และความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้น ส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวกันในกรณีหนึ่งๆ ศิลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้ แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขา ที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้น จึงต้องรวมศิลปทั้ง ๒ ส่วนเป็นข้อเดียว ทำให้สิกขามีเพียง ๓ คือ ศิล สมาธิ ปัญญา แต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับอย่างนั้น จึงแยกศิลป ๒ ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ จะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่า ในด้านซ้าย ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุ เช่นการบริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไร ในด้านศิลปความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไร เป็นอันว่า หลักภาวนา นิยมใช้เวลาวัดหรือแสดงผล แต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนา จะใช้เป็นไตรสิกขาเนื่องจากภาวนาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคลรูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคล คือ แทนที่จะเป็น ภาวนา ๔ (กายภาวนา ศิลภาวนาจิตภาวนา และปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็น ภาวนิต ๔

๑) ภาวนิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (= มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์ เช่น ตา หู จมูก ฟังเป็นต้นอย่างมีสติ ดูเป็น ฟังเป็น ให้ได้ปัญญา บริโภคปัจจัย ๔ และสิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยี อย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒) ภาวนิตศิลป มีศิลปที่พัฒนาแล้ว (= มีศิลปภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแค้นใคร ตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีวะที่สุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์ และส่งเสริมสันติสุข

๓) ภาวนิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (= มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือ ประกอบด้วยคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทร มีมุทิตามีความเคารพ อ่อนโยน ซื่อสัตย์ กตัญญู เป็นต้น สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือ มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิต คือ มีจิตใจที่ร่าเริง เบิกบาน สดชื่น เิบอิม ผ่องใส และสงบ เป็นสุข

๔) ภาวนิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภาวนา) คือ รู้จักคิดรู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่เป็น ปราศจากอคติและแรงงูใจแอบ

แฝง เป็นผู้ที่ไม่เลศรอบงำบัญชาไม่ได้ เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ ผู้มี
ภาวนา ครบทั้ง ๔ อย่าง เป็นภาวนิต ทั้ง ๔ ด้านนี้แล้ว โดยสมบูรณ์เรียกว่า “ภาวนิตัตตะ” แปลว่าผู้ได้
พัฒนาตนแล้ว ได้แก่พระอรหันต์^{๑๖๕}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่
การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา”
ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพาน
มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่างๆ ในการบรรลุนิพพาน

๒.๖.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวนา ๔ (การเจริญ ,การทำให้เป็น
ให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา: cultivation; training; development)

๑. กายภาวนา การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับ
กับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิด
โทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทาง
กายภาพ: physical development

๒. สีลภาวนา การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ใน
ระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน:
moral development

๓. จิตภาวนา การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญ
งอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่นเบิกบาน
เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น: cultivation of the heart; emotional development

๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ
สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้
บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๑๖๖}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ภาวนา ๔ เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติได้
ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสี่ทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาจิตใจ โดยการปฏิบัติ พัฒนากาย
(กายภาวนา) พัฒนาศีล(ศีลภาวนา) พัฒนาจิต(จิตภาวนา) และพัฒนาปัญญา(ปัญญาภาวนา)จาก
การปฏิบัติงานหรือทำงานทุกอาชีพนั้นต้องมีหลักต้องมี ทั้ง สีล สมาธิปัญญา และกาย ถ้าไม่มีสิ่ง
เหล่านี้การทำงานต่างๆ ก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จก็เป็นไปได้ ซึ่งภาวนา ๔ ประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ

^{๑๖๕}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม (ฉบับเดิม)”, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐,
(กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๒.

^{๑๖๖}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”, พิมพ์ครั้งที่
๑๐, (๒๕๔๕), หน้า ๗๐.

๑. กายภาวนา คือ การพัฒนากายให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒. ศิลภาวนา คือ การพัฒนาศิลปะให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. จิตภาวนา คือ การพัฒนาจิตให้มีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญาให้มีการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยภายในประเทศ

ก. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาจะมีมากมายซึ่งแต่ละประเด็นจะมีความแตกต่างกันไปโดยบริบทการศึกษา และผู้วิจัย จะนำมาศึกษาไว้เฉพาะที่จำเป็น ดังนี้

ชัชภูมิ สีสมภู ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๖๗} ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการบริหารจัดการด้านปัจจัยนำเข้าจำแนกเป็นภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และภาวะผู้นำของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ด้านกระบวนการบริหารจัดการ จำแนกเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ การบริหารตามแผนบุคลากร การบริหารตามแผนงบประมาณการบริหารตามแผนการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตรวจสอบถ่วงดุล การรายงานผลการจัดการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับ มาก ทุกรูปแบบ

คณะผู้วิจัย สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา(ไอเอฟดี) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๖๘} มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องมิได้มีเพียงปัจจัยด้านการสอนในชั้นเรียนเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานศึกษา

^{๑๖๗} ชัชภูมิ สีสมภู, “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี** (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘).

^{๑๖๘} คณะผู้วิจัย สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (ไอเอฟดี), “รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม”, **รายงานการวิจัยเรื่อง**, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน, ๒๕๔๙).

ที่มีบทบาทค่อนข้างมากรวมถึงปัจจัยภายนอกสถานศึกษาที่ต้องมีส่วนเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบการสอนคุณธรรมจริยธรรม เช่น บทบาทและแนวทางดำเนินงานของเขตพื้นที่ การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล โดยจะดำเนินการตามบทบาทหน้าที่และศักยภาพของแต่ละหน่วยงานทำงานสนับสนุนเกื้อกูลกันไม่ซ้ำซ้อนและต่อเนื่องจึงจะมีส่วนเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนารูปแบบการสอนคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างเกิดผล

นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๖๙} ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ การปกครองแบบราชาธิปไตย ซึ่งผู้มีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียวในการปกครองรูปแบบนี้คือ พระราชา และการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งอำนาจอยู่ในมือของชนชั้นสูงและมีลักษณะใกล้เคียงกับรูปแบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยในปรัชญากรีกส่วนรูปแบบการปกครองในพระพุทธศาสนา นั้นมีพัฒนาการโดยเริ่มต้นจากพระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์ในฐานะธรรมราชา จนกระทั่งพระพุทธองค์ได้ทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่ในการปกครอง จึงเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะตน ๒) หลักการของการปกครองแบบราชาธิปไตย ได้แก่ หลักธรรมต่างๆ ซึ่งพระพุทธเจ้าตรัสแสดงไว้จำนวนมากเพื่อเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการใช้อำนาจของผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองแบบราชาธิปไตยมีอำนาจสิทธิ์ขาดแต่เพียงผู้เดียว และหลักการของการปกครองแบบสามัคคีธรรมมีหลักการปกครองที่สำคัญคืออปริหานิยธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี และหลักธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง ส่วนหลักการของการปกครองของคณะสงฆ์นั้นมีพระธรรมวินัยเป็นหลักการปกครองสำคัญ ซึ่งคณะสงฆ์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัย

สมบุรณ์ ศิริสรทริญ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๐} คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี สอดคล้องกับพฤติกรรมในแต่ละบทบาทมีจำนวน ๔๘ คุณลักษณะ จัดกลุ่มคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็น ๔ ด้าน คือ คุณลักษณะผู้นำด้านบริการ คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาการ คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรม และจริยธรรม

เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๑} ๑) คุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาท จำนวน ๓๖ คุณลักษณะ จำแนกเป็น ๔ ด้านคือ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำด้าน วิชาชีพ คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรม และจริยธรรม และคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ๒) องค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

^{๑๖๙} นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง, รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**(พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๗๐} สมบุรณ์ ศิริสรทริญ, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๑๗๑} เพลินใจ พฤกษชาติรัตน์, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสม และเป็น ไปได้ ประกอบด้วย (๑) ที่มาของรูปแบบ (๒) คุณลักษณะผู้นำที่ต้องการพัฒนา (๓) กระบวนการพัฒนา และ (๔) การนำรูปแบบไปใช้

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี ๕ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ ๑ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ ๒ การเตรียมการพัฒนา ขั้นที่ ๓ การดำเนินการพัฒนา มี ๔ รูปแบบย่อย (APEP Models) ได้แก่ ๑) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ ๒) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ ๓) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะ ผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ ๔) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพในแต่ละรูปแบบ ย่อยประกอบด้วยสาระสำคัญ จุดประสงค์ขอบข่ายสาระการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา วิธีการพัฒนาและ การประเมินผลการพัฒนา ขั้นที่ ๔) การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา และขั้นที่ ๕) การประเมินผล การดำเนินการ โดยในแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย แนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีการและกิจกรรมการพัฒนา และ ผลที่คาดหวัง

อมร สุวรรณนิมิต ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๒} ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ลักษณะความน่าอยู่ในบริบทชุมชนชนบทอีสาน จำแนกได้ ๔ ด้าน คือ ๑).ด้านกายภาพ-สุขภาพชุมชน ๒).ด้านเศรษฐกิจชุมชน ๓).ด้านวิถีชุมชน และ ๔).ด้านผู้นำ-การจัดการชุมชน สถานการณ์ความน่าอยู่ของชุมชนอีสานในภาพรวม ด้านวิถีชีวิตชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้นำการจัดการชุมชนอยู่ในระดับสูง ระดับพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านตระหนักต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรพลังอำนาจที่มีผลต่อความน่าอยู่มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลังอำนาจกับน่าอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก และผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล ๑). ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด ๒).ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม คือ ความไว้วางใจ กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม และการสร้างทีมงาน ๓).ตัวแปรที่มีผลทางอ้อม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิผลส่วนตัวแปรความตระหนักต่อท้องถิ่นไม่มีผลต่อความน่าอยู่และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรการมีส่วนร่วมในระดับสูงกระบวนการพัฒนาองค์การโดยใช้กระบวนการเทคนิคที่ปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผล เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๓} การสร้างวิสัยทัศน์ ความสัมพันธ์

^{๑๗๒}อมร สุวรรณนิมิต, “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาพัฒนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖).

^{๑๗๓}ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงศรัทธา ผลของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า หลังการปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕

วิทยาภา เมธีวรฉัตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๔} ๑) สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ ในด้านการฝึกอบรม มีนโยบายเชิญวิทยากรภายในและภายนอกมาอบรม ด้านการศึกษาสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากรในระดับที่สูงเพิ่มเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำอย่างเต็มที่ มีการจัดการอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตมีความสงบสุขก่อนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงาน และ ๓) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล เน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา (B=Behavior) การพัฒนาด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาด้านสมาธิหรือการพัฒนาจิตใจ (M=Mind) การพัฒนาด้านสมาธิจะก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน และการพัฒนาด้านปัญญา หรือการพัฒนาด้านความรู้ (W=Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด

กล่าวได้ว่า การวิจัยที่เกี่ยวกับประเด็นรูปแบบพัฒนานักวิจัยหลายท่านได้นำเสนอในหลายมิติกล่าวคือ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบการเสริมสร้างองค์กร รูปแบบการปกครอง และ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ทำให้เห็นว่าการศึกษาประเด็นเรื่องรูปแบบเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยทั้งหลายได้พยายามให้ความสำคัญในฐานะเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์หรือคน การพัฒนาสังคม และการพัฒนาองค์กร

^{๑๗๔} วิทยาภา เมธีวรฉัตร, รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

ตารางที่ ๒.๑๘ แสดงสรุปตารางงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนา

ที่	ชื่อนักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนา
๑	ชัยภูมิ สีชมพู (๒๕๔๘)	รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล” พบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการบริหารจัดการการรายงานผลการจัดการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไปใช้ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานบริหารในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับมาก ทุกรูปแบบ
๒	คณะผู้วิจัย สถาบัน อนาคตศึกษาเพื่อการ พัฒนาไอเอฟที, (๒๕๔๙)	รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม”พบว่า การสอนในชั้นเรียนเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่มีบทบาทมากรวมถึงปัจจัยภายนอกสถานศึกษาที่ต้องมีส่วนเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบการสอน
๒	นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง (๒๕๕๖)	รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก” พบว่า ๑) รูปแบบของการปกครองทางการเมืองมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การปกครองแบบราชาธิปไตย และ๒) การปกครองแบบสามัคคีธรรม
๓	สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ (๒๕๔๗)	การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี” พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี จำนวน ๔๘ คุณลักษณะ จัดกลุ่มคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็น ๔ ด้าน คือ คุณลักษณะผู้นำด้านบริการ คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาการ คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพคุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔	เพลินใจ พฤษชาติ รัตน์ (๒๕๔๙)	การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” พบว่า ๑. คุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาท จำนวน ๓๖ คุณลักษณะ จำแนกเป็น ๔ ด้านคือ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำด้าน วิชาชีพ คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ๒. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสม และเป็น ไปได้ ประกอบด้วย ๑) ที่มาของรูปแบบ ๒) คุณลักษณะผู้นำที่ต้องการพัฒนา ๓) กระบวนการพัฒนา และ ๔) การนำรูปแบบไปใช้

ที่	ชื่อนักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนา
๕	อมร สุวรรณนิมิต (๒๕๔๖)	รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่ พบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ลักษณะความน่าอยู่ในบริบทชุมชนชนบทอีสาน จำแนกได้ ๔ ด้าน คือ ๑).ด้านกายภาพ-สุขภาพชุมชน ๒).ด้านเศรษฐกิจชุมชน ๓).ด้านวิถีชุมชน และ ๔).ด้านผู้นำ-การจัดการชุมชน
๖	ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, (๒๕๕๓, หน้า ๑).	“รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลโรงเรียน” พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงศรัทธา ผลของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าหลังการปฏิบัติการค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสูงกว่าก่อนปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕
๗	วิษณุภา เมธีวรฉัตร (๒๕๕๘)	รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลักษณะ ๕ ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านศีล คือ การฝึกอบรมขั้นศีล ได้แก่ ฝึกกาย วาจา ชั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจ ชั้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ในการพัฒนา ด้านสมาธิ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตมีความสงบสุขก่อนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงาน ๒) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง ๒ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล เน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา (B=Behavior) การพัฒนาด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาด้านสมาธิหรือการพัฒนาจิตใจ (M=Mind) การพัฒนาด้านสมาธิจะก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน และการพัฒนาด้านปัญญา หรือการพัฒนาด้านความรู้ (W=Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด

ข. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์

ผู้วิจัย จะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ซึ่งพอจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธณณ์ โอบอ้อม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๕} ๑) สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในภาพรวมพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒) แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ (๑) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมด้านศีล คือ การปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขึ้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ (๒) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขึ้นศีล คือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขึ้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขึ้นปัญญา คือ การให้มีการศึกษาเพิ่มเติม (๓) ด้านการพัฒนา ขึ้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขึ้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไปในทางที่ควร ขึ้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา และ ๓) แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา, และ D (development) การพัฒนา นำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรใน ๓ ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมนิสัยที่ประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ TED + SSP = KSA

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๖} พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเจตคติต่อการใช้

^{๑๗๕} ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธณณ์ โอบอ้อม, การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๗๖} เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓).

ภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานวทางการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น ด้านพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ พบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป, การใช้ภาวะผู้นำแบบที่มีความสามารถพิเศษ, การใช้ภาวะผู้นำแบบเชิงกลยุทธ์, การใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ โดยรวมนั้นในระดับที่มากทุกด้าน

เอกนถน บางท่าไม้ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอิลีร์นิงเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๗} ประกอบด้วย ๘ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ปฐมนิเทศการเรียนรู้และวางแผนการเรียนรู้ ๒) สร้างแรงจูงใจในการเรียนและสนับสนุนให้มีการประเมินตนเอง ๓) ทบทวนและเชื่อมโยงความรู้เดิมโดยการจัดระบบการเรียนรู้โดยให้หลักการพิจารณาจากผลลัพธ์ ๔) นำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อ ๕) สร้างลักษณะนิสัยโดยสนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ๖) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือโดยพิจารณาทางเลือกอย่างอิสระ ๗) แนะนำให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง ๘) ส่งเสริมคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบต่อที่พึงประสงค์. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบอิลีร์นิง พบว่า ผลการเปรียบเทียบจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองหลังจากเรียนด้วยรูปแบบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ทัศนคติ พฤติกรรม สามารถแปลผลอยู่ในระดับมาก

กรภัทร์ จารุกาเนตกนก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๘} การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และ ๕) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ในภาพรวมวิธีปฏิบัติของกรณีศึกษาไม่ต่างจากภาครัฐและเอกชน มีจุดเด่นของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่แตกต่างในด้านวัฒนธรรมการอยู่แบบครอบครัวกล่าวคือ มีการช่วยเหลือกันทั้งในปัญหาเรื่องงานและเอื้อถึงเรื่องส่วนตัวและเรื่องครอบครัวด้วย

ภิญโญ นิลจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๗๙}

^{๑๗๗} เอกนถน บางท่าไม้, “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอิลีร์นิงเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^{๑๗๘} กรภัทร์ จารุกาเนตกนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔).

^{๑๗๙} ภิญโญ นิลจันทร์, การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖).

ขั้นตอนที่ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความด้อยศักยภาพทั้งระบบสนับสนุนและศักยภาพการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งขนาดใหญ่และเล็กมีความด้อยศักยภาพ ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านการบริหารการเงิน ๓) ด้านการบริหารบุคคล ๔) ด้านการนิเทศ และ ๕) ด้านการบริหารสารสนเทศ ส่วนด้านที่มีศักยภาพ มี ๓ ด้าน คือ ๑) การวางแผน ๒) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ ๓) ด้านการเตรียมชุมชน

ขั้นตอนที่ ๒ พบว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการมีความเกี่ยวพันจากความสามารถและการขาดความพร้อม ในการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมตัวถ่ายโอนอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการสาธารณสุขจากส่วนกลาง

อินสร อภิวันท์สนองและคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาพบว่า^{๑๘๐} ด้านบุคคล เยาวชน มีคุณธรรมโดยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น ประพฤติเรียบร้อย ไม่เกราะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม ผลการเรียนรู้ดีขึ้น ชอบเล่นกีฬาออกกำลังกายมากขึ้น มีสมาธิระมัดระวังต่อผู้สูงอายุ เลิกมั่วสุมสิ่งเสพติด ไม่เที่ยวกลางคืน ปรับปรุงตัวเอง ไม่คบเพื่อนที่มีความประพฤติไม่ดี รู้จักเข้าวัดฟังธรรม ด้านสังคม การจัดงานประเพณี งานบุญและงานอื่น ๆ มีความเรียบร้อย ได้แรงงานเพิ่มในการพัฒนาหมู่บ้าน ถนนหนทางสะอาดมากขึ้น สิ่งของสาธารณะไม่ถูกทำลาย และการเข้าร่วมประชุมหมู่บ้าน

วันชัย ปานจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการใช้ฐานการจัดการความรู้” ผลการศึกษาพบว่า^{๑๘๑} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ฐานการจัดการความรู้ มาผนวกหรือมาเป็นตัวกำหนดในการได้มาซึ่งบุคลากรที่พึงประสงค์หรือตามความต้องการขององค์กร ซึ่งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีลักษณะพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่เกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น หลักการสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ฐานการจัดการความรู้คือจะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัยรวมทั้ง การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป เช่น การให้คนมีความรู้ จะต้องฝึกให้มีวินัยในการทำงานควบคู่กันไปด้วยนั้นหมายถึงนอกจากบุคลากรในองค์กรจะเก่งและมีความสามารถแล้วจะต้องมีระเบียบวินัยในตนเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงให้ความสำคัญที่การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

กล่าวได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์พยายามมุ่งไปสู่การนำเครื่องมือต่างๆมาประกอบกันเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของบุคคลนั้นหรือเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของคนให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนการเติบโต

^{๑๘๐}อินสร อภิวันท์สนองและคณะ, “การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ (สกว), ๒๕๔๘), หน้า ๓๒-๓๓.

^{๑๘๑}วันชัย ปานจันทร์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการใช้ฐานการจัดการความรู้”, วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-พฤษภาคม ๒๕๔๘): ๑-๑๗.

ในโลกปัจจุบันที่มีนักวิจัยหลายท่านได้พยายามที่จะศึกษาประเด็นต่างให้เกิดการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ภาควิชาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้มอบหมายจากหน่วย ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนามนุษย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้รูปแบบการฝึกอบรม การใช้รูปแบบการศึกษา การใช้รูปแบบการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น ประเด็นเหล่านี้ยังคงสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการประยุกต์ข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สอดคล้องกับองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๙ แสดงสรุปตารางงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์

ที่	ชื่อนักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์
๑	ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธธัญญ์ โอบอ้อม (๒๕๕๘)	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม แนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจาก กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา, และ D (development) การพัฒนา นำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพ ของบุคลากรใน ๓ ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติ นิสัยที่พึงประสงค์ คือ TED + SSP = KSA
๒	เยาวลักษณ์ สุตะ โคตร (๒๕๕๓)	เยาวชนมีคุณธรรมโดยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น ประพฤติ เรียบร้อย ไม่เกราะทะเลาะวิวาท รู้จักช่วยเหลือสังคม
๓	เอกนถน บางท่าไม้ (๒๕๕๐)	๑) ปฐมนิเทศการเรียนรู้และวางแผนการเรียนรู้ ๒) สร้างแรงจูงใจในการเรียนและสนับสนุนให้มีการประเมินตนเอง ๓) ทบทวนและเชื่อมโยงความรู้เดิมโดยการจัดระบบการเรียนรู้โดย ให้หลักการพิจารณาจากผลลัพธ์ ๔) นำเสนอเนื้อหาและกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมด้านความ รับผิดชอบ ๕) สร้างลักษณะนิสัยโดยสนับสนุนให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ๖) สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือโดยพิจารณาทางเลือกอย่างอิสระ ๗) แนะนำให้ข้อมูลป้อนกลับโดยการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง ๘) ส่งเสริมคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบที่พึงประสงค์
๔	กรภัทร์ จารุกำเนต กนก (๒๕๕๔)	“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขประโยชน์ด้าน สังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการศึกษา พบว่า การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีศึกษาปฏิบัติการผ่านระบบการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๔) ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย และ ๕) ด้านพนักงานและแรงงาน สัมพันธ์

ที่	ชื่อนักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์
๕	ภิญโญ นิลจันทร์ (๒๕๔๖)	วิจัย ๒ ขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนที่ ๑.องค์การบริหารส่วนตำบลมีความด้อยศักยภาพทั้งระบบสนับสนุนและศักยภาพการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งขนาดใหญ่และเล็ก ขั้นตอนที่ ๒ พบว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการมีความเกี่ยวพันจากความสามารถศักยภาพ และการขาดความพร้อม
๖	อินสร อภิวัฒน์สนอง และคณะ (๒๕๔๘)	พนักงานเทศบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักการแนวคิด ทฤษฎี ผู้นำ ภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ และมีเจตคติต่อการใช้อำนาจผู้นำหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม และพนักงานเทศบาลทุกคนให้ความสำคัญต่อการศึกษานำทางการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น
	วันชัย ปานจันทร์ (๒๕๔๘)	“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการใช้ฐานการจัดการความรู้” ในบทความนี้ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ฐานการจัดการความรู้มาผนวกหรือมาเป็นตัวกำหนดในการได้มาซึ่งบุคลากรที่พึงประสงค์หรือตามความต้องการขององค์กร ซึ่งปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีลักษณะพลวัตสูง ความเจริญทางเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นการเตรียมคนเพื่อให้พร้อมในความเจริญที่เกิดขึ้นในอนาคต

ค. งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ

ผู้วิจัย จะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งพอจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

อุทัย สติมัน ได้เขียนบทความเรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลสำหรับผู้นำยุคโลกาภิวัตน์” ผู้เขียนมุ่งเสนอแนวคิดธรรมาภิบาลในคัมภีร์พระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “พุทธธรรมาภิบาล” พร้อมทั้งวิพากษ์แนวคิดธรรมาภิบาลในปัจจุบันว่ายังมีอำนาจแบบอัตตาธิปไตย รวมถึงอุปาทาน ๔ แผงอยู่ส่วนพุทธธรรมาภิบาลจะเน้นประโยชน์ทั้งสองคือประโยชน์ของทุกฝ่าย รวมทั้งประโยชน์ในโลกนี้และประโยชน์ในโลกหน้า นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาระบบพุทธธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมโดยอาศัยมรรคมีองค์ ๘^{๑๔๒}

^{๑๔๒}อุทัย สติมัน, “พุทธธรรมาภิบาลสำหรับผู้นำยุคโลกาภิวัตน์”, บทความวิชาการทางพระพุทธศาสนานานาชาติ ครั้งที่ ๘ เนื่องในวสาชบวชวันสำคัญสากลของโลก ๑๒-๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔): ๑๒๖.

ฉาน ตรรกวิจารณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า^{๑๘๓} แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ ๘ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา ๒ ระดับคือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ เป็นหลักคิดในการพัฒนาและการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมี ๓ ประการคือ (๑) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (๒) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำเนินชีวิตและ (๓) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงสู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์การจะเป็นตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย

พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรหมศรี) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา” พบว่า^{๑๘๔} แนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เต็มที่ เพื่อการเพิ่มมูลค่าและการแข่งขันให้กับองค์กร ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดูแล รักษา ปกครองบุคคล เพื่อให้สะดวกในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่าแนวคิดการบริหารงานบุคคลขององค์กรสมัยใหม่มีประเด็นที่เหมือนกันกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ บุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีศักยภาพมากที่สุดจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อน การได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งต้องพัฒนาบุคคลทุกระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร เพื่อขจัดอุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้มีหลักวินัยในการลงโทษผู้ทำผิดและมีการบำรุงรักษาบุคคลเสมอ รวมถึงผู้มีผลงาน และการพ้นจากองค์กรเกิดจากการให้ออก ลาออก และการตาย ส่วนประเด็นที่องค์กรสมัยใหม่และองค์กรทางพระพุทธศาสนาเห็นต่างกัน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ องค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นผลกำไร องค์กรทางพระพุทธศาสนาเน้นด้านคุณธรรมความหลุดพ้น ด้านระบบการบริหารงานบุคคล องค์กรสมัยใหม่ ใช้ระบบอุปถัมภ์กับระบบคุณธรรม แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาใช้ระบบวินัยและระบบธรรม ด้านการนำบุคคลเข้าสู่องค์กร องค์กรสมัยใหม่นำบุคคลเข้าสู่องค์กรได้จำนวนจำกัด แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาไม่จำกัดจำนวน ด้านการทดลองปฏิบัติงาน องค์กรสมัยใหม่มีการทดลองปฏิบัติงาน ๖ เดือน ถึง ๑ ปี ผ่านบรรจุงาน ไม่ผ่านให้ออก แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาฝึกนิสัย

^{๑๘๓} ฉาน ตรรกวิจารณ์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๑๘๔} พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรหมศรี), “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ปฏิบัติงานอย่างต่ำ ๕ ปี ผ่านสามารถรับหน้าที่ได้ ถ้าไม่ผ่านให้ฝึกนิสัยตลอดชีวิต ด้านการจ่ายค่าตอบแทน องค์การสมัยใหม่จ่ายค่าตอบแทนด้วยเงินเป็นหลัก ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนา ได้รับปัจจัยสำหรับการดำเนินชีวิตเท่านั้น ด้านการเกษียณอายุ องค์การสมัยใหม่กำหนดวันเกษียณอายุไว้แน่นอน แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาไม่เกษียณอายุ และด้านการลงโทษทางวินัย องค์การสมัยใหม่เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาลงโทษโดยพระธรรมวินัยอัตโนมัติเมื่อทำผิด

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ ศึกษาเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดี มีคุณธรรม ผลการวิจัยพบว่า^{๑๘๕} ระดับบุคคล พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือคนที่มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละอายและเกรงกลัวต่อบาปมีสัมมาอาชีวะ ขยันหมั่นเพียร รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาหมั่นทำบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูทุกเวทีมีจิตสำนึกสาธารณะ มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักชาติศาสนากษัตริย์กระบวนการสร้างคนดี มีคุณธรรมโดยการบวชเรียนเพื่อฝึกปฏิบัติธรรม ประพฤติธรรม เขารวมกิจกรรมสาธารณะ รับการศึกษาในระบบ นอกบบและตามอัธยาศัยได้ รับการอบรมเลี้ยงดู จากครอบครัวที่ดี มีแบบฉบับที่ดี ได้รับการขัดเกลาทางสังคมการ ถายทอดวัฒนธรรมผ่านชนบประเพณี คานิยมที่ดีงามของสังคม ระดับครอบครัว พบว่า ครอบครัวดี มีคุณธรรม มีลักษณะสำคัญ คือครอบครัวที่ตั้งอยู่ในศีล ๕ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และบทบาทในครอบครัว มีความสัมพันธ์อันดี และอบอุ่น ไม่ประมาท ทำการโดยไขปัญญา สุภาพรับฟังผู้อื่น ใฝ่หาความรู้ ครองตนเป้นพลเมืองดี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ สงเคราะห์บำรุงศาสนา กระบวนการสร้างครอบครัวดี มีคุณธรรม โดยหัวหน้าครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี อบรมโหคนในครอบครัวเจริญ งามด้วยคุณธรรม ประกอบสัมมาอาชีวะ สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว ผู้ใกล้ชิด และ ผู้อื่นระดับชุมชน พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนดี มีคุณธรรม คือคนในชุมชนเป็นสมาชิกที่ดี มีศีลธรรม เป็นผู้ปกครองที่ดี ชุมชนพึ่งตนเองได้ รวมกันแก้ไขปัญหโดยมีองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็ง กระบวนการสร้างชุมชนดีมีคุณธรรม โดยสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างกระบวนการเรียนรู้ และสร้างองค์กรเครือข่ายที่เข้มแข็ง

สุปรียา อีร์ลีรานนท์ ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท” พบว่า^{๑๘๖} พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท มีขั้นตอนเบื้องต้น โดยเริ่มจากศรัทธาหรือความเชื่อมั่นที่มีปัญญาประกอบ เช่น ได้ฟังบุคคลใดแสดงสาระที่น่าเชื่อถือจนเห็นหรือมั่นใจว่านำไปสู่ความจริงได้ ก็เริ่มศึกษาเรียนรู้จากแหล่งนั้น ศรัทธากับปัญญาจึงต้องประกอบด้วยกันจนกลายเป็นสัมมาทิฐิที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ คือ กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก โดยการแสวงหามิตรที่ดีเพื่อขอความรู้ คำแนะนำ เพื่อให้ได้ความรู้ จากนั้นจึงนำ

^{๑๘๕} จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน), ๒๕๕๙), หน้า ช-ค.

^{๑๘๖} สุปรียา อีร์ลีรานนท์, “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ข้อมูลต่างๆ ที่ได้ยินได้ฟังมากลั่นกรอง วิเคราะห์ พิจารณาด้วยโยนิโสมนสิการ อันเป็นปัจจัยภายในของตัวผู้ปฏิบัติเอง ในขั้นตอนนี้อาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีโยนิโสมนสิการแล้ว สัมมาทิฐิก็จะเกิดขึ้นตามมา จากนั้นจึงนำตนเองเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติตามอริยมรรคมีองค์ ๘ หรือกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสำคัญเท่าๆ กัน หรือกล่าวได้ว่ามนุษย์จะมีความสมบูรณ์เมื่อชีวิตของมนุษย์มีความสัมพันธ์ครบ ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิต และปัญญา

กล่าวได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่ผู้วิจัย หยิบยกขึ้นมานำเสนอเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะสามารถนำมาพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของคนหรือของมนุษย์ตามความต้องการที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น ความมีวินัย การยึดมั่นในคุณความดี ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างคนให้เป็นมนุษย์ สร้างมนุษย์ให้เป็นเทวดา สร้างเทวดาให้เป็นพรหม และสร้างพระพรหมให้เป็นพระอรหันต์ในที่สุด

อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโณคานิยมพบว่า^{๑๘๗} ๑) แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโณคานิยม พบว่า ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเฮอร์ดอโรยในเรื่องปัจจัย ๔ มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุนิยมใหม่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความองงามในทุกๆ ด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกายวาจาใจมีความยุติธรรมและละเอียดรอบคอบไม่เอาเปรียบไม่ทุจริตไม่หลอกลวงและไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ๒) สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโณคานิยม พบว่ากระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น ๓) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโณคานิยม พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโณคานิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือ

^{๑๘๗} อนุวัต กระสังข์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโณคานิยม, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต** (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

จัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร

วันชัย สุขตาม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า^{๑๘๘} แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา สปัปฐมธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณากลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆจากการคิดเรื่องบัว ๔ เหล่าอันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพระพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีบุญมีที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)

^{๑๘๘}วันชัย สุขตาม, การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕)

ตารางที่ ๒.๒๐ แสดงสรุปตารางงานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ

ที่	ชื่อนักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ
๑	อุทัย สติมัน (๒๕๕๔, หน้า ๑๒๖).	“พุทธธรรมมาภิบาลสำหรับผู้นำยุคโลกาภิวัตน์” ผู้เขียนมุ่งเสนอแนวคิดธรรมาภิบาลในคัมภีร์พระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “พุทธธรรมมาภิบาล” พร้อมทั้งวิพากษ์แนวคิดธรรมาภิบาลในปัจจุบันว่ายังมีอำนาจแบบอัตตาธิปไตย รวมถึงอุปาทาน ๔ แฝงอยู่ส่วนพุทธธรรมมาภิบาลจะเน้นประโยชน์ทั้งสองคือประโยชน์ของทุกฝ่าย รวมทั้งประโยชน์ในโลกนี้และประโยชน์ในโลกหน้า นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาระบบพุทธธรรมมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมโดยอาศัยมรรคมีองค์
๒	ฉาน ตรรกวิจารณ์ (๒๕๕๐)	แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี ๓ องค์ประกอบการพัฒนา คือการพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การจะตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย
๓	พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรม ศรี) (๒๕๕๕)	แนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการนำศักยภาพของบุคคลออกมาใช้ให้เต็มที่ เพื่อการเพิ่มมูลค่าและการแข่งขันให้กับองค์กร ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดูแล รักษา ปกครองบุคคล เพื่อให้สะดวกในการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา
๔	จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, (๒๕๔๙, หน้า ข-ค)	คุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือคนที่ มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละอายและเกรงกลัวต่อบาป มีสัมมาอาชีวะ ขยันหมั่นเพียร รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ดีงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาหมั่นทำบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูกตเวที มีจิตสำนึกสาธารณะ มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมายรักษาดี ศาสนกษัตริย์ กระบวนการสร้างคนดี มีคุณธรรม
๕	สุปรียา อีรสิรานนท์ (๒๕๕๖)	พฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาเถรวาทมีขั้นตอนเบื้องต้น โดยเริ่มจากศรัทธาหรือความเชื่อมั่นที่มีปัญญาประกอบ เช่น ได้ฟังบุคคลใดแสดงสาระที่น่าเชื่อถือจนเห็นหรือมั่นใจว่านำไปสู่ความจริงได้ ก็เริ่มศึกษาเรียนรู้จากแหล่งนั้น ศรัทธากับปัญญาจึงต้องประกอบด้วยกันจนกลายเป็นสัมมาทิฐิที่มีคุณภาพ
๖	อนุวัติ กระสังข์ (๒๕๕๓)	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกัน การพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลัก คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่

ที่	ชื่อนักวิจัย	งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ
		วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณา และเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน ๓ ด้านร่วมกันคือ พุทธธรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการพัฒนาในองค์กร
๗	วันชัย สุขตาม	แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวนา ๔ พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปັນโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีพหุภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)

๒.๗.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

สถาบันวิทยาศาสตร์แห่งชาติสหรัฐอเมริกา ได้นำเสนอผลการวิจัยของสถาบันเกี่ยวกับการทำสมาธิว่า^{๑๘๙} การปฏิบัติธรรมทำสมาธิแบบพุทธศาสนามีใช้เพียงก่อให้เกิดความสงบภายในจิตใจเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีกับกระบวนการทำงานของสมองมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และความเชื่อมโยงกับอารมณ์ทางด้านตัวอย่างถาวรอีกด้วย ทั้งนี้ นักวิจัยได้ทำการทดลองโดยเปรียบเทียบการทำงานของสมองของผู้เข้ารับการทดลองในสองกลุ่มหลัก ซึ่งกลุ่มแรกเป็นกลุ่มพระภิกษุสงฆ์ จำนวน ๘ รูป มีอายุเฉลี่ยประมาณ ๔๙ ปี แต่ละรูปมีประสบการณ์ในการนั่งสมาธิตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐-๕๐,๐๐๐ ชั่วโมง ภายในระยะเวลา ๑๕ ถึง ๔๐ ปีที่ผ่านมา ส่วนกลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มนักศึกษาที่มีอายุเฉลี่ยประมาณ ๒๑ ปี จำนวน ๑๐ คน ส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติธรรมทำสมาธิมาก่อน และเพิ่งได้รับการอบรมในเรื่องการทำสมาธิได้เพียง ๑ สัปดาห์ก่อนเริ่มการทดลองการทดลองครั้งนี้

^{๑๘๙} สถาบันวิทยาศาสตร์แห่งชาติสหรัฐอเมริกา, อังโน ผู้จัดการออนไลน์. ผลวิจัยวิทยาศาสตร์ชี้ชัด ปฏิบัติธรรม ทำสมาธิ ส่งผลดีต่อสมอง. ๒๕๔๘, จาก <http://www.dhammadownload.org/articles/025.php>, [๑๕ ม.ค.๒๕๖๑].

นักวิจัยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า“อิเล็กทรอนิกส์เฝ้าระวัง” ในการวัดระดับการทำงานของคลื่นสมอง
 แกมมา รวม ๓ ครั้ง คือ ก่อน ระหว่าง และหลังการปฏิบัติสมาธิ ซึ่งคลื่นสมองแกมมาเกี่ยวข้องกับการ
 ทำงานของสมองที่เชื่อมโยงการทรงจำ ระดับการเรียนรู้ ระดับสมาธิและการมองโลกในแง่ดี ผู้เข้ารับ
 การทดลองทั้งสองกลุ่ม ถูกจัดให้นั่งสมาธิแบบอิเบตในห้องทดลองที่ผ่อนคลาย และมีการทำสมาธิเน้น
 ให้รู้สึกถึงความรักและความเมตตาต่อสรรพสิ่ง โดยจะไม่ใช้วิธีการเพ่งจิตต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแม้แต่ลม
 หายใจผลปรากฏว่า ในช่วงก่อนการนั่งสมาธิ คลื่นสมองแกมมาของกลุ่มพระภิกษุ มีระดับที่สูงกว่า
 กลุ่มนักศึกษาและระดับความแตกต่างนี้ ได้ปรับสูงขึ้นอย่างมาก ระหว่างการนั่งสมาธิ ซึ่งระดับคลื่น
 สมองแกมมาของกลุ่มพระภิกษุระหว่างการนั่งสมาธิครั้งนี้ นับว่า เป็นระดับที่สูงที่สุดเท่าเคยมีรายงาน
 มา เป็นที่ชัดเจนว่า กลุ่มพระภิกษุ มีการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางด้านบวก เช่น ความ
 สงบสุข มีประสิทธิภาพกว่ากลุ่มที่ไม่เคยปฏิบัติสมาธิใดมาก่อนนอกจากนี้ ยังได้สรุปได้ว่า ระดับคลื่น
 แกมมาที่สูงของพระภิกษุก่อนการปฏิบัติสมาธินั้นแสดงให้เห็นว่า สมองได้มีการพัฒนาอย่างถาวร หาก
 ได้รับการปฏิบัติธรรมติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ถึงแม้ว่า ปัจจัยทางด้านอายุ และสุขภาพ
 อาจจะทำให้คลื่นสมองแกมมามีระดับที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สังเกตได้ชัดจากการทดลอง
 คือ จำนวนชั่วโมงของการปฏิบัติสมาธิ ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของคลื่นสมองแกมมา

เดวิดด์ และมอร์เทิน (Davydd & Leven Morten, 1998) ได้นำเสนอ ผลการวิจัย
 พบว่า ๑.การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้มีกระบวนการพัฒนาในลักษณะวิจัยปฏิบัติการ
 สร้างสรรค์ความรู้ร่วมกัน ได้แก่ ๑) ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการจัดการความรู้ ๒) หลักการ
 ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ๓) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ๔) ผลการเรียนรู้
 ที่คาดหวัง ๕) สารการเรียนรู้ ๖) กิจกรรมการเรียนรู้ ๗) การวัดผลประเมินผลรูปแบบ และ ๘)
 แหล่งเรียนรู้, ๒.คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตภายหลังที่ใช้รูปแบบการจัดการ
 ความรู้ ด้านสติปัญญามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ด้านอารมณ์ความรู้สึกมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน
 ระดับมาก และด้านทักษะทุกทักษะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นทักษะการสังเกตอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งด้านสติปัญญามีค่า
 คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปรับปรุง ด้านอารมณ์ความรู้สึกมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ
 ด้านทักษะทุกทักษะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเล็กน้อย ยกเว้นทักษะการสังเกตอยู่ในระดับพอใช้
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นไปเกณฑ์ประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการ
 เรียนรู้ และ ๓. สมาชิกชุมชนยาตองที่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ สมาชิก
 ชุมมออกกำลังกาย กีฬาลีลาศ เฟิสต์แดนซ์ ที่มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้รอบที่ ๓ ทุกคนเกิดการ
 เรียนรู้ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ความรู้สึก และด้านทักษะทุกทักษะได้ด้วย ยกเว้นทักษะการ
 ทำงานกลุ่มที่สมาชิกชุมชนยาตองทุกคนในรอบที่ ๑ ไม่เกิดความรู้ ส่วนรอบที่ ๒ สมาชิกชุมชนยาตอง
 ส่วนใหญ่เกิดการเรียนรู้^{๑๙๐}

^{๑๙๐} Greenwood, J. Davydd; & Levin Morten. Introduction to Action Research Social Research for Socia Change: SAGE Publication, (1998), p.116

Ambassa ได้ทำการวิจัยเรื่อง^{๑๙๑} รูปแบบของศูนย์สื่อการศึกษาสำหรับการเรียนการสอนวิชาเกษตรกรรมของมหาวิทยาลัยแห่งDECHANG ในคาเมรูน แอฟริกาตะวันตก จุดประสงค์ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การออกแบบศูนย์สื่อการศึกษาสำหรับการเรียนการสอนวิชาเกษตรกรรมของมหาวิทยาลัยในคาเมรูน ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการศึกษารูปแบบจากศูนย์สื่อหลายๆ แห่ง ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ศูนย์สื่อการศึกษาสำหรับการสอนวิชาเกษตรกรรมของศูนย์ในมหาวิทยาลัยจะต้องทำหน้าที่เปรียบเสมือนตำราทางความรู้ เพื่อจะให้นักศึกษาและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการ โดยศูนย์การศึกษาควรจรรวบรวมบริการต่างๆ ไว้ภายในศูนย์ เช่น การฝึกอบรม การจำหน่ายจ่ายแจก การให้ข้อเสนอเทศการผลิการพิมพ์ การเก็บรักษาวัสดุ อุปกรณ์ และการฝึกฝนรายบุคคล

Kearney ได้ศึกษาการสร้างรูปแบบการพัฒนางานวิจัยและผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า^{๑๙๒} รูปแบบการพัฒนางานวิจัยและผลงานทางวิชาการคณาจารย์มี ๓ ด้านที่เป็นปัจจัยหลัก คือด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ความสนใจ การตั้งใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระทางวิชาการด้านความรู้ประกอบด้วยพื้นฐานความรู้ โอกาสในการศึกษา การตระหนักในการให้คำปรึกษา และให้ความร่วมมือที่เหมาะสม ด้านทักษะประกอบด้วยความพร้อมด้านสุขภาพจิต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดองค์กร และทักษะด้านการอ่าน (Articulation) ซึ่งปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาทางด้านวิชาการและวิจัยสำหรับคณาจารย์คือ ๑) กฎระเบียบนโยบายของสถาบัน ๒) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วยการจัดการการสอนที่เหมาะสม การให้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ๓) การจัดสรรงบประมาณให้ ๔) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

เมคคิบบิน (Mekhibbin) ได้ศึกษาผลการเข้ากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ ที่มีต่อการปรับตัวด้านต่างๆ ในโรงเรียนสำหรับเด็กที่ด้อยความสามารถ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒ คน เป็นนักเรียนที่ด้อยความสามารถในเรื่องการเรียนบทบาทการวางตัวในสังคม การไม่เห็นคุณค่าของตัวเอง การทดลองแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้เข้ากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผลและอารมณ์ได้รับการบรรยาย การเล่นเกม การอภิปราย การกำหนดงานให้ทำรวมทั้งการออกกำลังกาย เพื่อคลายความเครียด และนอกจากนี้ก็ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิต การวางตัวในสถานการณ์ต่างๆ ผลการศึกษพบว่า นักเรียนในกลุ่มทดลอง มีความสามารถที่จะเรียนมีความจำ สามารถใช้ความคิดอย่างเหมาะสม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีพฤติกรรมทางการเรียนดีขึ้น สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมได้ดีขึ้น^{๑๙๓}

^{๑๙๑} Ambassa-mve, J., “A model of a instructional media center for teaching learning agriculture at the University Center of Dechang in Cameroon, West Africa” ,Master degree thesis abstract, East Texas State University,1989),

^{๑๙๒} Kearney, A model for nurse faculty research productivity, [CD-ROM], Abstract from:Database:Abstracts interactional Issue:48 08a publication Number:AA18724920, 2010),

^{๑๙๓} Makkibbin, Mary Leach, Rational-Emotive Education for Underproducing Gifted Children: Effects on School., (New York: Mcgraw - Hill Book Company, 1989), p. 189

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพ และข้อมูลเกี่ยวกับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผู้วิจัย จึงสรุปแนวคิดที่นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

๑. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ ดังนี้

๑) ความหมายเกี่ยวกับรูปแบบ จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ ปัญญา ทองนิล, ๒๕๕๓, ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล, ๒๕๕๒, มาลี สืบกระแสน, ๒๕๕๒, ทิศนา แหมมณี, ๒๕๕๐, อุทัย บุญประเสริฐ ๒๕๔๖, Tosi, H.L. & Carroll, S.J. 1982, Procter and Paul, 1978, Stoner and Wankle, 1986, Husen and Postlethwaite, 1994 ผู้วิจัย ได้สรุปความหมายของรูปแบบได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเป็นแบบอย่าง โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือจากทฤษฎี หลักการต่างๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่ออธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

๒) องค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ Keeves, P.J., 1997, Brown, W.B., & Moberg, D.J., 1992, ทิศนา แหมมณี, ๒๕๔๕, พูลสุข หิงศานนท์, ๒๕๔๐, พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดี, ๒๕๕๓, และจินตนา ศักดิ์ภู่อารัม, ๒๕๕๓ ผู้วิจัย ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ ๕ องค์ประกอบ ดังนี้ (๑) หลักการ (๒) วัตถุประสงค์ (๓) กระบวนการ (๔) การนำรูปแบบไปใช้และ (๕) ข้อจำกัดของรูปแบบ

๓) ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ Joyce, B. and Weil. M. 1996, Keeves, P.J. 1988, Seels & Richey 1994, Strickland, A.W., Willer, D. 1986, บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๔๕, อุทัย บุญประเสริฐ ๒๕๔๗. ผู้วิจัย ได้สรุปขั้นตอนการพัฒนารูปแบบได้ ๓ ขั้นตอน คือ (๑) การศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ (๒) การพัฒนารูปแบบ (๓) การตรวจสอบรูปแบบ

๔) การตรวจสอบรูปแบบ จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ อุทุมพร จามรมาน และ Eisner ผู้วิจัย ได้สรุปการตรวจสอบรูปแบบได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบมี ๒ แบบ คือ ๑) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ ๒) ตรวจสอบรูปแบบโดยใช้เทคนิคทางสถิติจากหลักฐานเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย จะตรวจสอบรูปแบบ คือ ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ

๒. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๑) องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ ชัยญานันท์ จินณัฐชา, ๒๕๕๔, สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, ๒๕๔๗, ณรงค์วิทย์ แสนทอง, ๒๕๔๗, สุรชาติ ณ หนองคาย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒, David C.MacClelland, 1960, Richard Boyatzis, 1982, Gary Hamel and C.K.Prahalad, 1994. ผู้วิจัย ได้สรุปความหมายและองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ (๑) ความหมายของศักยภาพ หมายถึง

ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป โดยมีองค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมา จากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ (๒) องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๖ องค์ประกอบและมีย่อยประกอบย่อย ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) การวางแผน ๒) การอำนวยการ และ ๓) การประสานงาน สำหรับองค์ประกอบหลัก ดังนี้ (๑) งานการบริหารงานบุคคล (๒) งานการข่าว (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ (๕) งานการบริหารงานทั่วไป และ (๖) งานงบประมาณและการเงิน

๒) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้ ชูชัย สมितिไกร, สมพงษ์ เกษมสิน, วิน เชื้อโพธิ์หัก, ธงชัย สันติวงษ์, ๒๕๔๐, นิศตาร์ก เวชยานนท์, ๒๕๔๘, รุ่งฤดี กิจควร, ๒๕๔๘, เซาว์ โรจนแสง, ๒๕๕๓, สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ๒๕๔๖, จำนรรจ์ บุญศิริ, ๒๕๔๓. ผู้วิจัย จึงสรุปว่าพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ มี ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ๒) การกำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ ๓) การดำเนินการพัฒนา และ ๔) การประเมินผล

๓. หลักการ ๔

๑) ภาวนา ๔ จากพระไตรปิฎก หนังสือ ตำรา และนักวิชาการ ดังนี้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธทาสภิกขุ, นฤมล มารคแมน ผู้วิจัย สรุปความหมายของภาวนา ๔ ได้ดังนี้

(๑) กายภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านกายให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพลสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น

(๒) ศีลภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านศีลให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

(๓) จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านจิตให้มีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

(๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การพัฒนาด้านปัญญาให้มีการเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

๒. องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภาวะนา ๔ ผู้วิจัย ขอใช้องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภาวะนา ๔ ดังนี้

การสังเคราะห์ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้วยหลักภาวะนา ๔ ตามภาระงาน ๖ ภาระงาน

ตารางที่ ๒.๒๑ องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภาวะนา ๔

หลักภาวะนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวะนา ๔
ภาวะนา หมายถึง ความสามารถในการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น	๑. งานการบริหารงานบุคคล	๑. วางแผนกำหนดนโยบายด้านการบรรจุกำลังพล ๒. วางแผนการทดสอบร่างกายและการวัดค่ามวลกายของกำลังพล ๓. อำนาจการตรวจสอบสุขภาพร่างกายประจำปี ๔. อำนาจการการเสพสื่อและข่าวสาร ๕. ประสานงานการขอรับการสนับสนุนกำลังพลจากหน่วยงานต่างๆ
	๒. งานการข่าว	๑. วางแผนและกำหนดนโยบายงานด้านการข่าว ๒. วางแผนการจัดตั้งชุดรวบรวมและตรวจสอบข่าวสาร ๓. วางแผนการจัดตั้งข่ายข่าวภาคประชาชน ๔. อำนาจการควบคุมชุดปฏิบัติการด้านการข่าว ๕. ประสานงานการรวบรวมข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๓. งานนโยบายและแผน	๑. วางแผนการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหของประชาชน ๒. วางแผนพัฒนาศักยภาพคนในพื้นที่ปฏิบัติการ ๓. วางแผนการพัฒนาความร่วมมือ

หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
		ชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ๔. อำนวยการการปฏิบัติกรข่าวสารเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ๕. ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
	๔.งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ	๑.วางแผนการจัดตั้งชุดประสานงานมวลชน ๒. วางแผนการจัดตั้งเครือข่ายผู้นำมวลชนให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ ๓. วางแผนการฝึกอบรม ชุดปฏิบัติการต่างๆ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย ๔. อำนวยการ การปฏิบัติงานของชุดประสานงานมวลชน ๕. ประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน
	๕.งานบริหารงานทั่วไป	๑. วางแผนการกำหนดมาตรฐานราคาในการจัดหาวัสดุ ๒. วางแผนการจัดหาวัสดุและสิ่งอุปกรณ์ ๓. อำนวยการในการจัดหาวัสดุและสิ่งอุปกรณ์ ๔. ประสานงานด้านการส่งกำลังบำรุง
	๖. งานงบประมาณและการเงิน	๑. วางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการงบประมาณและกาเงิน ๒. อำนวยการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณและการเงิน ๓. ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน
ศีลภาวนา หมายถึง ความสามารถในการการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับ	๑. งานการบริหารงานบุคคล	๑. วางแผนตรวจสอบข้อมูลกิจการด้านบุคลากร

หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
สิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ดี		๒. วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพบุคลากร ๓. วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แลกเปลี่ยนและแบบธรรมเนียมด้านบุคลากร ๔. วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการปกครอง การรักษาวินัยของบุคลากร ๕. อำนาจการควบคุมการพิจารณาความดีความชอบและความผิดของกำลังพล ๖. อำนาจการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และวินัยของกำลังพล ๗. อำนาจการรักษากฎหมาย และกฎระเบียบ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของกำลังพล ๘. ประสานงานการรับและส่งตัวกลับของกำลังพล
	๒. งานการข่าว	๑. วางแผนในการออกกระเปียบการรวบรวมข่าวสาร ๒. วางแผนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติงานด้านการข่าว ๓. อำนาจการ ควบคุมการจัดทำประมาณการข่าวสาร ๔. อำนาจการ ควบคุมการจัดทำวงรอบข่าวกรอง ๕. อำนาจการ การผลิตของกรองที่มีคุณภาพ ๖. ประสานงานและบูรณาการข้อมูลข่าวสารและข่าวกรอง
	๓. งานนโยบายและแผน	๑. วางแผน กำกับดูแลหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ๒. อำนาจการ การปฏิบัติการข่าวสาร

หลักภวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภวนา ๔
		และการตอบโต้ข่าวสารให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ๓. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแผนในการมีส่วนร่วมของประชาชน
	๔. งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ	๑. วางแผน กำหนดนโยบายการกำกับดูแลชุดประสานงานมวลชน ๒. อำนวยการ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดประสานงานมวลชน ๓. อำนวยการ ควบคุมตรวจยอดจำนวนของมวลชน ๔. อำนวยการกำกับดูแลงานด้านมวลชนและสารนิเทศ ๕. ประสานงานกับหน่วยงานที่มีมวลชนเพื่อการรักษายอดมวลชน
	๕. งานบริหารงานทั่วไป	๑. วางแผน กำหนดนโยบายการควบคุมทางบัญชีของอุปกรณ์และสิ่งอุปกรณ์ ๒. อำนวยการตรวจสอบจำนวนของยุทโธปกรณ์ของหน่วย ๓. อำนวยการและกำกับดูแลงานการส่งกำลังบำรุง ๔. ประสานงานหาแนวทางการรายงานทางบัญชีคุมอาวุธยุทโธปกรณ์ของหน่วย
	๖. งานงบประมาณและการเงิน	๑. วางแผน กำหนดนโยบายการตรวจสอบเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน ๒. วางแผนการตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ๓. อำนวยการด้านงบประมาณและการเงินให้เป็นไปตามระเบียบของทาง

หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
		ราชการ ๔. ประสานงานกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณและการเงิน
จิตภาวนา หมายถึง ความสามารถในการการมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข	๑. งานการบริหารงานบุคคล	๑. วางแผนกำหนดนโยบายดำเนินการด้านการบริการสิทธิบุคลากร ๒. อำนวยการด้านการจัดทำบำเหน็จประจำปี ๓. อำนวยการจัดทำเอกสารรับรองสิทธิการปฏิบัติราชการ ค่าตอบแทน การช่วยเหลือและการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ๔. อำนวยการด้านการพัฒนาและรักษาขวัญและการสวัสดิการของบุคลากร ๕. อำนวยการและรับผิดชอบงานจัดการภายในสำนักงาน และงานพิธี
	๒. งานการข่าว	๑. วางแผนการรวบรวมข่าวสารเชิงคุณภาพ ไม่บิดเบือนข่าวสาร ๒. อำนวยการรายงานข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและอย่างมีคุณภาพ ๓. อำนวยการและกำกับชุดปฏิบัติการด้านการข่าวให้ดำเนินการงานด้านการข่าวบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้ ๓. ประสานงานกับหน่วยที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีอคติ
	๓. งานนโยบายและแผน	๑. วางแผนกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหให้สอดคล้องสภาพปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติการ ๒. อำนวยการและบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อเสริมด้านความมั่นคง

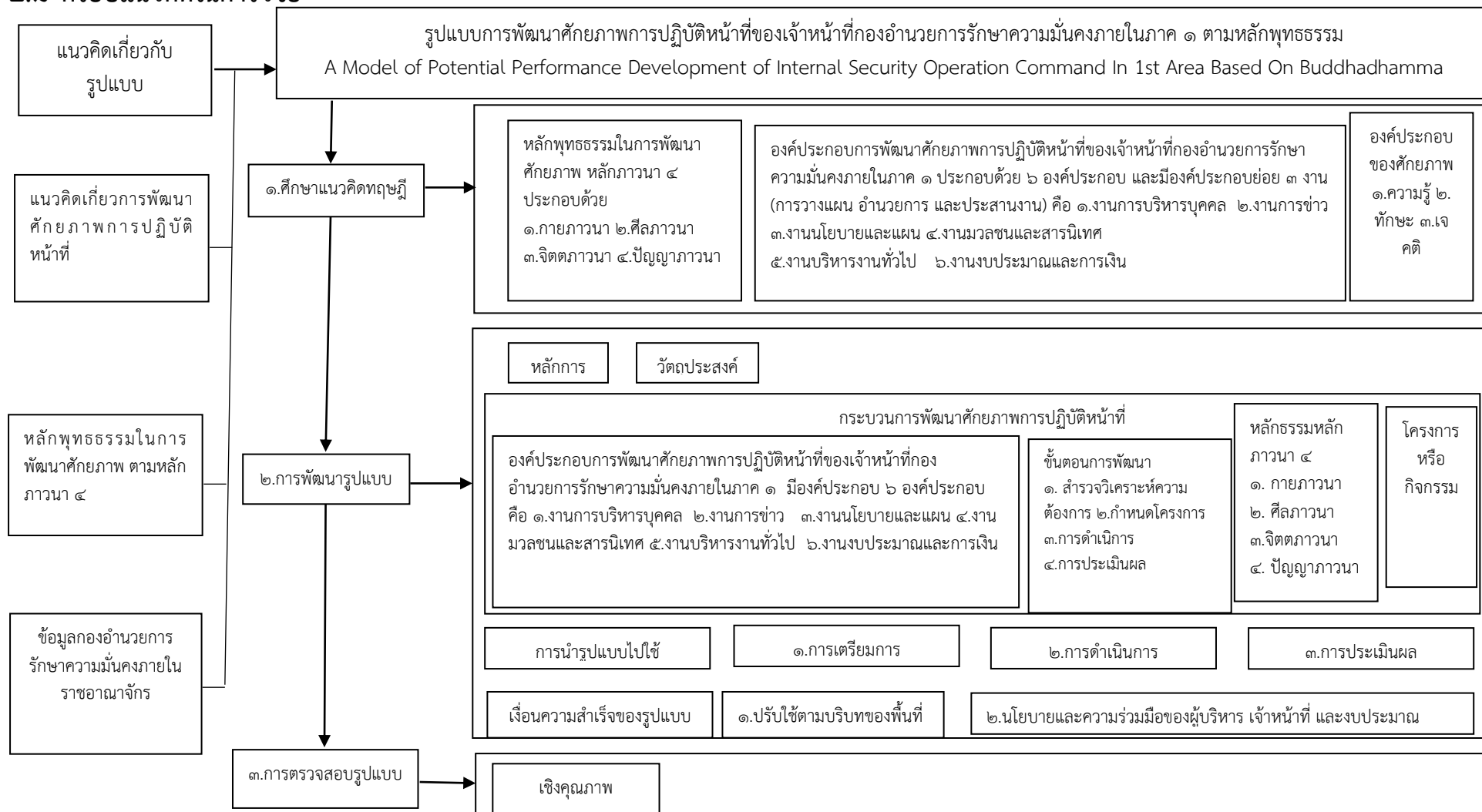
หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
		๓. ประสานงานกับหน่วยงานในความรับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญในการดำเนินการ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
	๔. งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ	๑. วางแผนการดำรงรักษาสถานภาพและพัฒนาความสัมพันธ์กับมวลชนทุกประเภท อย่างต่อเนื่อง ๒. วางแผนการสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมวลชนทุกกลุ่ม ๔. วางแผนการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานด้านความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง ๕. อำนวยการจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติและการสร้างจิตสาธารณะ ๖. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการงานมวลชนในการสร้างเครือข่ายและอุดมการณ์
	๕. งานบริหารงานทั่วไป	๑. วางแผนกำหนดนโยบายรับผิดชอบงานด้านส่งกำลังบำรุง ๒. อำนวยการในการจัดทำบัญชีคุมเกี่ยวกับการเก็บรักษา การแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การบันทึกและการรายงานของพัสดุและยุทธโธปกรณ์ ๓. ประสานงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลในด้านการส่งกำลังบำรุง
	๖. งานงบประมาณและการเงิน	๑. วางแผนการจัดทำงบประมาณได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒. อำนวยการและตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบการเงินการคลัง

หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
		๓. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ
ปัญญาภาวนา หมายถึง ความสามารถในการการเสริมสร้าง ความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็น นัยความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะ จริง	๑. งานการบริหารงานบุคคล	๑. วางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ๒. วางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงานและโครงการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ๔. อำนวยการด้านการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และการช่วยราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ๕. อำนวยการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ๕. ประสานและกำกับดูแลงานเกี่ยวกับงานกฎหมายและสิทธิมนุษยชน
	๒. งานการข่าว	๑. วางแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการข่าวเพื่อจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลที่ทันสมัย ๒. วางแผนจัดการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการด้านการข่าว ๓. อำนวยการและกำหนดวิธีการปฏิบัติในการรวบรวมข่าวสารและการรายงานข่าวสาร ๔. ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติการ เพื่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
	๓. งานนโยบายและแผน	๑. วางแผนการพัฒนาปฏิบัติการข่าวสาร ในพื้นที่รับผิดชอบ ๒. วางแผนการฝึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อเสริมความมั่นคงชายแดน

หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
		๓. วางแผนการบริหารจัดการและจัดระเบียบจังหวัดชายแดน ชายฝั่งทะเล และจังหวัดในพื้นที่ตอนในให้เกิดความมั่นคง ๔. อำนวยการให้หน่วยงานในความรับผิดชอบให้บริหารจัดการตามแผนงาน/โครงการด้านความมั่นคง ๕. ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด เพื่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงร่วมกัน
	๔. งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ	๑. วางแผนดำเนินการฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ตามหลักสูตรความมั่นคงของชาติ ๒. วางแผนการฝึกจัดตั้ง สร้างและขยายเครือข่ายผู้นำมวลชน ๓. วางแผนการฝึกจัดตั้งชุดวิทยากรกระบวนการด้านมวลชน ๔. วางแผนการดำเนินการเผยแพร่สารคดี สปอตและสื่อบroadcastวิทยุ/โทรทัศน์ และสื่ออื่นๆ ไปสู่ประชาชน ๕. วางแผนการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ และเสริมศักยภาพให้กับนักจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อประเภทบริการสังคม ให้สามารถสนับสนุนงานความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๖. อำนวยการพัฒนาสัมพันธ์และขับเคลื่อนมวลชนทุกประเภท เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีของคนชาติ ๗. อำนวยการเผยแพร่กิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ๘. อำนวยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่

หลักภาวนา ๔	องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่	ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักภาวนา ๔
		ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของหน่วยความมั่นคงได้ตรงกับความต้องการรับรู้ของประชาชน ๙. ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่มีกิจการงานด้านมวลชน และงานสารนิเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน
	๕. งานบริหารงานทั่วไป	๑. วางแผนการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ด้านงานการส่งกำลังบำรุง ๒. อำนวยการให้บุคลากรมีองค์ความรู้งานการส่งกำลังบำรุง ได้แก่ การเก็บรักษา การแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การจำหน่าย การบันทึกและการรายงานสถานภาพทางบัญชีคุมของอาวุธยุทโธปกรณ์ ๓. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้เกี่ยวข้องกำหนด ระเบียบ คำสั่ง และการตรวจสอบงานส่งกำลังบำรุง
	๖. งานงบประมาณและการเงิน	๑. วางแผนกำหนดนโยบายและดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน ๒. อำนวยการ เสนอแนะและให้คำปรึกษาทางด้านงบประมาณและการเงิน ๓. ประสานงานการปฏิบัติส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ในการดำเนินการด้านการงบประมาณและการเงิน

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดของผู้วิจัย การวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) รวมทั้งการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (Focus Group Discussion) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย

๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัย ได้กำหนดรูปแบบที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research Development) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยทั้งหมด ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม มี ๓ ขั้นตอน ๑) ศึกษาจากเอกสาร ๒) ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม และ ๓) ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๑. ศึกษาจากเอกสาร

วิธีดำเนินการวิจัย : ศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบ, ความหมาย ประเภทองค์ประกอบของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ หลักพุทธธรรม ภาวนา ๔ และศึกษาข้อมูลหน่วยงานความมั่นคง

แหล่งข้อมูล : หนังสือ ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และข้อมูลสารสนเทศ

เครื่องมือ : แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : สภาพปัญหาของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๒. ศึกษาจากการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

แหล่งข้อมูล : กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๓๐๖ คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือ : แบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล : แบบสอบถามตอนที่ ๑ วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) ตอนที่ ๒ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตอนที่ ๓ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : สภาพปัญหาของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๓. ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการเลือก

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : สภาพปัญหาของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม มี ๒ ขั้นตอน

๑. ยกร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

แหล่งข้อมูล : ผลลัพธ์จากวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการเลือก

เครื่องมือ : แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๑)

๒. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

แหล่งข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ กลุ่ม จำนวน ๙ รูปหรือคน ๑) ผู้บริหารหน่วยงานความมั่นคง ๒) นักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพ ๓) นักจิตวิทยาด้านหลักพุทธธรรม โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการเลือก

เครื่องมือ : แบบสัมภาษณ์ที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๒)

ขั้นตอนที่ ๓ การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอ ดังนี้

แหล่งข้อมูล : ๑) อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ๒) อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ๓) ผู้วิจัย

เครื่องมือ : แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)

การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลลัพธ์ที่ได้ : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับสมบูรณ์)

๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๒๓๒ คน และเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๑,๒๒๒ คน รวมทั้งหมด จำนวน ๑,๔๕๔ คน โดยผู้วิจัย ได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางของ Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan^๑ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๖ คน ดังนี้ ผู้วิจัย แบ่งพื้นที่ออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ในจำนวน ๒ กลุ่ม แบ่งออกเป็น เจ้าหน้าที่ชั้นสัญญาบัตร เจ้าหน้าที่ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร และอื่นๆ ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยกำหนดกลุ่มละ ๑๕๓ คน โดยมีวิธีการแจกแบบสอบถาม กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนหน่วยงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๗ หน่วย จำนวนประชากร ๑,๔๕๔ คน จากตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๖ คน ดังนี้

^๑Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan. 1970, อ้างใน, ธีรภูมิ เอกะกุล, ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

ขั้นที่ ๑ กำหนดใช้จำนวนหน่วยงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๗ หน่วย

ขั้นที่ ๒ กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยเทียบบัญชีไตรยางค์หน่วยงานที่มีประชากรมาก จะกำหนดสัดส่วนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก ดังแสดงในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่ศึกษา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑	๒๓๒	๗๒
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดฉะเชิงเทรา	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดนครนายก	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดปราจีนบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสระแก้ว	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดจันทบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดตราด	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดระยอง	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดชลบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสมุทรปราการ	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดปทุมธานี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสระบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดลพบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดชัยนาท	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสิงห์บุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดอ่างทอง	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดนนทบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสุพรรณบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดกาญจนบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดนครปฐม	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสมุทรสาคร	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดสมุทรสงคราม	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดราชบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดเพชรบุรี	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๔๗	๙
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน กรุงเทพมหานคร	๔๗	๙
รวมทั้งรวม	๑,๔๕๔	๓๐๖

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลักการวิจัยแบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้กำหนดคัดเลือกการสัมภาษณ์แบบเจาะจง คือ พระภิกษุสงฆ์ระดับผู้ปกครองคณะสงฆ์ จำนวน ๓ รูป และ ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๗ คน รวมทั้งหมด ๑๐ รูปหรือคน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ดังนี้

๓.๓.๑ เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัย จะใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน ๑,๔๕๔ ชุด ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๓๐๖ ตัวอย่าง โดยผู้วิจัย จะดำเนินการ ๑) ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ ๓) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ในการวิจัย และ ๔) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ ซึ่งประกอบด้วย ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (หลักภาวนา ๔) ได้แก่ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนาและด้านปัญญาภาวนา ในปัจจุบันมีศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างไร เป็นแบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ ของลิเกิร์ต(Rating Scale Likert)^๒ โดยใช้เกณฑ์แปลผลความหมายระดับความคิดเห็นจากการใช้ค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาวนา จำนวน ๒๐ ข้อ

^๒Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale", in Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed, (New York : Wiley & Son, 1967) : pp.90-95.

๒. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศิลปกรรม จำนวน ๒๐ ข้อ

๓. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตกรรม จำนวน ๒๐ ข้อ

๔. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญากรรม จำนวน ๒๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ

๓.๓.๒ เครื่องมือการวิจัยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยจะใช้แบบการสัมภาษณ์โดยคัดเลือกแบบเจาะจงในการเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ระดับผู้ปกครองคณะสงฆ์จำนวน ๓ รูป ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด จำนวน ๗ ท่าน รวมทั้งหมด ๑๐ รูปหรือคน ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดประเด็นไว้เป็นแนวคำถามการวิจัย ได้แก่ ๑) สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และ ๒) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ควรเป็นอย่างไร

ซึ่งการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาและประเด็นในคำจำกัดความของนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๓. กำหนดกรอบประเด็นที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยสำหรับแบบสอบถาม

๔. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาคุณุณินพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง

๕. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาคณุณินพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

๖. นำผลการไปทดลองใช้ (Try - Out) เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาคณุณินพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๗. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

๙. ผู้วิจัย กำหนดแบบสัมภาษณ์โดยการนำประเด็นคำถามจากการแจกแบบสอบถามที่ได้คะแนนข้อที่ ๓ อันดับ นำมาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัย แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเสนอประธานและกรรมการ ที่ปรึกษาคณุณินพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำไปจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การแปลผลคะแนน สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประเมินค่าใน ๕ ระดับ^๓ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็นฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นฯ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นฯ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็นฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การดำเนินการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัย ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวมากำหนด เป็นกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามแล้วร่างแบบสอบถาม

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” โดยแบบสอบถามเป็นคำถามประเภทคำถามปิด (Close-ended Question) และประเภทคำถามเปิด (Open - ended Question) ประกอบกันซึ่งผู้วิจัย ได้ดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วน ของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ที่ได้ดังกล่าวไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความ ที่สื่อความหมายที่ไม่ชัดเจนออกไป เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจได้ง่าย ตรงตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย

^๓ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, **วิธีการวิจัยทางพฤกษศาสตร์ และสังคมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๖), หน้า ๖๕.

๒. การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

- ๑) พลตรี วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธุ์ ผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ ๑๑
- ๒) นายธีรยล แสงอำนาจเจริญ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ๓) ดร.ลักษณ แสงส่อง นักจิตวิทยาชำนาญการ ศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ๔) ดร.สุเมธ โสพศ หัวหน้ากองพัฒนาด้านเทคโนโลยีโรงไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

๕) ผศ.ดร.สถาพร ดียิ่ง ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทั้งนี้เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา ความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อทำการแก้ไขให้ดีขึ้น การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัย หาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) มีสูตร^๔ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

- + ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
- ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด
- ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

โดยออกแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือวัดการคำนวณค่า IOC (Index of Item -Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่า IOC เท่ากับ ๐.๙๗

๓. หลังจากนั้นดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

^๔สงศรี ขมพวงค์, การออกแบบการวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑.

๔. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค^๕ (Cronbach) โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๗๙

๕. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ที่ได้ทดลองใช้และปรึกษาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ พร้อมนำไปใช้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

เครื่องมือการวิจัยแบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัย จะใช้แบบการสัมภาษณ์โดยคัดเลือกแบบเจาะจงในการเก็บข้อมูลจากพระภิกษุสงฆ์ระดับผู้ปกครองคณะสงฆ์ จำนวน ๓ รูป ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด จำนวน ๗ ท่าน รวมทั้งหมด ๑๐ รูปหรือคนซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดประเด็นไว้เป็นแนวคำถามการวิจัย ได้แก่ ๑) สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร และ ๒) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ควรเป็นอย่างไร

ซึ่งการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างขึ้นมาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๓. กำหนดกรอบประเด็นที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยสำหรับการนำไปสัมภาษณ์

๔. ผู้วิจัย กำหนดแบบสัมภาษณ์โดยการนำประเด็นคำถามผลจากการแจกแบบสอบถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ นำมาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

๕. นำแบบสัมภาษณ์เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความเห็นชอบ หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๖. ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

๗. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นก่อนลงพื้นที่ ข้อมูลที่สำคัญในขั้นนี้ คือ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับ “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้สำรวจ (Survey Research) ได้แก่ การแจกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ รวมทั้งการสอบถามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ โดยการวิเคราะห์เอกสาร และแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวนประชากร ๑,๔๕๔ คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๓๐๖ คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัย ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย กลุ่มตัวอย่างทดสอบเครื่องมือวิจัย และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๒. นำหนังสือขอความร่วมมือและอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย กลุ่มตัวอย่างทดสอบเครื่องมือวิจัย และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการนัดหมาย วัน เวลา ที่ขออนุเคราะห์ช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บคืน

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview)

ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๗ ท่านและพระภิกษุ จำนวน ๓ รูป โดยจะผู้วิจัย ใช้การสัมภาษณ์แบบที่ไม่มีโครงสร้าง มีขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัย ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

๒. นำหนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไปมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองพร้อมกับส่งบริบทเนื้อหาต่างๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า และผู้ทรงคุณวุฒิจะกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์

๓. เก็บรวบรวมด้วยแบบสัมภาษณ์ และในขณะการสัมภาษณ์ ผู้วิจัย จะขออนุญาตจากผู้ทรงคุณวุฒิใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพนิ่ง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) จึงมีการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนแบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติค่าไคสแคว (Chi-Square) ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และศักยภาพตามหลักพุทธธรรมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ รวมทั้ง การสอบถามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็น (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลผลแบบมาตราส่วนประเมินค่าใน ๕ ระดับ^๖ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามช่วงของค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพผู้วิจัย ได้เลือกเทคนิคการวิเคราะห์แบบ TAC^๗ ซึ่งเป็นการจำแนกข้อมูลการจัดระบบข้อมูล การสรุปแบบอุปนัย และการวิเคราะห์หาเหตุและผลที่เกิดขึ้น ดังนี้

๑. การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกเป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดสภาพปัญหา ข้อมูลหมวดศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ และหมวดของรูปแบบ

๒. การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

^๖ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤกษศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ม.ป.ป.), หน้า ๖๕.

^๗ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ*, (สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ม.ป.ป.)

๓. การวิเคราะห์สาเหตุและผล (Cause and Effect Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้เห็นว่าจากผลมาจากเหตุ คือ วิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้น ย้อนกลับมาให้เห็นว่าเกิดมาจากเหตุปัจจัยใดบ้าง หรือวิเคราะห์เหตุไปหาผล คือ วิเคราะห์จากเหตุไปหาผล คือ วิเคราะห์ให้เห็นว่าเมื่อเหตุนี้เกิดขึ้น ได้นำไปสู่ผลที่เกิดขึ้นอะไรบ้าง

๓.๕.๓ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

๑. ค่าความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

+ ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

๐ ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

- ๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

๒. ค่าความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

โดย α แทน ค่าความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติที่ใช้ในการพรรณนา

๑. ความถี่ (Frequency)

๒. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = f \times 100$$

N

๓. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

๔. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ข้อมูล (ตัวที่ 1,2,3...,n)

x n คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

ตารางที่ ๓.๒ ขั้นตอนการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
๑. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑	มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้ ๑.ศึกษาจากเอกสาร ๒.ศึกษาจากการแจกแบบสอบถาม ๓.ศึกษาจากการสัมภาษณ์	๑.ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับ รูปแบบ, ความหมาย,องค์ประกอบของ ศักยภาพการปฏิบัติงานหลักพุทธธรรม และ ข้อมูลหน่วยงานความมั่นคง	หนังสือ, ตำรา,วารสาร บทความ, วรสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง, เว็บไซต์, ข้อมูลสารสนเทศ	แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)	- การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	-สภาพปัญหาของ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑
		๒.ศึกษาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กอง.รมน.ภาค ๑	กลุ่มตัวอย่างเป็น เจ้าหน้าที่ของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๓๐๖ คน โดยการใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi Stage Random Sampling)	แบบสอบถาม (Questionnaire)	-สถิติค่าร้อยละ, ความถี่(f),ค่าเฉลี่ย (x),ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) -การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	-สภาพปัจจุบันและ สภาพปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม
		๓.ศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กอง.รมน.ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	-ผู้บริหารกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๗ คน และ พระภิกษุจำนวน ๓ รูป โดยการเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์	แบบสัมภาษณ์ (Interview)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	สภาพปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

วัตถุประสงค์	ขั้นตอน	วิธีดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	มี ๒ ขั้นตอน ดังนี้ ๑.ยกร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ตามหลักพุทธธรรม ๒.พัฒนารูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม	๑.ยกร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ตามหลักพุทธธรรม โดยผู้วิจัย ๒.พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ตามหลักพุทธธรรม โดยการสนทนากลุ่ม	ผลลัพธ์จากวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ รูปหรือคน เลือกรูปแบบเจาะจงโดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ๓ กลุ่ม ๑)ผู้บริหาร ๒) นักวิชาการ ๓) นักจิตวิทยา	แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study) แบบสัมภาษณ์ที่ได้จากรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๑)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๒)
๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	ปรับปรุงและแก้ไขและนำเสนอ	ปรับปรุงและแก้ไขและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ตามหลักพุทธธรรม	๑.อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ๒.อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ๓.ผู้วิจัย	แบบการศึกษาเอกสาร (Document Study)	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับสมบูรณ์)

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัย ได้ศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยใน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นอย่างไร ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยผู้วิจัย ใช้เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๓๐๖ คน และ ๒) การสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เป็นทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน

ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเสนอผลการวิจัย ดังนี้

๔.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๔.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๔.๓ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

โดยมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D.= ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๔.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

ผลการวิจัย เกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๔.๑.๑ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จากการแจกแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในพื้นที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ คือ จังหวัด ฉะเชิงเทรา จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะมีชั้นยศตั้งแต่ลูกจ้างไปจนถึง พลตรีและพลโทซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด และผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงปริญญาโท ส่วนอายุราชการพบว่ามีตั้งแต่ ๑ ปีถึง ๔๐ ปี ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนา ฉะนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ทำให้ผู้วิจัย สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายเพราะส่วนใหญ่จะอยู่ในสายงานความมั่นคงเดียวกันทั้งหมด ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์พระภิกษุสงฆ์ ท่านได้ให้ความเมตตาอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย อย่างมากซึ่งอยู่ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา เป็นลูกศิษย์ที่รู้จักและได้ปฏิบัติงานร่วมกันมาก่อน แต่ท่านเหล่านี้ก็พร้อมที่จะให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ การวิจัยครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดได้ตระหนักถึงความสำคัญอย่างมากต่อการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งอันเป็นการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านความมั่นคงภายในของประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และเป็นการตอบสนองนโยบายของผู้บริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรได้ปรับเปลี่ยนการพัฒนาตนเองไปสู่การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและสร้างค่านิยมให้มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การทำงานเป็นทีมมีเอกภาพในหน่วยงานอย่างเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังมองไปถึงการพัฒนาศักยภาพทางกายด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพเป็นประจำ การมีความมั่นคงในการรักษาศีลในทางพระพุทธศาสนา การฝึกจิตให้มีความเข้มแข็ง และมีความสามารถทนต่อสภาวะแรงกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมด้วยความรู้ทางทั้งทางโลกและทางธรรมให้มีความรู้ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ประกอบด้วยคุณธรรมสำหรับการเป็นข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ต่อไป

ผู้วิจัย ได้แจกแบบสอบถาม จำนวน ๓๐๖ ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน ๓๐๖ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้แบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ (n = ๓๐๖)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๕๕	๘๓.๓๓
หญิง	๕๑	๑๖.๖๗
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๒๗	๘.๘๒
๓๑ – ๔๐ ปี	๗๒	๒๓.๕๓
๔๑ – ๕๐ ปี	๙๓	๓๐.๓๙
๕๑ – ๖๐ ปี	๑๑๔	๓๗.๒๕
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๙๐	๒๙.๔๑
อนุปริญญา	๓๙	๑๒.๗๕
ปริญญาตรี	๑๖๕	๕๓.๙๒
อื่นๆ (ปริญญาโท)	๑๒	๓.๙๒
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐๐
ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	๑๕๖	๕๐.๙๘
สัญญาบัตร	๑๔๑	๔๖.๐๘
อื่นๆ (ลูกจ้าง)	๙	๒.๙๔
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐๐
อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
๑ – ๑๐ ปี	๔๘	๑๕.๖๙
๑๑ – ๒๐ ปี	๔๕	๑๔.๗๑
๒๑ – ๓๐ ปี	๙๐	๒๙.๔๑
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๒๓	๔๐.๒๐
รวม	๓๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๒๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และเพศหญิง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๕ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๙ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ และอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๒

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๙๒ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ ระดับอนุปริญญา จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๕ และอื่นๆ (ปริญญาโท) จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๒

ชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙๘ ชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๘ และอื่นๆ (ลูกจ้าง) จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๔

อายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๐ อายุราชการ ๒๑ – ๓๐ ปี จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ อายุราชการ ๑ – ๑๐ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๙ และอายุราชการ ๑๑ – ๒๐ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๑

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ใช้แบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ จำนวน ๒๐ ข้อ ๒) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา จำนวน ๒๐ ข้อ ๓) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา จำนวน ๒๐ ข้อ และ ๔) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา จำนวน ๒๐ ข้อ รวมเป็นจำนวน ๘๐ ข้อ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในภาพรวม (n = ๓๐๖)

ด้าน ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ	๔.๑๑๔	๐.๖๓๖	มาก	๒
๒	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา	๔.๐๖๗	๐.๔๕๖	มาก	๓
๓	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา	๔.๐๔๐	๐.๔๓๔	มาก	๔
๔	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา	๔.๑๔๘	๐.๕๓๓	มาก	๑
ภาพรวม		๔.๐๙๒	๐.๕๗๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ ๒) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา ๓) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา และ ๔) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๙๒$, S.D. = ๐.๕๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา ($\bar{X} = ๔.๑๔๘$, S.D. = ๐.๕๓๓) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ ($\bar{X} = ๔.๑๑๔$, S.D. = ๐.๖๓๖) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา ($\bar{X} = ๔.๐๖๗$, S.D. = ๐.๕๕๖) และศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา ($\bar{X} = ๔.๐๔๐$, S.D. = ๐.๕๓๔)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ (n = ๓๐๖)

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาพ	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	วางแผนกำหนดนโยบายด้านการบรรจุกำลังพล	๔.๓๖๓	๐.๖๒๓	มาก	๑
๒	อำนวยการตรวจสอบสุขภาพร่างกายประจำปี	๔.๑๙๖	๐.๕๖๑	มาก	๕
๓	ประสานงานขอรับการสนับสนุนกำลังพลจากหน่วยงานต่างๆ	๔.๑๔๗	๐.๕๖๗	มาก	๘
๔	วางแผนและกำหนดนโยบายงานด้านการข่าว	๔.๒๒๕	๐.๕๗๖	มาก	๓
๕	อำนวยการควบคุมชุดปฏิบัติการด้านการข่าว	๔.๐๘๘	๐.๕๗๙	มาก	๑๓
๖	ประสานงานการรวบรวมข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓.๙๘๐	๐.๖๑๐	มาก	๑๖
๗	วางแผนการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหของประชาชน	๓.๙๖๑	๐.๖๗๐	มาก	๑๘
๘	วางแผนการพัฒนาความร่วมมือชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน	๔.๐๑๐	๐.๖๓๔	มาก	๑๕
๙	อำนวยการการปฏิบัติการข่าวสารเพื่อป้องกันและ แก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง	๓.๙๕๑	๐.๗๑๙	มาก	๑๙
๑๐	ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานด้านความมั่นคง	๓.๙๗๑	๐.๖๖๔	มาก	๑๗
๑๑	วางแผนการจัดตั้งชุดประสานงานมวลชน	๔.๑๑๘	๐.๕๖๕	มาก	๑๑
๑๒	วางแผนการจัดตั้งหรือขานผู้นำมวลชนให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ	๔.๑๘๖	๐.๕๙๐	มาก	๖
๑๓	อำนวยการ การปฏิบัติงานของชุดประสานงานมวลชน	๔.๑๕๗	๐.๕๗๓	มาก	๗
๑๔	ประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน	๓.๙๔๑	๐.๗๓๙	มาก	๒๐
๑๕	วางแผนการกำหนดมาตรฐานราคาในการจัดหาวัสดุ	๔.๑๐๘	๐.๗๔๐	มาก	๑๒
๑๖	อำนวยการในการจัดหาวัสดุและสิ่งอุปกรณ์	๔.๓๔๓	๐.๖๑๘	มาก	๒
๑๗	ประสานงานด้านการส่งกำลังบำรุง	๔.๐๖๙	๐.๗๑๘	มาก	๑๔
๑๘	วางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน	๔.๑๒๗	๐.๖๘๑	มาก	๑๐
๑๙	อำนวยการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณและการเงิน	๔.๑๓๗	๐.๖๗๒	มาก	๙
๒๐	ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน	๔.๒๐๖	๐.๖๓๑	มาก	๔
ภาพรวม		๔.๑๑๔	๐.๖๓๖	มาก	

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑๔$, S.D. = ๐.๖๓๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ สามารถวางแผนกำหนดนโยบายด้านการบรรจุกำลังพล ($\bar{X} = ๔.๓๖๓$, S.D. = ๐.๖๒๓) อำนาจการในการจัดหาวัสดุและสิ่งอุปกรณ์ ($\bar{X} = ๔.๓๔๓$, S.D. = ๐.๖๑๘) วางแผนและกำหนดนโยบายงานด้านการข่าว ($\bar{X} = ๔.๒๒๕$, S.D. = ๐.๕๗๖) และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน ($\bar{X} = ๓.๙๔๑$, S.D. = ๐.๗๓๙)

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา (n = ๓๐๖)

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	วางแผนตรวจสอบข้อมูลกิจกรรมด้านบุคลากร	๔.๐๘๘	๐.๕๖๗	มาก	๑๑
๒	วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพ บุคลากร	๔.๒๑๖	๐.๕๗๗	มาก	๑
๓	วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แลงการณ์ และแบบธรรมเนียมด้านบุคลากร	๔.๒๐๖	๐.๕๙๒	มาก	๒
๔	อำนาจการควบคุมการพิจารณาความดีความชอบ และความผิดของกำลังพล	๓.๙๖๑	๐.๖๐๙	มาก	๑๗
๕	อำนาจการรักษากฎหมาย และกฎระเบียบ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของกำลังพล	๓.๙๗๑	๐.๖๙๒	มาก	๑๖
๖	วางแผนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติงาน ด้านการข่าว	๓.๘๓๓	๐.๖๗๓	มาก	๒๐
๗	อำนาจการ ควบคุมการจัดทำวอร์รอบข่าวกรอง	๓.๘๘๒	๐.๖๓๑	มาก	๑๙
๘	ประสานงานและบูรณาการข้อมูลข่าวสารและข่าวกรอง	๓.๙๓๑	๐.๖๔๖	มาก	๑๘
๙	อำนาจการ การปฏิบัติการข่าวสารและการตอบโต้ ข่าวสารให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด	๔.๐๙๘	๐.๖๖๔	มาก	๑๐
๑๐	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนด นโยบายและแผนในการมีส่วนร่วมของประชาชน	๔.๑๕๗	๐.๕๕๖	มาก	๔
๑๑	วางแผน กำหนดนโยบายการกำกับดูแล ชุดประสานงานมวลชน	๔.๐๘๘	๐.๖๑๒	มาก	๑๒
๑๒	อำนาจการ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ของชุดประสานงานมวลชน	๔.๑๑๘	๐.๕๙๙	มาก	๘
๑๓	อำนาจการกำกับดูแลงานด้านมวลชนและสารนิเทศ	๔.๐๙๘	๐.๖๑๙	มาก	๙

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑๔	ประสานงานกับหน่วยงานที่มีมวลชน เพื่อการรักษายอดมวลชน	๔.๐๕๙	๐.๕๗๔	มาก	๑๔
๑๕	วางแผน กำหนดนโยบายการควบคุมทางบัญชี ของอุปกรณ์และสิ่งอุปกรณ์	๔.๐๗๘	๐.๕๕๕	มาก	๑๓
๑๖	อำนาจการตรวจสอบจำนวนของยุทธโปกรณ์ของหน่วย	๔.๑๙๖	๐.๕๖๑	มาก	๓
๑๗	ประสานงานหาแนวทางการรายงาน ทางบัญชีคอมพิวเตอร์ปกรณ์ของหน่วย	๔.๑๓๗	๐.๕๙๕	มาก	๕
๑๘	วางแผนกำหนดนโยบายการตรวจสอบ เกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน	๔.๑๒๗	๐.๕๗๒	มาก	๖
๑๙	อำนาจการด้านงบประมาณและการเงิน ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	๔.๑๑๘	๐.๕๖๕	มาก	๗
๒๐	ประสานงานกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ ด้านการงบประมาณและการเงิน	๓.๙๗๑	๐.๖๑๘	มาก	๑๕
ภาพรวม		๔.๐๖๗	๐.๕๘๙	มาก	

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖๗$, S.D. = ๐.๕๘๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพบุคลากร ($\bar{X} = ๔.๒๑๖$, S.D. = ๐.๔๗๗) วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แล่งการณ์และแบบธรรมเนียมด้านบุคลากร ($\bar{X} = ๔.๒๐๖$, S.D. = ๐.๔๙๒) อำนาจการตรวจสอบจำนวนของยุทธโปกรณ์ของหน่วย ($\bar{X} = ๔.๑๙๖$, S.D. = ๐.๕๖๑) และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ วางแผนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติงานด้านการข่าว ($\bar{X} = ๓.๘๓๓$, S.D. = ๐.๖๗๓)

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา (n = ๓๐๖)

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภาวนา	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	วางแผนกำหนดนโยบายดำเนินการด้านการบริการสิทธิบุคลากร	๔.๐๓๙	๐.๔๘๓	มาก	๑๐
๒	อำนาจการจัดทำเอกสารรับรองสิทธิ การปฏิบัติราชการ ค่าตอบแทน การช่วยเหลือและการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	๔.๑๓๗	๐.๕๔๓	มาก	๔
๓	อำนาจการด้านการพัฒนาและรักษาขวัญและการ สวัสดิการของบุคลากร	๔.๑๑๘	๐.๕๒๙	มาก	๕

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภavana	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๔	อำนาจการรับผิดชอบงานจัดการภายในสำนักงานและงานพิธี	๔.๐๘๘	๐.๕๐๗	มาก	๗
๕	วางแผนการรวบรวมข่าวสารเชิงคุณภาพ ไม่บิดเบือนข่าวสาร	๔.๒๓๕	๐.๕๐๗	มาก	๑
๖	วางแผนกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้สอดคล้องสภาพปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติการ	๓.๘๑๔	๐.๖๕๓	มาก	๒๐
๗	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าชัดเจน	๓.๘๘๒	๐.๕๖๕	มาก	๑๙
๘	อำนาจการและกำกับชุดปฏิบัติการด้านการข่าวให้ดำเนินการ งานด้านการข่าวบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้	๔.๑๐๘	๐.๕๙๓	มาก	๖
๙	อำนาจการรายงานข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และอย่างมีคุณภาพ	๔.๐๔๙	๐.๖๐๐	มาก	๙
๑๐	ประสานงานกับหน่วยงานในความรับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญ กับมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา	๔.๐๒๙	๐.๕๕๑	มาก	๑๓
๑๑	วางแผนการสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างมวลชนทุกกลุ่ม	๓.๙๙๐	๐.๔๗๕	มาก	๑๕
๑๒	วางแผนการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานด้านความ มั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง	๔.๑๘๖	๐.๖๓๘	มาก	๒
๑๓	อำนาจการจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติและการสร้างจิตสำนึก	๔.๐๒๙	๐.๕๓๒	มาก	๑๒
๑๔	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการ งานมวลชนในการสร้างเครือข่ายและอุดมการณ์	๓.๙๔๑	๐.๖๐๘	มาก	๑๗
๑๕	วางแผนกำหนดนโยบายรับผิดชอบงาน ด้านส่งกำลังบำรุง	๓.๙๕๑	๐.๕๖๗	มาก	๑๖
๑๖	อำนาจการในการจัดทำบัญชีเกี่ยวกับการรักษาการแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การบันทึกและการรายงานของพัสดุและยุทโธปกรณ์	๔.๐๑๐	๐.๕๓๓	มาก	๑๔
๑๗	ประสานงานด้านการตรวจสอบและประเมินผล ในด้านการส่งกำลังบำรุง	๔.๑๕๗	๐.๔๓๗	มาก	๓
๑๘	วางแผนการจัดทำงบประมาณได้อย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๔.๐๓๙	๐.๕๒๒	มาก	๑๑
๑๙	อำนาจการและตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ และการเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบการเงินการคลัง	๔.๐๗๘	๐.๔๗๙	มาก	๘
๒๐	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความคุ้มค่า ของการใช้งบประมาณ	๓.๙๑๒	๐.๕๗๙	มาก	๑๘
	ภาพรวม	๔.๐๔๐	๐.๕๔๕	มาก	

จากตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภavana พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑๐$, S.D. = ๐.๕๔๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ วางแผนการรวบรวมข่าวสารเชิงคุณภาพ ไม่บิดเบือนข่าวสาร ($\bar{X} = ๔.๒๓๕$, S.D. = ๐.๕๐๘) วางแผนการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานด้านความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = ๔.๑๘๖$, S.D. = ๐.๖๓๘) ประสานงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลในด้านการส่งกำลังบำรุง ($\bar{X} = ๔.๑๕๗$, S.D. = ๐.๔๓๗) และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ วางแผนกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องสภาพปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติการ ($\bar{X} = ๓.๘๑๔$, S.D. = ๐.๖๕๓)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญภavana (n = ๓๐๖)

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญภavana	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑	วางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ด้านกฎหมาย	๓.๙๕๑	๐.๔๕๑	มาก	๑๙
๒	วางแผนการพัฒนาและฝึกอบรม ด้านการบริหารจัดการบุคลากร	๔.๑๐๘	๐.๓๖๘	มาก	๑๔
๓	วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการจัดทำ แผนงานและโครงการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล	๔.๐๔๙	๐.๔๒๙	มาก	๑๘
๔	อำนาจการด้านการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และ การช่วยราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน	๔.๐๖๙	๐.๔๙๐	มาก	๑๗
๕	อำนาจการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	๔.๑๙๖	๐.๕๒๕	มาก	๖
๖	ประสานงานและกำกับดูแลงานเกี่ยวกับงานกฎหมาย และสิทธิมนุษยชน	๓.๙๑๒	๐.๕๙๖	มาก	๒๐
๗	วางแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการข่าวเพื่อจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลที่ทันสมัย	๔.๐๖๙	๐.๔๒๖	มาก	๑๖
๘	วางแผนจัดการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการด้านการข่าว	๔.๐๙๘	๐.๕๓๓	มาก	๑๕
๙	อำนาจการและกำหนดวิธีการปฏิบัติในการรวบรวม ข่าวสารและการรายงานข่าวสาร	๔.๑๔๗	๐.๔๒๙	มาก	๑๒
๑๐	วางแผนการพัฒนาปฏิบัติการข่าวสาร ในพื้นที่ รับผิดชอบ	๔.๑๕๗	๐.๔๕๙	มาก	๑๑
๑๑	วางแผนการบริหารจัดการและจัดระเบียบจังหวัดชายแดน ชายฝั่งทะเล และจังหวัดในพื้นที่ตอนในให้เกิดความมั่นคง	๔.๑๖๗	๐.๗๐๑	มาก	๑๐

ข้อ ที่	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญาภวณา	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
๑๒	วางแผนการฝึกกำลังทุกภาคส่วน เพื่อเสริม ความมั่นคงชายแดน	๔.๒๐๖	๐.๖๓๑	มาก	๕
๑๓	อำนาจการให้หน่วยงานในความรับผิดชอบให้บริหาร จัดการตามแผนงาน/โครงการด้านความมั่นคง	๔.๓๒๔	๐.๕๐๘	มาก	๑
๑๔	ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด เพื่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงร่วมกัน	๔.๒๙๔	๐.๕๗๐	มาก	๒
๑๕	วางแผนดำเนินการฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่ม เป้าหมายต่างๆ ตามหลักสูตรความมั่นคงของชาติ	๔.๒๘๔	๐.๖๙๑	มาก	๓
๑๖	วางแผนการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ และเสริม ศักยภาพให้กับนักจัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อ ประเภทบริการสังคม ให้สามารถสนับสนุนงาน ความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๗๕	๐.๖๗๔	มาก	๔
๑๗	อำนาจการพัฒนาสัมพันธ์และขับเคลื่อนมวลชนทุก ประเภท เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีของคนชาติ	๔.๑๖๗	๐.๖๕๘	มาก	๙
๑๘	วางแผนการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ด้านงานการส่งกำลังบำรุง	๔.๑๙๖	๐.๕๖๑	มาก	๗
๑๙	ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้เกี่ยวกับ ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่ง และการตรวจสอบงาน ส่งกำลังบำรุง	๔.๑๑๘	๐.๔๙๑	มาก	๑๓
๒๐	อำนาจการ เสนอแนะและให้คำปรึกษา ทางด้านงบประมาณและการเงิน	๔.๑๗๖	๐.๔๗๓	มาก	๘
ภาพรวม		๔.๑๔๘	๐.๕๓๓	มาก	

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาพบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔๘$, S.D. = ๐.๕๓๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ อำนาจการให้หน่วยงานในความรับผิดชอบให้บริหารจัดการตามแผนงาน/โครงการด้านความมั่นคง ($\bar{X} = ๔.๓๒๔$, S.D. = ๐.๕๐๘) ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด เพื่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงร่วมกัน ($\bar{X} = ๔.๒๙๔$, S.D. = ๐.๕๗๐) วางแผนดำเนินการฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ตามหลักสูตรความมั่นคงของชาติ ($\bar{X} = ๔.๒๘๔$, S.D. = ๐.๖๙๑) และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ประสานงานและกำกับดูแลงานเกี่ยวกับงานกฎหมายและสิทธิมนุษยชน ($\bar{X} = ๓.๙๑๒$, S.D. = ๐.๕๙๖)

๔.๑.๒ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะลึกจำนวน ๑๐ รูปหรือคนเกี่ยวกับประเด็นสภาพปัญหาทั่วไปการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ระดับผู้บัญชาการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และรองผู้บัญชาการ รักษาความมั่นคงภายในจังหวัด และพระภิกษุสงฆ์ระดับรองผู้บัญชาการวิทยาลัยสงฆ์ ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรมสถาบัน วิปัสสนาธุระเจ้าคณะอำเภอ และพระวิปัสสนาจารย์ ผลการสัมภาษณ์พบสภาพปัญหาทั่วไป จำนวน ๑๙ สภาพปัญหา ได้แก่ ๑) มีความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย ๒) การจัดการฝึกอบรมสัมมนาไม่ค่อยเหมาะสม ๓) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๔) ขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะเฉพาะปัญหาด้านความมั่นคง ๕) ไม่มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๖) ขาดการมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักศีลธรรมและคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา ๗) มีการจัดทำบัญชีครัวเรือนน้อย ๘) ปัญหาการปรับตัวและการฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง ๙) การมีความพร้อมทางจิตใจที่แตกต่างกัน ๑๐) มีความกังวลเรื่องสุขภาพและโรคภัย ๑๑) มีความมั่นใจในตนเองน้อย ๑๒) การมีความสัมพันธ์ภาพ ๑๓) ระบบการสื่อสารที่ไม่ดี ๑๔) ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี ๑๕) ขาดการปฏิบัติตนและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่ ๑๖) การเปลี่ยนแปลงความคิดของเจ้าหน้าที่ทำได้ยาก ๑๗) การปรับตัวในการใช้เหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ ๑๘) ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม และ ๑๙) มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเกี่ยวกับสภาพปัญหาทั่วไปการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๑๙ ปัญหาและจะอธิบายไว้ในส่วนสาระสำคัญ ซึ่งทางผู้วิจัย ได้กำหนดจำแนกกลุ่มสภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ไว้จำนวน ๔ ด้านใหญ่ๆ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ได้แก่

ด้านที่ ๑ สภาพปัญหาทางด้านกายภาพ ประกอบด้วย ๖ ปัญหา ได้แก่ ๑) การจัดการฝึกอบรมสัมมนาไม่ค่อยเหมาะสม ๒) มีความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย ๓) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๔) ขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะเฉพาะปัญหาด้านความมั่นคง ๕) ไม่มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ๖) มีการจัดทำบัญชีครัวเรือนน้อย

ด้านที่ ๒ สภาพปัญหาทางด้านศีลภาพ ประกอบด้วย ๒ ปัญหา ได้แก่ ๑) ขาดการมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักศีลธรรมและคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา และ ๒) ขาดการปฏิบัติตนและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่

ด้านที่ ๓ สภาพปัญหาทางด้านจิตภาพ ประกอบด้วย ๖ ปัญหา ได้แก่ ๑) มีความพร้อมทางจิตใจที่แตกต่างกัน ๒) มีความมั่นใจในตนเองน้อย ๓) ระบบการสื่อสารที่ไม่ดี ๔) มีความกังวลเรื่องสุขภาพและโรคภัย ๕) ปัญหาการปรับตัวและการฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง และ ๖) การมีความสัมพันธ์ภาพ

ด้านที่ ๔ สภาพปัญหาทางด้านปัญญาภาพ ประกอบด้วย ๕ ปัญหา ได้แก่ ๑) ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี ๒) การเปลี่ยนแปลงความคิดของเจ้าหน้าที่ทำได้ยาก ๓) การปรับตัวในการใช้

เหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ ๔) ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ๕) มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย

ก. สาระสำคัญของสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

ผู้วิจัย ได้จำแนกกลุ่มสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ซึ่งจะปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๒๖ จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ๔ กลุ่มปัญหา โดยผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับร่างกายและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภายนอกเพราะเห็นว่าสามารถจะอธิบายได้ง่ายกว่าสภาพปัญหภายใน สำหรับวาทะจะเน้นไปในส่วนประเด็นเรื่องศีลธรรมเป็นหลักรวมทั้งการเกี่ยวกับการกระทำผิดศีลธรรมด้านจิตใจจะอธิบายไว้ในส่วนของสภาพทางใจ หรือสภาพที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงต่ออารมณ์ และด้านปัญญา ผู้วิจัย จะอธิบายไว้ในส่วนของความรู้ ความเข้าใจ และการศึกษาเป็นต้นซึ่งการจัดจำแนกดังกล่าวจะเป็นไปโดยความเห็นของความเห็นชอบคือเป็นเกณฑ์และความเหมาะสม ดังนี้

ด้านที่ ๑ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านทางกายภาพ

๑. การจัดการฝึกอบรมสัมมนาไม่ค่อยเหมาะสม^๑ เนื่องจากภารกิจและหน้าที่รวมทั้งโครงสร้างทางร่างกายของเจ้าหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ แต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน และเป็นการมาปฏิบัติหน้าที่ปีต่อปี จึงเป็นปัญหาในการฝึกอบรมสัมมนาในแต่ละครั้ง แต่จะมีการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับการฝึกอบรมสัมมนาหรือตามความเหมาะสมของสุขภาพและร่างกายของตนเอง และการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นระยะสั้น

๒. มีความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย เจ้าหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ บางส่วนยังไม่มีความพร้อมทางด้านร่างกาย มีเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ มาก่อนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ ร่างกายไม่ค่อยสมบูรณ์แข็งแรงมากนัก จึงกำหนดให้มีการตรวจเช็คสุขภาพหรือตรวจร่างกายประจำปีเพื่อป้องกันและแก้ไข้ปัญหา และเพื่อไม่ให้มีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งนี้มิใช่โยบายและมีการทดสอบร่างกายของเจ้าหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เพื่อเป็นการเตรียมตัว และให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีด้านร่างกายไม่ให้มีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่

^๑สัมภาษณ์ พลตรีพนิชย์ ศิริพละ, รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑.

๓. ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร^๒ เจ้าหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นกำลังพลจากหลากหลายหน่วยงานมีทั้งหน่วยงานพลเรือน ตำรวจ และทหาร มาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานความมั่นคงนี้ และเป็นการมาปฏิบัติหน้าที่กันปีต่อปี จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอและในทุกๆ ปีงบประมาณ และหน่วยงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นหน่วยงานของรัฐด้านความมั่นคงที่มีพื้นที่รับผิดชอบในพื้นที่ภาคกลางและกรุงเทพมหานคร ถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ก็อาจเกิดความไม่สมบูรณ์หรือปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรได้ ฉะนั้นจะต้องมีงบประมาณในด้านนี้เพิ่มขึ้นมาเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๔. ขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะเฉพาะปัญหาด้านความมั่นคงเนื่องจากหน่วยงานความมั่นคงต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงหลายภัยคุกคามซึ่งเป็นปัญหาด้านความมั่นคงที่เกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีหลากหลาย สลับซับซ้อนจนบางครั้งขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว รุนแรง และส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยในประเทศ และอาจกระทบต่อเอกราชและบูรณภาพแห่งอาณาเขต เป็นภัยอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชน อาทิเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาชนกลุ่มน้อย แรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมือง ที่ปัญหาการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหาอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ที่กระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสถาบันหลักของชาติ ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องการจัดการทรัพยากร ปัญหาความขัดแย้งทางสังคม ปัญหาเกี่ยวกับอาวุธสงคราม และปัญหาผู้มีอิทธิพล^๓ เพราะฉะนั้นกำลังพลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในกองอำนวยการ การบูรณาการ และประสานงาน จะต้องมีทักษะความรู้ความชำนาญหรือรู้วิธีการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในภัยคุกคามดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ความไม่พร้อมของเจ้าหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสุขภาพร่างกายหรือการขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้งานหรือภารกิจของหน่วยงานความมั่นคงไม่ได้ผลเท่าที่ควร

๕. ไม่มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และขาดทักษะการปรนนิบัติบำรุงรักษาอาวุธยุทโธปกรณ์^๔ เรื่องอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่ล้าสมัย อุปกรณ์ในการใช้ในขณะปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันบางชนิดก็รับจากส่วนกลางมานานแล้ว เช่น ชุดคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะและแบบพกพา (Note book) และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ เป็นต้น ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยเหนือ (กอ.รมน.) และ

^๒ สัมภาษณ์ พลตรีทศไฉย ประทุมทอง, รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดชลบุรี, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^๓ สัมภาษณ์ พลตรีมนัส จันดี, รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในกรุงเทพมหานคร, ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดปราจีนบุรี, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

หน่วยรอง (กอ.รมน.จังหวัด และกลุ่มงานต่างๆ ในพื้นที่ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นถ้ามีเครื่องมือดังกล่าวจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานและตัวบุคคล

๖. มีการจัดทำบัญชีครัวเรือนน้อย การทำบัญชีครัวเรือนเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์กับทุกคน เนื่องจากผู้จัดทำบัญชีครัวเรือนจะสามารถทราบถึงรายได้และค่าใช้จ่ายของตนและครอบครัว จึงสามารถวางแผนการใช้จ่ายต่อไปได้อย่างรอบคอบ เกิดความพอประมาณในการใช้จ่าย สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ทำให้เกิดการประหยัดและการออม และหากมีการใช้จ่ายเท่าที่มีก็จะไม่ก่อให้เกิดหนี้สิน จึงสามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินได้อย่างยั่งยืน เป็นผลให้เกิดภูมิคุ้มกันที่ดีในการรับการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเกิดการตกงานหรืออุบัติเหตุที่ทำให้ไม่สามารถหารายได้มาเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ การบันทึกบัญชีครัวเรือน จึงสามารถทำให้ผู้บันทึกเกิดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะ คือ มีความพอประมาณในการใช้จ่าย มีเหตุผลในการตัดสินใจใช้จ่าย ใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง และก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันที่ดีในการรับการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จะส่งผลต่อการป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน^๕ และการปฏิบัติตนไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

ตารางที่ ๔.๗ สรุป ความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาพนา

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูปหรือคนที่	ร้อยละ
สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพนา	๕	๔, ๕, ๖, ๘, ๑๐	๕๐

ด้านที่ ๒ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา

๑. ขาดการมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักศีลธรรมและคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา^๖ ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ อย่างหนึ่งที่น่าห่วงก็คือ การหลงลืมหรือละเลยในเรื่องการมีหลักธรรมประจำใจ การรักษาศีลหรือการมีกิจกรรมการศึกษาธรรมและปฏิบัติธรรมประจำวันพระ การศึกษาเรื่องกฎแห่งกรรม^๗ การทำความดีละเว้นจากการทำชั่ว และการยึดมั่นในการทำดี มีความละเอียดรอบาป การเกรงกลัวต่อบาป มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม มีความรัก

^๕สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

^๖สัมภาษณ์ พลตรีนิติศ เป็ลยนปาน, เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑, ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^๗สัมภาษณ์ พระมหาวิชาญ สุวิชาโน, ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรมสถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๗ กันยายน ๒๕๖๑.

ความเมตตา มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเสียสละหรือการสังคสมงเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ด้านศีลธรรม โดยการชักชวนและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา เช่น กิจกรรมทำบุญวันพระ หรือวันสำคัญทางศาสนา และในบางโอกาสให้น้ำเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติธรรมอาจจะใช้เวลา ๑-๒ วัน ในการปฏิบัติ^๙ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

๒. ขาดการปฏิบัติตนและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่^{๑๐} การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เนื่องจากจะต้องปฏิบัติงานทั้งในพื้นที่ตามแนวชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน เช่น จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรีจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และในพื้นที่ตอนในที่ไม่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน(จังหวัดพื้นที่ภาคกลาง จำนวน ๑๘ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร) ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่จะต้องคลุกคลีกับประชาชนที่อาศัยอยู่กับพื้นที่ดังกล่าว และแน่นอนว่า ในพื้นที่เหล่านี้จะเต็มไปด้วยประเพณี วัฒนธรรมที่หลากหลายซึ่งจะต้องอาศัยความเข้าใจในบริบททางวัฒนธรรมพื้นบ้านหรือประเพณีท้องถิ่นของประชาชนเหล่านั้น แต่ก็มีเจ้าหน้าที่บางส่วนประพฤติไม่เหมาะสมให้เข้ากับสภาพพื้นที่ไม่ดีเท่าที่ควร^{๑๑} เพราะบุคคลที่เข้ามาสู่การเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ นั้นมาจากหลากหลายหน่วยงาน หลายกระทรวง อาจมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งบางคนก็มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลางเองแต่ไปปฏิบัติหน้าที่อีกจังหวัดหนึ่งซึ่งไม่ใช่จังหวัดบ้านเกิดของตนเอง เป็นต้น ซึ่งบุคคลดังกล่าวในตอนแรกอาจจะปรับตัวลำบาก แต่พอปฏิบัติหน้าที่นานๆ จนเกิดความคุ้นเคย ก็มีการโยกย้ายอีก ก็เกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่อง แต่ถ้าหากอยู่นานเกินไป ก็อาจทำให้เกิดปัญหาอื่นตามมา จึงมีนโยบายจากหน่วยให้บรรจุเจ้าหน้าที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดนั้นๆ ก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาไปได้ในระดับหนึ่ง^{๑๒}

^๙สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญารุท, ดร., รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร, ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๐}สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวิริยานุโยค วิ., ดร., เจ้าอาวาสวัดปราสาทนครหลวง อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๑๑}สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๒}สัมภาษณ์ พลตรีทัศนัย ประทุมทอง, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๓}สัมภาษณ์ พันเอกไกรภพ ไชยพันธ์, รองเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑, ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๘ สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูปหรือคนที่	ร้อยละ
สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา	๗	๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๗, ๙	๗๐

ด้านที่ ๓ สภาพปัญหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภาวนา

๑. มีความพร้อมทางจิตใจที่แตกต่างกัน^{๑๓} การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับจิตใจ เพราะบางครั้งอาจเกิดความท้อแท้หมดกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ในหลายปัจจัย อาทิเช่น การไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ไม่มีข้อมูล ไม่รู้จักกับประชาชนและส่วนราชการ จะทำงานได้ไม่ดี ฉะนั้นหากบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานไม่มีความพร้อมทางจิตใจหรือไม่มีอุดมการณ์จริงๆ จะปฏิบัติงานได้ยากลำบากหรือไม่สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ก็ต้องมีความรักและเข้าใจในงานด้านความมั่นคง ซึ่งภัยคุกคามด้านความมั่นคงนั้นมีมากมายหลายด้าน สิ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือเป็นทีมได้ ฉะนั้น การมีความพร้อมทางจิตใจที่แตกต่างกันก็มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒. มีความมั่นใจในตนเองน้อย^{๑๔} การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สิ่งหนึ่งที่จะต้องมีและจะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นมากๆ ก็คือ ความมั่นใจในตนเองของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหลายประการ เช่น องค์ความรู้ วิธีการหรือแนวทางในการทำงานตามที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติ รวมทั้งพื้นที่ปฏิบัติการ มีทั้งพื้นที่ในเมืองที่มีประชาชนอย่างหลากหลาย และในพื้นที่ตามแนวชายแดนที่มีความเคลื่อนไหวหลายเรื่องทั้งด้านอาชญากรรม การค้าอาวุธสงคราม การค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด การขนแรงงานเถื่อน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากขาดการฝึกอบรมหรือฝึกฝนที่ดี ก็อาจมีความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกายได้โดยง่าย ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่และเสริมสร้างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเร่งด่วน เมื่อเจ้าหน้าที่หน่วยความมั่นคงที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความเสี่ยงขาดความมั่นใจจะทำให้ภารกิจของหน่วยเกิดความเสียหายไปด้วย

๓. ระบบการสื่อสารไม่ดี^{๑๕} หลายครั้งที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในพื้นที่จังหวัดที่ติดชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งด้านตะวันออกและด้านตะวันตก ซึ่งจะพบปัญหาอยู่บ่อยๆ ในเรื่องของขนบธรรมเนียมประเพณี เชื้อชาติ ภาษา การศึกษาของประชาชน ทั้งการพูดและการเขียนที่ไม่เหมือนกัน รวมทั้งเรื่องการสื่อสารของเจ้าหน้าที่

^{๑๓} สัมภาษณ์ พลตรีทศไนย ประทุมทอง, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พันเอกไกรภพ ไชยพันธ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ส่วนใหญ่อาจไม่ใช่คนในพื้นที่ดังกล่าว ก็เกิดอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ที่จะต้องไปทำงานร่วมกับชาวบ้าน บางครั้ง ก็ส่งผลต่อความเข้าใจผิด มีผลต่องานด้านความมั่นคงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ปัญหานี้ควรได้รับการแก้ไขตั้งแต่ต้นน้ำ คือ การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในทุกระดับ ก่อนที่ปฏิบัติงาน ฉะนั้นเจ้าเจ้าหน้าที่หากขาดระบบการสื่อสารที่ดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล้มเหลวเสียหายได้

๔. มีความกังวลที่มีต่อสุขภาพและโรคภัย^{๑๖} เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ บางคนมีสภาพปัญหาและมีความกังวลทางจิตใจอย่างหนึ่งคือ ปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและมีสภาพไม่พร้อมเนื่องจากการรักษาโรคประจำตัว ถ้าหากพื้นที่ปฏิบัติการมีมลภาวะเป็นพิษ เช่น ในชุมชนแออัด ลำน้ำที่เน่าเสีย พื้นที่หมอกควัน หรือที่พักอาศัยอยู่ใกล้ถนนอุตสาหกรรม เป็นต้นทำให้ความเสี่ยงต่อเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บได้โดยง่าย ซึ่งเกิดความกังวลจากการรักษาตัวเอง และไม่สามารถจะลงพื้นที่ดังกล่าวได้

๕. ปัญหาการปรับตัวและการฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง^{๑๗} เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ส่วนมากไม่มีโอกาสได้ไปมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนามากนัก การปรับตัวและมีจิตใจที่เข้มแข็งต่อการแก้ไขปัญหาก็เกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย ฉะนั้นควรให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนา เช่น การร่วมพิธีสวดมนต์และปฏิบัติธรรมตามสถานที่/วัด หรือตามที่กระทรวงวัฒนธรรมกำหนด และควรให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมรรคมืองค์ ๘^{๑๘} ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) สัมมาทิฐิ(มีความคิดชอบ) ๒) สัมมาสังกัปปะ(มีความดำริชอบ) ๓) สัมมาวาจา (มีวาจาชอบ) ๔) สัมมากัมมันตะ(การงานชอบ) ๕) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) ๖) สัมมาวายามะ (ความเพียรชอบ) ๗) สัมมาสติ(ความระลึกชอบ) และ ๘) สัมมาสมาธิ (ความตั้งใจชอบ)

๖. การมีความสัมพันธ์ภาพ ปัญหาการมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ แม้ว่าบางครั้งกำลังใจอาจมีผลต่อการลดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม แต่บางครั้งก็เกิดปัญหาอุปสรรคทางด้านสภาพพื้นที่ วัฒนธรรมของชาวบ้าน รวมทั้งการปฏิบัติงานที่ขาดอุดมการณ์ ขาดจิตใจที่รักในการเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งปัญหาอื่นๆ สวัสดิการต่างๆ ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และมีความขัดแย้งของทีมงานได้ การแก้ไขนั้น ควรมีการประชุมปรึกษาหารือทีมงานกันก่อนออกปฏิบัติงานในพื้นที่ จะทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพ

^{๑๖} สัมภาษณ์ พลตรีพลชัย ศิริพละ, ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พันเอกณัฐพงศ์ วานิชกร, รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดอ่างทอง, ๖ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญารุ, ดร., ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๙ สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภavana

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภavana	๖	๒, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘.	๖๐

ด้านที่ ๔ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญาภavana

๑. ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี^{๑๙} ประสบการณ์และทักษะที่ดีเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมากต่อเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เช่น งานการวางแผน งานอำนวยการประสานงานงาน งานด้านการข่าวและงานด้านมวลชน เป็นต้น หากขาดประสบการณ์และทักษะที่ดีแล้วมีความเสี่ยงต่อการล้มเหลวงานด้านความมั่นคง เพราะเป็นที่จะต้องใช้องค์ความรู้ในหลายๆ เรื่อง ดังกล่าวข้างต้น ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ การมีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน หรืออาจจะประสานร่วมทำงานกับต่างประเทศ จะปล่อยให้เกิดความผิดพลาดไม่ได้ จะส่งผลเสียอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารในแต่ละระดับหน่วยงานความมั่นคงจะพิจารณาจัดหาบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งต้องพร้อมไปด้วยประสบการณ์และทักษะที่ดี ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีภาวะขาดแคลนกำลังพลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานความมั่นคง และในปัจจุบันกำลังพลส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มาปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะปีต่อปี^{๒๐} ทางหน่วยเหนือกำลังวางแผนและหาแนวแก้ไขปัญหาดังกล่าวอยู่

๒. การเปลี่ยนแปลงความคิดของเจ้าหน้าที่ทำได้ยาก^{๒๑} การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในบางครั้งก็มีการปฏิบัติแบบเดิมๆ และซ้ำๆ จึงเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแปลงแนวความคิด เพราะเป็นการปฏิบัติงานปีต่อปี หรืออาจเป็นโครงการหรืองานต่อเนื่อง จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานด้านความมั่นคงอาจจะช้ากว่าปกติ ยิ่งสถานการณ์ภัยคุกคามด้านความมั่นคงมีการเปลี่ยนที่รวดเร็ว และขยายวงกว้างทั้งในระดับประเทศ จนถึงระดับภูมิภาคถ้าเจ้าหน้าที่ยังมีความยึดติดรูปแบบการปฏิบัติงานเก่าๆ อยู่ ซึ่งจะส่งผลไปสู่การปรับตัวในลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบของเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และวัฒนธรรม ก็เป็นส่วนที่จะบั่นทอนความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานโดยภาพรวมทั้งหมดของงานด้านความมั่นคง สำหรับการแก้ไข ควรมีการจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การปรับตัวในการใช้เหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ ประเด็นปัญหาการปรับตัวของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ นั้น ความรู้ ความสามารถในการแต่ละคนนั้น

^{๑๙} สัมภาษณ์ พลตรีทศไนย ประทุมทอง, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พันเอกณัฐพงษ์ วานิชกร, ๖ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พลตรีนิติศ เปลี่ยนปาน, ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

ไม่เท่าเทียมกัน จะต้องมีการอธิบายเหตุและผล วิธีและแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันก่อน โดยต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งหรือเป็นหลัก การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านปัญญา จะต้องเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกจิตใจ ที่มากระทบ โดยใช้ปัญญาพิจารณาอย่างละเอียด มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน มองเหตุและผลอันจะเกิดขึ้นด้วยปัญญา ไม่ให้มีผลกระทบต่อนตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งใช้ยุทธศาสตร์พระราชทานของในหลวงรัชกาล ที่ ๙ (เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา)^{๒๒}

๔. ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม^{๒๓} เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ซึ่งมาจากหลายหน่วยงานและมาปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาปีต่อปี มีวัฒนธรรมองค์กรหรือข้อกำหนดในการพิจารณาการเจริญเติบโตที่แตกต่างกันไปติดมาด้วย และบางคนไม่มีความพร้อมในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ทำให้การทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ไม่สมบูรณ์เลยส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้า แต่ปัญหาเหล่านี้ทางหน่วยเหนือ(กอ.รมน.) ได้พยายามแก้ไขปัญหาก็กล่าว โดยการพิจารณาคัดเลือกกำลังพลเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาภายนอกหน่วยได้ และการแก้ไขปัญหานี้เพิ่มเติม ก็คือ ด้วยการที่ออกมากระตุ้นและพูดคุยของผู้บังคับบัญชา และมีมาตรการในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา หาทางป้องกันช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานความมั่นคงได้มีการพัฒนาให้สำเร็จภารกิจได้

๕. มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย^{๒๔} ในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ นั้นค่อนข้างที่จะกระทำได้อย่างพอสมควร โดยเฉพาะด้านปัญญา เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีแผนการส่งเสริมให้กำลังพลของ กอ.รมน. ได้มีโอกาสไปเข้ารับการศึกษาหลักจากหน่วยงานอื่นได้ แต่ไม่สามารถไปได้ในเวลานานๆ เพราะหลายคนจะต้องปฏิบัติในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ถ้าให้ไปก็มีปัญหาขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติหน้า และบางคนก็รับผิดชอบหลายด้าน จึงเป็นปัญหาที่หน่วยเหนือจะลงมาดูแลแก้ไขอย่างเป็นระบบและเร่งด่วน

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญารุทธ, ดร., ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พลตรีมนัส จันดี, ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญาวา

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาวา	๖	๒, ๕, ๖, ๘, ๙, ๑๐.	๖๐

กล่าวได้ว่า สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ พบว่า การปฏิบัติงานในพื้นที่ตามแนวชายแดนภาคกลาง จำนวน ๗ จังหวัด และในพื้นที่ตอนในพื้นที่ภาคกลาง จำนวน ๑๘ จังหวัด รวมถึงกรุงเทพมหานครซึ่งมีปัญหายุคความหลายรูปแบบ และมีความหลากหลายของเชื้อชาติ วัฒนธรรม ประเพณี การแย่งชิงทรัพยากร ที่อยู่อาศัย รวมถึงอาชีพการงาน ในหลายพื้นที่มีปัญหาแบบซับซ้อนที่สะสมกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล ซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ๓ ประการ ได้แก่ ๑. สามารถวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ได้ ๒. สามารถอำนวยการปฏิบัติหน้าที่ได้ และ ๓. สามารถประสานงานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ยังต้องมีความเสี่ยงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามที่มีความรุนแรง อาทิเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติ การค้าอาวุธสงคราม และปัญหาความขัดแย้งในการแย่งชิงทรัพยากร และสิ่งที่บั่นทอนความมั่นคงของประเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และมีปัญญา แม้ว่าจะมีกำลังคนและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ แต่ด้วยอุดมการณ์และอาชีพที่เสียสละอย่างมากจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งการส่งเสริมการฝึกอบรมให้กำลังพลมีประสิทธิภาพ มีทักษะ ความเฉลียวฉลาด ความเข้มแข็งทางด้านร่างกาย จิตใจ และมีคุณธรรม แต่ก็ไม่สามารถที่จะทำให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นอย่างที่ได้กล่าวข้างต้นนั้นได้ทุกคน แต่กระนั้น ทางกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีนโยบายและพยายามที่จะสร้างมาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการก็ตาม ซึ่งมองเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคงนั้น อาจจะต้องมองถึง ๔ ประเด็นที่มีความสำคัญในการยกระดับของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้มีความพร้อมมากที่สุด ตามตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑	
สภาพปัญหาทางกายภาพ	๑) การจัดการฝึกอบรมสัมมนาไม่ค่อยเหมาะสม ๒) มีความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย ๓) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๔) ขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะเฉพาะปัญหาด้านความมั่นคง ๕) ไม่มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ๖) มีการจัดทำบัญชีครัวเรือนน้อย
สภาพปัญหาทางศีลภาพ	๑) ขาดการมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักศีลธรรมและคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา และ ๒) ขาดการปฏิบัติตนและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่
สภาพปัญหาทางจิตภาพ	๑) มีความพร้อมทางจิตใจที่แตกต่างกัน ๒) มีความมั่นใจในตนเองน้อย ๓) ระบบการสื่อสารที่ไม่ดี ๔) มีความกังวลเรื่องสุขภาพและโรคภัย ๕) ปัญหาการปรับตัวและการฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง และ ๖) การมีความสัมพันธ์ภาพ
สภาพปัญหาทางปัญญาภาพ	๑) ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี ๒) การเปลี่ยนแปลงความคิดของเจ้าหน้าที่ทำได้ยาก ๓) การปรับตัวในการใช้เหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ ๔) ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาด้านตนเองเพิ่มเติม ๕) มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย

ข. แนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรมจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๑๐ รูปหรือคน มีข้อเสนอแนะและแนวทาง ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม เป็นประเด็นสำคัญสำหรับการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้กับเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และสามารถจะปฏิบัติงานได้ต่อสภาวะการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคามด้านความมั่นคง ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัย มีความคาดหวังว่าจะสามารถนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพได้อย่างไรตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสถึงการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ไว้ ๔ ประการ ได้แก่ การพัฒนาทางด้านกาย การพัฒนาทางด้านศีล การพัฒนาทางด้านจิตใจและการพัฒนาด้านปัญญาที่มีความครอบคลุมศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ หรือการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ซึ่งอาจจะต้องพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคอื่นๆ จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพงานด้านความมั่นคงต่อไป

๑. แนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาพ

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านทางกายหรือกายภาพทั่วไปซึ่งหากมองในเชิงทัศนคติทางพระพุทธศาสนามีอยู่หลายส่วนที่จะหยิบยกขึ้นมาเพื่อการพัฒนาศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

ก็คือ การฝึกที่จะใช้ทักษะทางอินทรีย์ธาตุต่างๆ^{๒๕}ให้เกิดการป้องกันความชั่วร้ายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ได้แก่ ๑) การสำรวมระวัง และการป้องกันอันตรายจากสิ่งที่จะเข้ามาทางตาหรือจักขุทวาร เพราะสายตาคนเรานั้น จะบ่งบอกถึงความคิดและการกระทำต่างๆ ทั้งความดีและความชั่วต่างๆ ๒) การพัฒนาระบบการฟังด้วยหู เพราะครั้งการได้ยินเสียงต่างๆ จะบ่งบอกถึงความเชื่อหรือไม่เชื่อจากผู้อื่น หากเป็นคนหูเบาเชื่อคนง่าย จะสูญเสียความเป็นตนเองไปอย่างน่าเสียดายยิ่งจะต้องปฏิบัติตามแนวชายแดนหากประสิทธิภาพทางหูหรือโสตประสาทดีจะทำให้สามารถปกป้องอันตรายต่อศัตรูหรือสัตว์ร้ายได้ ๓) การฝึกฝนการใช้จมูกเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งในปัจจุบันนี้ สิ่งแปลกปลอมมีเยอะมากจากชายแดนที่ส่งสินค้าเข้ามาสู่ประเทศไทยบางอย่างจะต้องอาศัยจมูกเพื่อการพิสูจน์ให้รู้ความจริง ๔) การฝึกฝนและการพัฒนาระบบของประสาททางลิ้นหรือฆานทวาร จะเกี่ยวข้องกับการกินมากกว่าซึ่งปกติการรับประทานอาหารจะต้องมองว่าสิ่งเหล่านี้เป็นเพียงอาหารที่จะยังชีพของเราให้อยู่ได้ มิใช่เพื่อความสนุกสนาน เพราะหากเมื่อรับประทานจนอิ่มด้วยความอยากก็ปฏิบัติงานไม่ได้ และ ๕) ผัสสะทวาร ซึ่งเป็นไปในส่วนของกายเนื้ออันเป็นที่หุ้มสิ่งสกปรกไว้ข้างใน อย่างเช่น เลือด หนอง เอ็น กระดูก เป็นต้น ย่อมรู้หนาวร้อน อ่อน และเย็น เป็นต้น หากไม่รับการฝึกฝนมาอย่างดีจะทำให้เกิดการบาดเจ็บได้ง่ายตาย แต่ทั้งหมดที่กล่าว พระพุทธศาสนามีความพยายามที่จะทำให้เกิดระบบการลดลงของกิเลสตัณหา^{๒๖} เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเข้าไปสู่ความสุขหรือความทุกข์ที่จะเกิดขึ้น และที่สำคัญจะต้องไม่นำร่างกายนี้ไปสู่การกระทำผิดกฎหมาย บ้านเมืองที่จะสร้างความเดือดร้อนไปสู่ประชาชน

นอกจากนี้ในส่วนการพัฒนาศักยภาพร่างกายของคนเรานั้นประกอบด้วยธาตุทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุไฟ และธาตุลม ธาตุทั้งหมดเหล่านี้ย่อมจะต้องการอาหารที่เรียกว่า กาวสี การอาหาร อาหาร คือ สิ่งที่มีมนุษย์กลืนกินเข้าไป รวมทั้งน้ำด้วยและสิ่งอื่นๆ ที่มีลักษณะของอาหาร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ร่างกายมีความต้องการอย่างมากเพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นมนุษย์^{๒๗} นอกจากนี้การรับประทานอาหารของคนเราทางกระทรวงสาธารณสุขได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า คนหรือมนุษย์มีความต้องการอาหารที่ประกอบด้วยอาหารหลัก ๕ หมู่^{๒๘} ได้แก่ ๑.กลุ่มอาหารโปรตีน อาทิเช่น เนื้อสัตว์ ไข่ นม ถั่ว โปรตีน เป็นต้น ๒.กลุ่มอาหารประเภทคาร์โบไฮเดรต อาทิเช่น ข้าว แป้ง น้ำตาล เผือก มัน เป็นต้น ๓.กลุ่มอาหารประเภทเกลือแร่หรือแร่ธาตุ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่จำพวกผักและผลไม้ต่างๆ ๔. กลุ่มอาหารประเภทวิตามิน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในจำพวกผักและผลไม้ รวมทั้งสารอาหารอื่นๆ หากขาดวิตามินจะทำให้ร่างกายเกิดความอ่อนแอได้ และ ๕.กลุ่มอาหารประเภทไขมัน ซึ่งอยู่ใน จำพวกไขมันจากสัตว์ นอกจากนั้นจะมีไขมันที่แทรกอยู่ในเนื้อสัตว์ต่างๆ ด้วย และจำพวกไขมันที่ได้จากพืชต่างๆ เช่น น้ำมันถั่วเหลือง น้ำมันงา น้ำมันมะพร้าว เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีความสนใจน้อยกับสิ่งเหล่านี้ แต่ในบางครั้งก็รับประทานมากจนเกินความต้องการของร่างกายจึงทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายและสุขภาพทำให้เกิดโรคร้ายได้ง่าย แต่ทั้งนี้ทางผู้บริหารของ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีนโยบายการดำเนินการ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชการที่ ๙ ส่งเสริมให้

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวิริยานุโยค วิ., ดร., ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระมหาวิชาญ สุริชาโน, ๗ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญธรร, ดร., ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พันเอกณัฐพงศ์ วานิก, ๖ กันยายน ๒๕๖๑.

กำลังพลได้มีการปลูกพืชผักและผลไม้ และเลี้ยงสัตว์ ที่ปลอดสารพิษ ไว้ใช้ประโยชน์ในครัวเรือน เป็นการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และเป็นการรักษาสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง พร้อมเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชนด้านเศรษฐกิจพอเพียง และยังเปิดเป็นศูนย์การเรียนรู้ให้บุคคลภายนอกเข้ามาเรียนเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงในหน่วยงานได้^{๒๙}

นอกจากนี้การพัฒนาความเข้มแข็งทางร่างกายเป็นปัจจัยหลักของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ หากไม่มีความสมบูรณ์แล้ว ก็จะเป็นปัญหาในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงที่มีผลต่อความสงบสุขของประชาชนคนไทยนั้นมีมากมาย การแก้ไขคลี่คลายและขจัดปัญหาเป็นหน้าที่ของหน่วยงานความมั่นคง และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องการวางแผน อำนาจการประสานงานกับหน่วยงานจากกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ รวมทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนอีกมากมาย และอาจจะประสานการปฏิบัติกับประเทศเพื่อนบ้านอีก หากร่างกายไม่พร้อมและไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานตามมาได้^{๓๐} ปัญหาความไม่พร้อมทางกายของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ทางหน่วยเหนือ (กอ.รมน.) จึงได้กำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยรองได้ปฏิบัติในเรื่องการตรวจและทดสอบร่างกายประจำปีขึ้น เพื่อตรวจสอบร่างกายของกำลังพลเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมก่อนปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคง

ความพร้อมของร่างกายที่กล่าวมาทั้งหมดเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่จะทำให้ร่างกายเกิดความสมบูรณ์แข็งแรงได้ เพราะการเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคงยังจะต้องมีการฝึกอบรม ทบหนอย่างต่อเนื่องหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ มีการทดสอบสมรรถภาพด้านร่างกายอยู่เป็นประจำ และออกกำลังในทุกๆ วันพุธ และเมื่อมีสถานการณ์ที่คับขันหรือการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งทางหน่วยงานได้มีการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่ทุกๆ ปีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการมองไปถึงระบบของประสบการณ์และทักษะของร่างกายเป็นสำคัญให้เกิดความชำนาญและความถนัดมากยิ่งขึ้นต่อการปฏิบัติงานและหน้าที่ด้านความมั่นคง และสามารถทำให้เกิดความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นไปได้ ฉะนั้น การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย ตามหน่วยงานในสายงานทั้งหมด การฝึกอบรมสัมมนาร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องก็อาจจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและปรับบุคลิกภาพในการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือสามารถบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตรและมีน้ำใจ^{๓๑} นอกจากนี้ทางหน่วยงานยังมีการการทดสอบความพร้อม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้ ให้พร้อมปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เป็นองค์กรและหน่วยงานด้านความมั่นคงที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ และเป็นหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี^{๓๒}

^{๒๙} สัมภาษณ์ พลตรีพนิชย์ ศิริพละ, ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พันเอกไกรภพ ไชยพันธ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พลตรีนิธิส เปื่อยนปาน, ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๑๒ สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาพ

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาพ	๑๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐.	๑๐๐

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านกายภาพ โดยมุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างให้ร่างกายเกิดความสมบูรณ์แข็งแรงด้วยวิธีการ ดังนี้

๑) การฝึกฝนการรับรู้ทางอายตนะทั้ง ๖ ประการ ได้แก่ การฝึกฝนอบรมการใช้ศักยภาพทางตาให้เกิดการเห็นตามความเป็นจริง การฝึกฝนอบรมการรับรู้ทางตามที่ไม่ก่อให้เกิดความทุกข์ ทางสาย การฝึกฝนอบรมทางการรับรู้ทางหูที่เป็นเสียงจากผู้อื่นหรือเสียงอื่นที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต้อจิตใจ เมื่อได้รับเสียงทางหูจะต้องเกิดการพิจารณาด้วยปัญญาอันเท่าทันต่อเสียงนั้นๆ การฝึกฝนอบรมทางจมูก อันเป็นกลิ่นไม่ว่าจะเป็นกลิ่นที่ชอบหรือไม่ชอบก็ตามจะต้องพิจารณาให้เกิดความต้องการอื่นๆ ตามมาที่ก่อให้เกิดการแสวงหาอย่างไม่ถูกต้อง การฝึกฝนอบรมทางลิ้น อันเป็นการรับรู้ทางรสชาติอาหารที่กลืนกินเข้าไปในร่างกายไม่เกิดพลังกำลังที่มุ่งสร้างความชั่วร้าย และการฝึกฝนอบรมในทางการสัมผัสอ่อนนุ่มทั้งหลายไม่ให้ติดอยู่การสัมผัสนั้นๆ

๒) การดูแลระบบของธาตุทั้ง ๔ ประการ ได้แก่ ธาตุดิน ธาตุน้ำ ธาตุไฟ และธาตุลมธาตุทั้งหมดเหล่านี้ต้องการการบำรุงดูแลรักษาด้วยการให้อาหารที่เป็นประโยชน์ต่อธาตุ หากไม่ได้รับการบำรุงดูแลรักษาอย่างดีจะทำให้เกิดความทรุดโทรม และความเสื่อมของร่างกายจึงไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยมากแล้ว การบำรุงดูแลรักษาจะประกอบด้วยอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายครบทั้ง ๕ หมู่ เพื่อดูแลความสมดุลทางร่างกายนั่นเอง

๓) การตรวจสอบร่างกายบ่อยๆ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ซึ่งทางกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ รวมถึงกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีนโยบายในการดูแลร่างกายให้กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพราะการตรวจสอบร่างกายและสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้ทราบว่า เจ้าหน้าที่ยังมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์หรือไม่ อย่างไร จะต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจอย่างไร

๔) การทดสอบทางด้านร่างกาย ให้เกิดความพร้อมต่อสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคน หลายหน่วยจะต้องลงพื้นที่ตามแนวชายแดน และพื้นที่ตอนใน มีทั้งชุมชนชายแดน ชุมชนชนบท ชุมชนเมือง และชุมชนแออัดซึ่งเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อร่างกายชีวิตและทรัพย์สิน และที่สำคัญยังอยู่ในพื้นที่อันตรายตามแนวชายแดน หากร่างกายไม่มีความพร้อม

ก็จะต้องเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน หรือต้องกลับมารักษา อาจทำให้การทำงานของทีมเสียหายได้ ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดย่อมทำให้เกิดความสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพด้านร่างกาย

๒. แนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศิลปาวนา

ศิลปาวนา เป็นการฝึกปฏิบัติในการรักษาระเบียบวินัยให้เกิดเป็นความปกติมากที่สุด และพยายามยึดคุณธรรมข้อใดข้อหนึ่งไว้เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในขณะปฏิบัติหน้าที่^{๓๓} การสร้างและปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อการเคารพและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับและกฎหมายด้านความมั่นคง และยึดความถูกต้องและเป็นธรรมเป็นหลัก^{๓๔} และรู้จักนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนจนเกิดความไว้วางใจก็จะทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติหน้าที่และทำให้ภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้ชัดเจนมากขึ้น^{๓๕} นอกจากนี้ทางหน่วยงานก็จะมีการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้มีคุณธรรมเป็นประจำใจและมีการชี้แจงและอบรม อาทิ เช่น การอบรมประจำวัน การอบรมประจำสัปดาห์และประจำเดือน มีการฝึกความพร้อม และเน้นเรื่องของระเบียบวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน หากมีเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงที่ปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดี หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียงของหน่วย ก็จะมีการเรียกมาว่ากล่าวตักเตือน มีการลงทัณฑ์ หรือเรียกปรับย้ายให้มาทำงานใกล้ชิดและอยู่ในสายตาของผู้บังคับบัญชา หากมีพฤติกรรมดีและปรับตัวดีขึ้นจึงให้ไปทำงานในหน่วยงานต้นสังกัดเดิมได้^{๓๖} และที่สำคัญการพัฒนาศักยภาพจะต้องมองหลายมิติ สำหรับมิติศิลปาวนาจะมองในส่วนของศีลธรรม ๕ ประการคือ

๑) การงดเว้นจากการเบียดเบียนผู้อื่นทุกมิติ ไม่เจตนาที่จะทำลายชีวิตของผู้อื่น ไม่เจตนาที่จะกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นเดือดร้อน ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะการปฏิบัติภาระงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีความเสี่ยงที่จะเกิดสิ่งเหล่านี้ได้ง่ายจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างสูงสุดที่จะเข้าข่ายในการละเมิดข้อนี้ได้ง่าย ซึ่งจะต้องดูแลรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน รวมไปถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ กับประชาชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้มีความสุขสงบแก่สังคม ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรกับชาวบ้าน และส่วนราชการอื่น มาประพฤติปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งกัลยาณมิตรนั้นจะใช้กับทั้ง คนไทยเองและชาวต่างชาติด้วย และที่สำคัญต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒) การงดเว้นจากการมีทรัพย์สินที่ไม่ใช่สิทธิของตนเอง เป็นการมองไปที่ตัวทรัพย์สินเป็นสิ่งสำคัญที่จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับอำนาจที่เกินขอบเขตในการแสวงหาทรัพย์สินอย่างผิดกฎหมายบ้านเมือง เพราะการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จะต้องเกี่ยวกับขบวนการผิดกฎหมายมากมาย หากจิตใจไม่เข้มแข็งพอ หากมีการยื่นผลประโยชน์หรือมีข้อเสนอจาก

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาวิชาญ สุวิชาโน, ๗ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พลตรีนิติศ เป็ลยาน, ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวิริยานุโยค วิ., ดร., ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พลตรีมนัส จันดี, ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑.

กลุ่มการผิดกฎหมายทุกรูปแบบให้ อาจะหลงทางไปได้โดยง่าย เพราะเกี่ยวกับถึงทรัพย์ที่ได้มาโดยมิชอบ รวมทั้งการกระทำที่คล้ายๆ กันแบบนี้อีกด้วย

๓) การงดเว้นจากการประพฤติดุคในกามทั้งหลาย ซึ่งมองว่าพฤติกรรมในข้อนี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับครอบครัวบุคคลอื่นๆ ซึ่งเป็นการทำลายระบบความสุขของทั้งครอบครัวตนเองและครอบครัวผู้อื่น ทำให้เกิดความขัดแย้ง อาทิเช่น มีพฤติกรรมในเชิงชู้สาวกับครอบครัวผู้อื่น หรือบุคคลที่อยู่ในการคุ้มครอง เป็นต้น สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ไม่มีความพอใจให้เกิดขึ้น แม้ตนเองก็เช่นกันหากมีใครมาทำอย่างไรมิมีความพอใจ ดังนั้น การระลึกรู้ถึงสิ่งที่เราไม่พอใจบุคคลอื่นก็ไม่พอใจเช่นกัน

๔) การใช้วาจาไปในการสร้างความเข้าใจผิด และวาจาที่สร้างความเจ็บแค้นต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการใช้ลักษณะคำพูดในการเบียดเบียน ในการสร้างความแตกแยกด้วยข้อมูลที่ไม่จริง หลักการสร้างหลักฐานอันเป็นเท็จ การข่มขู่ประชาชนจนทำให้เกิดความหวาดกลัวขึ้น ดังนั้น การพูดกับทุกๆ คน ควรที่จะยึดหลักไว้เสมอว่า สิ่งไหนที่ไม่เป็นประโยชน์ สิ่งไหนถูกต้อง สิ่งไหนไม่ก่อให้เกิดความแตกแยก สิ่งไหนสร้างความสงบสุขให้กับสังคม สิ่งไหนถูกต้องถูกกฎหมายบ้านเมือง สิ่งนั้นสมควรที่จะพูด^{๓๗} ซึ่งบางครั้งก็ต้องใช้การฝึกฝนเพราะคำพูดนั้นมีอิทธิพลเหนือตัวเอง สิ่งไหนที่เราพูดไปแล้ว แต่ไม่สามารถจะกระทำหรือปฏิบัติได้ จะกลายเป็นคำพูดที่ไร้ค่าเสีย คือ ความไม่เป็นจริงในสิ่งที่พูด คนทั่วไปจะไม่เชื่อถือตนเองในอนาคตทำให้เสียโอกาสสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม

๕) การงดเว้นจากการเสพ และดื่มของมึนเมาต่างๆ ที่สามารถจะทำลายสติสัมปชัญญะตนเองให้เกิดความประมาท สติสัมปชัญญะ เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ โดยเฉพาะในขณะออกพื้นที่ต่างๆ ย่อมมีความเสี่ยงสูงมากต่อชีวิตและความปลอดภัยต่างๆ หากเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ไม่สามารถที่จะควบคุมตนเองได้หรือมีความประมาทจะเกิดความเสียหายทั้งภาพลักษณ์ขององค์กรและของเจ้าหน้าที่เอง ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานล้มเหลว เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ พึงจะต้องงดเว้นจากสิ่งเหล่านี้ให้ได้ เพื่อครองสติสัมปชัญญะและดำรงไว้ซึ่งความถูกต้อง

การพัฒนาศักยภาพด้วยศีลธรรมในความเป็นฆราวาสซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบด้วยศีล ๕ ข้อที่ใช้ในการตั้งจิตใจไว้อย่างชัดเจนแน่นอน และมีเจตนาในการงดเว้นจริงๆ จึงถือได้ว่าพร้อมที่จะพัฒนาหลักธรรมในข้ออื่นๆ ต่อไป แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การประพฤติปฏิบัติศีล ๕ ซึ่งอยู่ร่วมในการประพฤติสุจริตคือ การประพฤติชอบด้วยกาย เรียกว่า กายสุจริต จะอยู่ศีลข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓ ส่วนการประพฤติชอบด้วยวาจา เรียกว่า วาจาสุจริต จะอยู่ศีลข้อที่ ๔ และการประพฤติชอบด้วยใจ เรียกว่า มโนสุจริต ได้แก่ อนภิชฌา คือ ไม่โลภอยากได้ของเขา อพยาบาท คือ ไม่พยาบาทปองร้ายเขา และสัมมาทิฐิ คือ เห็นชอบคลองธรรม สามารถจัดอยู่ในข้อที่ ๕ เพราะทำให้สติสัมปชัญญะเกิดขึ้น ฉะนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ทุกคนต้องมีความมีศีลและความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ฉะนั้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตได้ถูกบรรจุไว้

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญาร, ดร., ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

ในการฝึกอบรมปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑^{๓๘}

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีล ก็ขึ้นอยู่กับที่การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่สร้างปัญหาใหม่เพิ่มเติม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน ยึดมั่นในอุดมการณ์ ไม่เบียดเบียน ช่วยเหลือประชาชนที่ทุกข์ร้อนด้วยความเข้าใจบนพื้นฐานของมนุษยธรรม^{๓๙} รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยม การปรับค่านิยม ปรับทัศนคติที่ดีให้อยู่บนพื้นฐานของความพอดี และสร้างแรงบันดาลใจ โดยยึดหลักพระบรมราโชวาทและการน้อมนำเอาพระราชดำรัสของรัชกาลที่ ๙ มาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตรประจำวันอย่างพอเพียง ความไม่ประมาท พอประมาณ และมีภูมิคุ้มกันที่ดีจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานโดยความเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ที่ได้ได้นั้น มีหลายอย่างที่จะต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมอย่างต่อเนื่องจริงจัง และจริงจัง มองเห็นปัญหาต่างๆ ด้วยความตระหนักถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ ฝึกให้กำลังพลมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งอาจจะต้องจัดโครงการฝึกอบรมกันบ่อยๆ จัดการอบรมสัมมนาต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านศีลธรรมจึงเป็นการวางรากฐานทางสังคมที่จะส่งผลไปยังประชาชนในพื้นที่เป้าหมายให้เกิดความเชื่อมั่น เชื่อใจ มั่นใจให้รู้สึกมีความหวังและอุ่นใจปลอดภัยเพราะเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดหน่วยงานหนึ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่มีเงื่อนไขใดๆ ทั้งสิ้น^{๔๐}

ตารางที่ ๔.๑๓ สรุป ความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา	๑๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐.,	๑๐๐

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านศีลภาวนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพที่มุ่งส่งเสริมความพร้อมทางด้านการรักษา กฎ กติกา กฎเกณฑ์ระเบียบวินัย ความเป็นจรรยาบรรณ ค่านิยมที่ดีงาม รวมทั้งการมุ่งการรักษาความปลอดภัย

^{๓๘} สัมภาษณ์ พลตรีทศไนย ประทุมทอง, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พลตรีพนิชย์ ศิริพละ, ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑.

ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับศีลธรรม ๕ ประการตามแนวทางพระพุทธศาสนา คือ การรักษาศีล ๕ และสร้างค่านิยมให้มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

๓. แนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตอาวณา

การพัฒนาศักยภาพทางจิตใจ จะเป็นการมองไปที่ตัวของสมาธิเป็นสำคัญหรือการนำหลักการทางสมาธิมาเพื่อฝึกฝนจิตใจให้เกิดความตั้งมั่น ความมั่นคงในคุณธรรมความดีต่างๆ^{๔๑} รวมถึงการก่อเกิดกุศลธรรมต่างๆ เช่น พรหมวิหารธรรม หลักอหิสา ความเพียรพยายาม อีกทั้งความสุขความสงบ และองค์ธรรมต่างๆ อีกมากมาย^{๔๒} ซึ่งบางท่านก็มองว่า การฝึกฝนทางจิตใจ เช่น หลักอหิสา ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก พยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับบุคคล ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรหรือประเทศชาติ ด้านวิริยะ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ รับฟังความคิดเห็นจากคนอื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ เอาใจใส่ในการทำงานทั้งของตนเองและของส่วนรวม คิดและวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่างถึงความคุ้มค่า ด้านวิมังสา พัฒนาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หาเหตุผลที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วยสติปัญญา ความรอบคอบ มีบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้^{๔๓} รวมทั้งการฝึกตนเองให้มีจิตใจที่เป็นธรรม และเป็นกลางมากที่สุดหรือหรือดำรงตนเองอยู่ในความถูกต้องชอบธรรม

แนวทางวิธีการพัฒนาจิตใจ จะมีหลายวิธีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามหลักลักษณะจิตหรือลักษณะพื้นฐานของจิต ๖ ประการ ได้แก่ ๑. ราคะจิต หมายถึง ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางราคะ รักสวยรักงามจะต้องฝึก เป็นต้น ซึ่งจะต้องฝึกการมองสุภะ และการพิจารณาร่างกายนี้ให้ไม่สวยไม่งาม เป็นต้น ๒. โทสะจิต หมายถึง ผู้มีปกตินิสัยมักโกรธ ขัดแย้ง ไม่ค่อยเรียบร้อย เป็นต้น ซึ่งจะต้องฝึกการแผ่เมตตาให้กับผู้อื่น ๓. โมหะจิต หมายถึง ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางเห็นแก่ตัว เชื่ออย่างงมงาย เป็นต้น ซึ่งจะต้องฝึกอานาปานสติ ๔. สัทธาจิต หมายถึง คนที่เชื่อคนง่าย ไม่ค่อยมีเหตุผล จะถูกหลอกได้ง่าย เป็นต้น ซึ่งจะต้องฝึกอนุสสติทั้งหลาย ๕. พุทธิจิต หมายถึง คนที่หนักไปทางการใช้ความคิด มีปัญญามาก การวิเคราะห์เหตุผล ฉลาดเฉลียว ยึดถือหลักการแนวอนุรักษนิยม เป็นต้น ซึ่งจะต้องฝึกการพิจารณาไตรลักษณ์ เป็นต้น และ ๖. วิตกจิต หมายถึง ผู้มีนิสัยชอบคิดมาก กังวลอยู่เสมอ ฟุ้งซ่านตัดสินใจอะไรไม่ค่อยได้ เป็นต้น ซึ่งจะต้องฝึกอานาปานสติ และจำพวกกลืนทั้งหลาย^{๔๔}

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าจิตใจมีความเข้มแข็ง มุ่งมั่น ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และการควบคุมอารมณ์ไม่หวั่นต่อสิ่งรอบข้างและความกลัว

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวิริยานุโยค วิ., ดร., ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญธรร, ดร., ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระมหาวิชาญ สุวิชาโน, ๗ กันยายน ๒๕๖๑.

ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่น และความมั่นใจให้กับประชาชนและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่ามัวมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและยึดถือผู้นำไว้อย่างเหนียวแน่นได้นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพจิตใจยังมองถึงจิตใจที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนอดกลั้น ควบคุมอารมณ์ให้ได้ขณะมีการขัดแย้งกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีสติ รักษาระเบียบวินัย และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพอย่างเคร่งครัด^{๕๕} ซึ่งเป็นข้อบังคับพื้นฐานในการบังคับจิตใจไม่ให้หลงไปในสิ่งยั่ววนได้ง่าย สิ่งแรกที่ต้องทำความเข้าใจ คือ ต้องมีความรักและศรัทธาให้กับหน่วยงานของตนเอง เพราะ เจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคงจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายปัญหาภัยคุกคาม และสภาพพื้นที่ทั้งเป็นชุมชนชนบท ชุมชนเมืองและชุมชนแออัด สภาพจิตใจต้องมีความเข้มแข็ง อดทนมากพอสมควร ต้องยอมรับกับสภาพที่เป็นอยู่ให้ได้ ทำใจให้มีความสุข และมุ่งมั่นในการทำงานของตนเอง^{๕๖} อันเป็นนโยบายสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าหากลงพื้นที่เพื่อการรักษาความมั่นคงแล้วให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขและมุ่งมั่นในการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม มีหลายท่านมองว่า จะต้องให้ความสำคัญไปที่กระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่บูรณาการหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สอดคล้องกับศักยภาพและภารกิจของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้กำลังพลมีการยึดมั่นในหลักคุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้งจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่

๒) ส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ สุจริตให้สำนึกในหน้าที่อยู่เสมอ

๓) ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังพลมีทำงานเป็นทีม มีความเป็นภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี และสร้างความเป็นกันเองในทีมเพื่อลดช่องว่างในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลใช้ชีวิตด้วยความไม่ประมาท มีสติ ประหยัด และอดออมบนพื้นฐานของความพอเพียงโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง^{๕๗}

๕) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประชาชน ส่วนราชการกับเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๖) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ฝึกความอดทน อดกลั้น และศีลธรรมอันดีงามในการศึกษาถึง ขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละหมู่บ้านเพื่อลดช่องว่างระหว่างชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑^{๕๘}

^{๕๕} สัมภาษณ์ พลตรีทักษ์ไพบรุษทอง, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๖} สัมภาษณ์ พลตรีมนัส จันดี, ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พันเอกไกรภพ ไชยพันธ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พันเอกณัฐพงศ์ วานิก, ๖ กันยายน ๒๕๖๑.

๗) การฝึกอบรมหน้าแถวเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดจิตสำนึกรักในหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน

๘) ส่งเสริม การสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อลดช่องว่างระหว่างกลุ่มหัวหน้า กับกลุ่มลูกน้อง ให้รู้จักบทบาทของตนเองในการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี^{๔๙}

๙) ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลรู้จักประหยัด อดออม ใช้ชีวิตอย่างมีสติ ไม่ประมาท และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงมาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

๑๐) มุ่งเน้นไปในการทำงานเป็นทีมสร้างภาวะผู้นำ ความสามัคคี และเข้าถึงประชาชนได้มากที่สุด

๑๑) การจัดโครงการฝึกอบรมจิตใจโดยการนิมนต์พระสงฆ์หรือวิทยากรที่มีความรู้ทางพระพุทธศาสนาให้ความรู้และสร้างกระบวนการฝึกอบรม

๑๒) ส่งเสริมกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา เช่น กิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันพระ วันสำคัญอื่นๆ และร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์ในวันสำคัญต่างๆ เพื่อปลูกฝัง และทำให้กำลังพลมีสติ สามารถควบคุมตนเองได้และไม่หมกมุ่นในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนเป็นหลัก

๑๓) การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีน้ำใจ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่และรุ่นพี่แนะนำรุ่นน้อง

๑๔) ส่งเสริมการฝึกจิตใจให้มีความรับผิดชอบ ชั่วดี และให้ละอายต่อบาปโดยเน้นไปที่กระบวนการฝึกอบรม ซึ่งปกติแล้วทุกเช้าจะมีการเคารพธงชาติหน้าเสาธง มีการสวดมนต์ไหว้พระในขณะเดียวกันนั้นจะมีผู้บังคับบัญชาจะมาประชุมชี้แจงภารกิจต่างๆ ในแต่ละวันและผู้บังคับบัญชาก็จะถือโอกาสนั้นได้เสริมข้อคิดต่างๆ เช่น ด้านความรักสามัคคีในหมู่คณะ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

๑๕) การเสริมสร้างศักยภาพบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทุกคนจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการปรับปรุง และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะการณดังกล่าว และต้องสร้างวัฒนธรรมการบริหาร ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีความตระหนักต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑^{๕๐}

^{๔๙} สัมภาษณ์ พลตรีพนิชย์ ศิริพละ, ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พลตรีนิธิศ เปลียนปาน, ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๔.๑๔ สรุป ความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภาค ๑ ด้านจิตภูมิต

ประเด็นปัญหา	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภูมิต	๑๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐.	๑๐๐

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภูมิตประกอบด้วย ดังนี้

๑) การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภูมิต ด้วยการฝึกกรรมฐานทางพระพุทธศาสนา การฝึกฝนอบรมกรรมฐานทางพระพุทธศาสนาสามารถจะปรับเปลี่ยนจิตใจให้เกิดสุภาพจิตที่ดี และความมั่นคงทางอุดมการณ์ที่หนักแน่นได้อย่างมาก เพราะการฝึกอบรมจิตเป็นการฝึกสมาธิให้เกิดคุณภาพทางจิต เมื่อจิตมีความหนักแน่น มีความมั่นคงในกุศลธรรมทั้งหลายไม่ก่อเกิดความชั่วร้ายในจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในความเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๒) การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภูมิต ด้วยการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา พบว่า การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง ผลต่อการสร้างจิตสำนึกรักในคุณความดีต่อศาสนาที่ตนเองนับถือรวมทั้งการส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมไปสร้างกรอบการดำเนินชีวิตและกรอบการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๓) การพัฒนาศักยภาพด้านจิตด้วยการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีข้อเสนอแนะและแนวทางว่าการสร้างอุดมการณ์การเป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในหลายหน่วยงานจะส่งเสริมระบบการดำเนินชีวิตด้วยการยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ ๙ และสามารถนำไปสู่การยึดเป็นแบบอย่างที่ดีที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เป้าหมายได้อย่างดี

๔) การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภูมิตด้วยการส่งเสริมการสวดมนต์ไหว้พระประจำวันจะทำให้เกิดสมาธิและความอ่อนโยนต่อจิตใจเหมาะสมกับการเริ่มต้นการดำเนินชีวิตที่ดีจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่ดี

๔. แนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านจิตภูมิต

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภูมิตของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีเป้าหมายหลักในเรื่องการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ ลักษณะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่อาจจะมีหลากหลายวิธีการ อาทิเช่น การส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การสร้างระบบความวิเคราะห์ การอ่านหนังสือ การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน การส่งเสริมประสบการณ์ในพื้นที่ การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ นอกจากนี้

การได้ความรู้เหล่านั้นมาควรเป็นที่พึงให้กับประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติการอย่างแท้จริง^{๕๑} โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาต่างๆ การแนะนำการสร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การแนะนำการจัดตั้งหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็ง เป็นต้น ศักยภาพเหล่านั้นแม้ว่าจะขึ้นอยู่กับคำสั่งหรือนโยบายของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร แต่อย่างน้อยก็ทำให้เกิดจิตสำนึกถึงความเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคงอย่างมืออาชีพ ที่จะต้องอาศัยหลักความมีเมตตาในการเข้าไปช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดความทุกข์ร้อนในพื้นที่^{๕๒}

การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาพยายามที่จะให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ป็นจริงเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถรู้และเกิดความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถทำให้จิตของตนเองอยู่เหนือกิเลสตัณหา^{๕๓} หรือสามารถที่จะรู้สภาวะของกิเลสต่างๆ และหากเมื่อสิ่งนั้นเกิดขึ้นในจิตใจ สามารถที่จะใช้ปัญญากำจัดหรือรู้ทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นๆ นอกจากนี้การพัฒนาในทางพระพุทธศาสนาตามหลักอริยสัจ ๔ ประการในส่วนของมรรคพระพุทธร่องค์ทรงตรัสไว้ ๒ ประการ^{๕๔} ได้แก่

๑) สัมมาทิฐิ หมายถึง ความเห็นชอบ คือ รู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับอริยสัจ ๔ ประการ และความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักไตรลักษณ์ หรือเห็นปัจจัยที่เกี่ยวกับปฏิจาสมุปบาท นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอีก ๒ ประการได้แก่ ปรัตถุสสะ หมายถึง การมีสิ่งเร้าจากปัจจัยภายนอก เช่น เพื่อนที่ดี การเล่นเรียนจากครูบาอาจารย์ เป็นต้น และระบบการใช้โยนิโสมนสิการ คือ การพิจารณาหลักธรรมโดยภายในใจ พยายามแสวงหาเหตุและผลในสิ่งนั้นๆ หรือการพยายามแสวงหาทางสำหรับการแก้ไขปัญหาโดยใช้ปัญญาแยกแยะ และมองถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ ดังนั้น สัมมาทิฐิจึงเป็นการมองทุกสิ่งทุกอย่างตามสภาวะตามความเป็นจริง มองเห็นทุกอย่างถูกต้องตามกฎของธรรมชาติ เช่น เห็นความดีเป็นความดี เห็นความชั่วเป็นความชั่ว และเลือกที่จะกระทำความดี เพราะความดีนำไปสู่ความสุขนั่นเอง ความชั่วนำไปสู่ความทุกข์ เป็นต้น

๒) สัมมาสังกัปปะ หมายถึง ความดำริชอบ คือ ความคิดในทางที่ถูกต้อง ความคิดในสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรม ซึ่งตามลักษณะความคิดดังกล่าวจะประกอบความคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑. เนกขัมมสังกัปปะ หมายถึง ความคิดที่จะออกจากกามคุณทั้งหลาย เพราะสิ่งเหล่านั้นมันเกาะกุมจิตใจให้ไหลไปสู่ความอยากที่ไร้ขอบเขต ๒. อพยยาตสังกัปปะ หมายถึง ความคิดที่ไม่ต้องการจะมีความพยายาบทใดๆ ความคิดที่ไม่มีความเคียดแค้น ชิงชังต่อใครๆ และ ๓. อวิหิงสาสังกัปปะ หมายถึง ความคิดเพื่อการไม่เบียดเบียนต่อผู้ใด เป็นต้น^{๕๕} ดังนั้น ความคิดใน ๓ ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นความคิดอันเป็นรากฐานของการกระทำและพฤติกรรมต่างๆ ตามมาในอนาคต หากสามารถที่จะสร้างให้มนุษย์มีความคิดดังนี้ จะทำให้มนุษย์ทั้งหมดหยุดการกระทำความชั่วทั้งหลายได้ และพยายามสร้างสังคมนี้ให้เต็มไปด้วยความสงบต่อไป

^{๕๑} สัมภาษณ์ พันเอกณัฐพงศ์ วานิชกร, ๖ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๒} สัมภาษณ์ พลตรีพนิชย์ ศิริพละ, ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติปัญญารุ, ดร., ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาวิริยานุโยค วิ., ดร., ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑.

^{๕๕} สัมภาษณ์ พระมหาวิชาญ สุวิชาโน, ๗ กันยายน ๒๕๖๑.

การพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญานั้น จะต้องวางรากฐานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้ยึดหลักคุณธรรม เริ่มต้นตั้งแต่การฝึกอบรมปฐมนิเทศงานด้านความมั่นคง ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย คือ เป็นเจ้าหน้าที่ที่ต้องมีศักยภาพในการวางแผนอำนาจการ ประสานงาน บริหารงานและประเมินแนวโน้ม ของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และเสริมการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินการให้มีความรัก และศรัทธา ในงานและอาชีพของตนเอง มีสติในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า กล้าตัดสินใจ รู้จักงานด้านการวางแผน การอำนาจการ และการประสานงานในเบื้องต้น และในโอกาสต่อไปก็เป็นงานด้านอื่นๆ อาทิเช่น งานด้านการข่าว งานด้านการสร้างมวลชน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนในการปฏิบัติการต่อไป จะต้องศึกษาเรียนรู้ในด้านสังคมและวัฒนธรรม เพราะเมื่อมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนพื้นที่ชายแดนจะมีความสำคัญในทางการค้าและการดูแลด้านงานความมั่นคง กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลและรับผิดชอบอยู่ในพื้นที่ทั้งภาคตะวันออกและภาคตะวันตก ในพื้นที่ภาคกลาง รวมถึงกรุงเทพมหานคร โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงของประชาชน ทั้งในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ตอนใน จึงมีส่วนสำคัญในการดำเนินการตามภารกิจที่เกี่ยวกับความมั่นคงอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสในภูมิภาค อาทิเช่น การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และปัญหาภัยคุกคามต่างๆ ก็ตามมา^{๕๖}

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ที่สามารถรองรับภารกิจของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) จะต้องมีการเตรียมความพร้อม เจ้าหน้าที่ที่ต้องตื่นตัวกับเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น รู้จัก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความรอบรู้ รู้จักใช้ปฏิภาณ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งการปลูกฝังการปฏิบัติตนให้อยู่กับมวลชนและให้ปรับตัว และเข้าใจในความแตกต่างของ สังคม และวัฒนธรรม และภาษาของแต่ละประเทศที่อยู่ตามแนวชายแดนและอยู่ในพื้นที่ตอนใน รู้จักการเรียนรู้แลกเปลี่ยน เกี่ยวกับ สังคม วัฒนธรรม ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ และมีปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในเวลาจำกัดได้ ซึ่งทางหน่วยงานอาจจะต้องการจัดอบรมปฐมนิเทศในงานที่เกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่ มีการบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่กับเรื่องที่เป็นภาระหน้าที่ของงานด้านความมั่นคง และส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังพลได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาหน่วยงานของตน^{๕๗} รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง และนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาหน่วยของตนเองให้ดีขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้ความสำคัญต่อกำลังพลแสวงหาความรู้เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งการศึกษานั้นจะทำให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคง มีหลักการคิดที่เป็นระบบ สามารถแยกแยะ

^{๕๖} สัมภาษณ์ พลตรีนิติศ เปลี่ยนปาน, ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พลตรีทศไนย ประทุมทอง, ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑.

ความผิด ความชอบ ชั่วดี ได้ และยังสามารที่จะพัฒนาด้านจิตใจของตนเองให้รู้จักสันโดษ มกน้อย ประหยัด โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญานั้น ก็ควรเป็นการพัฒนาด้านจิตใจเป็นอันดับแรก ด้วยการรักษาศีล ๕ ซึ่งศีล ๕ เป็นศีลพื้นฐานที่สุดที่ปุณชนคนธรรมดาควรที่จะประพฤติปฏิบัติให้ได้ หากรักษาศีล ๕ ได้ดีแล้ว ปัญหาอื่นๆ ก็ไม่เกิด สมมติเป็นการระงับยับยั้งในการที่เราจะทำอะไรก็ตาม ย่อมต้องมีสติ พินิจพิจารณาให้รอบคอบก่อนลงมือทำ ปัญญาเป็น การใช้สมองในการพินิจพิจารณาให้แน่ชัด คิดให้รอบคอบก่อนลงมือทำ^{๕๘}

ทางหน่วยงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการบริหารจัดการรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการณ์ปัจจุบันจำเป็นต้องมีระบบการบริหารด้านกำลังพลที่มีคุณภาพ โดยต้องมีกระบวนการคัดสรรกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมกับการพัฒนากำลังพล โดยจะต้องสนับสนุนให้กำลังพลเข้ารับการศึกษา ในหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการพัฒนาทางเทคโนโลยี และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และจะต้องดำเนินงานด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โดยให้บรรจบุคคลากรที่มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมที่ดงามรวมทั้งให้ดูแลในเรื่องสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของกำลังพล และครอบครัวอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความยั่งยืน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้^{๕๙} มีความซื่อสัตย์ สุจริต สุจริต และเห็นประโยชน์ของประเทศชาติเป็นที่ตั้ง

ตารางที่ ๔.๑๕ สรุปความถี่ ร้อยละ และจำนวนผู้ตอบประเด็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญา

ประเด็น	ปริมาณ		
	ความถี่	รูป/คนที่	ร้อยละ
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญา	๑๐	๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐,	๑๐๐

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวข้างต้นมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านปัญญา ภาวนา คือ ปัญญาภาวนาเป็นการเรียนรู้หลักอริยสัจ หลักไตรลักษณ์ หลักพุทธธรรมอื่นๆ โดยเฉพาะหลักสัมมาทิฐิ และสัมมาสังกัปปะที่มุ่งส่งเสริมให้กับเจ้าหน้าที่ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งการรู้จักการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะ หรือรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

^{๕๘} สัมภาษณ์ พันเอกวินัย บุตรรักษ์, ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พันเอกไกรภพ ไชยพันธุ์, ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑.

นั่นเอง ลักษณะทางการพัฒนาศักยภาพมิได้เกิดขึ้นโดยความรู้สึกนึกคิดแต่จะต้องอาศัยการศึกษาอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นการศึกษาตามหลักวิชาการ และการศึกษาทางประสบการณ์ที่เกิดขึ้น หรืออาจจะจัดโครงการตามหลักสูตรฝึกฝึกอบรมศักยภาพในแต่ละปีมีการทบทวนองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อื่นๆ อาทิเช่น การส่งเสริมเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของประเทศไทย หากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงก็ยังเป็นหลักให้ประชาชนคนไทยอยู่เสมอ

สรุปแนวทางและข้อเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

๑. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ทางด้านกายภาพ มีความเห็นว่า การฝึกฝนอบรมให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ให้มีความเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ย่อมประสบผลสำเร็จไปแล้วระดับหนึ่ง อาทิเช่น การส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอทั้งในตอนเช้า และในตอนเย็น การส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเองไม่ให้มีโรคภัยเจ็บป่วยได้ง่าย การจัดหาอาหารให้ครบที่ ๕ หมู่ตามหลักโภชนาการและการรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และบรรลุภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพ การจัดสวัสดิการอย่างดีที่สุดเพื่อให้เกิดกำลังใจ การจัดหายุทธโธปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน การฝึกอบรมด้านทักษะต่างๆ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง รวมทั้ง การสร้างประสบการณ์และทักษะด้านการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความพร้อมในทุกๆ ด้านอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคามทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับโลก สิ่งเหล่านี้ย่อมมีความสำคัญอย่างมากที่ทางกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และหน่วยเหนือ (กอ.รมน.)จะต้องมองเห็นเป็นประเด็นใหญ่ ที่จะยกระดับศักยภาพและขีดความสามารถให้มีศักยภาพต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีเอกภาพการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ทางด้านศีลภาพ มีความเห็นว่า เห็นว่า เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จะต้องมีการรักษาและคงไว้ในด้านนี้ เพราะการรักษาระเบียบวินัยเป็นเรื่องสำคัญและผู้บังคับบัญชามีกำชับและดูแลอย่างใกล้ชิด เพราะการมาปฏิบัติหน้าที่ในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จะเป็นการมาทำงานปีต่อปี แต่จะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดความใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนามากขึ้น แม้ว่า ความหมายของศีลธรรมจะคล้ายกับการปฏิบัติตามกฎกติกาของหน่วย แต่ด้วยส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนาจะต้องทำหน้าที่ในการรักษาศีล ๕ ประการให้ได้ แม้ว่าบางครั้งอาจจะเกิดความผิดพลาดไปแล้วก็ตาม แต่การควบคุมตนเองจะอยู่ในกรอบของความดีงามทั้งหมดซึ่งควรปฏิบัติในการรักษาศีล ดังนี้ ๑. การไม่ประทุษร้ายและทำลายชีวิตผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นชีวิต หรือร่างกายก็ต้องห้ามตนเองให้ได้ พร้อมทั้งการสวดสวดดูแลและการกำกับจากต้นสังกัดเดิม และหน่วยที่ตนเองมาปฏิบัติหน้าที่อยู่ ๒.การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่มองหรือไปทำลายหรือยึดถือเอาทรัพย์สินของบุคคลอื่นมาเป็นของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์การปฏิบัติ

ตามหน้าที่ก็ตาม หรือการดำรงชีวิตตามปกติก็ตาม ๓.การไม่ยุ่งเกี่ยวหรือไปทำลายระบบความสัมพันธ์ที่ดีต่อครอบครัวบุคคลอื่นๆ และไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในสังคม ๔.การยึดถือคำพูดหรือสัจจะความสัตย์จริงต่อจรรยาบรรณที่พึงมีในการเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานความมั่นคง นอกจากนี้ยังต้องใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และ๕.การสร้างระบบสติปัญญาที่ดีให้กับตนเอง พร้อมกับการส่งเสริมการฝึกฝนอบรมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของความปลอดภัยเพราะรูปแบบการปฏิบัติงานไม่ได้เหมือนเดิมอยู่ตลอดเวลา

๓. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ทางด้านจิตภavana มีความเห็นว่า ประเด็นใหญ่ของการปฏิบัติหน้าที่ในความ เป็นเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ หรือเจ้าหน้าที่หน่วยความมั่นคง ในเรื่อง จิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและความสำเร็จ โดยเฉพาะระบบการสร้างขวัญและกำลังใจของ หน่วยงานต้นสังกัดที่จะต้องก่อให้เกิดวัฒนธรรมแบบพี่น้องเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด รวมทั้งการสั่ง การต่างๆ จะต้องคำนึงถึงผลต่อการบั่นทอนกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานขาด กำลังใจ ก็อาจจะส่งผลต่อความเสี่ยงในชีวิตและความล้มเหลวของภารกิจได้ รวมทั้งความท้อแท้ ท้อถอยก็จะเกิดขึ้นตามมามากมายในจิตใจ เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สิ่งหนึ่งก็ความระแวงซึ่งกันและกัน ความไม่มั่นคง ความอ่อนไหวต่อ สภาพสังคม วัฒนธรรมในพื้นที่ปฏิบัติการ และสภาพพื้นที่ที่มีความเสี่ยง ซึ่งจะส่งผลรวมไปถึงภารกิจ ของงานที่จะล้มเหลวได้ง่าย ฉะนั้น การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในภาค ๑ จะต้องมองจิตใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจ ซึ่งเป็นหลักประกันได้ว่า ความ มั่นใจต่อภารกิจนั้นคือความสำเร็จต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ทางด้านปัญญาภavana มีความเห็นว่า ความรอบรู้ และการเรียนรู้ต่อหน้าที่การ ปฏิบัติจัดเป็นลักษณะของปัญญาที่ดี แต่กระนั้น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภูมิภาค และโลกทางเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ยังขาดระบบการเรียนรู้ที่ดีซึ่ง เป็นผลทำให้ไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ มากนัก รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมแบบเก่าๆ ถือได้ว่าเป็นปัญหาในระดับการดำเนินชีวิต ด้วยระบบทีมงาน ซึ่งบางครั้งเมื่อมีการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่และเจ้าหน้าที่ของกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในภาค ๑ ใหม่ แม้ว่ารับรู้มาแล้วว่าจะปฏิบัติอย่างไร แต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญไป ที่ระเบียบวินัยเป็นหลัก มีความเป็นไปได้น้อยมากที่มุ่งเน้นไปในส่วนของการสร้างปัญญา แต่ถึง อย่างไม่ก็ตาม การสร้างหรือการพัฒนาสติปัญญา มิใช่จะทำให้เกิดขึ้นได้ในเร็ววัน บางครั้งก็ต้องอาศัย ตัวประสบการณ์เป็นผู้สอนได้ดีที่สุด ซึ่งควรจะทำอย่างไร การพัฒนาปัญญา เป็นการพัฒนาระบบการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ให้มีความ เฉลียวฉลาดต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง นอกจากปฏิบัติงานแล้วยังต้องเสริมด้วยภาคทฤษฎี ที่จำเป็นต่างๆ และจะต้องมีความรู้ลึก รู้กว้าง รู้รอบต่อและความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๔.๒ ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัย ได้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ๑) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยผู้วิจัย และ ๒) พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ รูปหรือคน

๔.๒.๑ การยกร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัย ได้ยกร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๑) จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จำนวน ๓๐๖ คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน ได้ร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) หลักการ ๒) จุดมุ่งหมาย ๓) ระบบการดำเนินการ ๔) กระบวนการดำเนินการ และ ๕) การประเมินผล

๑. หลักการ

หลักการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๓ หลักการ ดังนี้

๑) หลักการพัฒนาด้านการจัดการความรู้ด้านความมั่นคง เป็นวิธีการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การจัดการวางแผน ๒) การอำนวยการ และ ๓) การประสานงาน

๒) หลักการพัฒนาเพิ่มความชำนาญหรือทักษะ เป็นการที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมการจัดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านความมั่นคง บุคลากรทางการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ

๓) หลักการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการ เป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana ๔ ได้แก่ ๑) การพัฒนาด้านกาย ๒) การพัฒนาด้านศีลธรรม ๓) การพัฒนาด้านจิตใจ และ ๔) การพัฒนาด้านปัญญา

๒. จุดมุ่งหมาย

๑) เพื่อให้หน่วยงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๒) เพื่อให้บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มความรู้ชำนาญหรือทักษะ ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่

๓) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ อย่างบูรณาการ โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม และให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง

๓. ระบบการดำเนินการ

ระบบการดำเนินการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- ๑) มีคณะทำงานโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบ
- ๒) ประชุมคณะกรรมการบริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๓) คณะกรรมการบริหารนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๔) คณะกรรมการบริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และคณะกรรมการบริหารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด เห็นชอบ
- ๕) ประชุมคณะกรรมการบริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และคณะกรรมการบริหารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น นักวิชาการทางการศึกษา ศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการวางแผนดำเนินการ
- ๖) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตามแผนงานที่กำหนด
- ๗) ดำเนินการจัดจัดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีการประเมินผล สรุปรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมให้แก่ผู้บริหารต่อไป

๔. กระบวนการดำเนินการ

กระบวนการดำเนินการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยดำเนินการใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการจัดการองค์ความรู้ด้านงานความมั่นคง (การวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน) ๒) ด้านการจัดการเพิ่มความชำนาญหรือทักษะงานด้านความมั่นคง (การวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน) และ ๓) ด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการกับหลักพุทธธรรม (การวางแผน อำนวยการ และการประสานงาน) บูรณาการกับหลักภavana ๔ (การพัฒนาปัญญา การพัฒนาด้านศีลธรรม การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาด้านปัญญา)

กระบวนการดำเนินการจัดการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยดำเนินการตามองค์ประกอบหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการจัดทำโครงการฝึกอบรม

(๑) ดำเนินการในรูปคณะกรรมการระดับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ เพื่อจะได้ร่วมกันในการพิจารณาการกำหนดโครงการฝึกอบรม

(๒) กำหนดคณะทำงานผู้รับผิดชอบร่วมกัน

(๓) ศึกษาเอกสารยุทธศาสตร์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ในเป้าประสงค์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

(๔) ศึกษาเอกสารแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดการความรู้

(๕) กำหนดการจัดทำโครงการฝึกอบรมใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การจัดการองค์ความรู้งานความมั่นคง (การวางแผน การอำนวยการ การบริหารงาน และการประสานงาน) ๒) ด้านการจัดการเพิ่มความชำนาญหรือทักษะงานด้านความมั่นคง (การวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน) และ ๓) ด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการกับหลักพุทธธรรม (การวางแผน อำนวยการ และการประสานงาน) บูรณาการกับหลักภavana ๔ (การพัฒนาด้านกาย การพัฒนาด้านศีลธรรม การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาด้านปัญญา)

(๖) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมในแต่ละด้านเพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒) ด้านการวางแผน

(๑) ดำเนินการในรูปคณะกรรมการระดับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ เพื่อจะได้ร่วมกันในการพิจารณาการวางแผน

(๒) กำหนดคณะทำงานผู้รับผิดชอบร่วมกัน

(๓) ประสานความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ กับองค์กรอื่นๆ

(๔) วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

(๕) รับรู้แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

(๖) วางแผนร่วมกัน ระหว่างคณะกรรมการระดับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ ในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่

(๗) วางแผนเตรียมจัดหางบประมาณในการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

(๘) กำหนดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๙) กำหนดสื่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๑๐) กำหนดระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผล

๓) ด้านการจัดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๑) ดำเนินการในรูปคณะกรรมการระดับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ เพื่อจะได้ร่วมกันในการพิจารณาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๒) มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบร่วมกัน

(๓) วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๔) สนับสนุนส่งเสริมในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

(๕) การเลือกใช้เทคนิควิธีการพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับเนื้อหา และจุดประสงค์ของโครงการฝึกอบรม

(๖) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุล

(๗) จัดทำคู่มือประกอบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละรายวิชาให้มีจำนวนเพียงพอ

(๘) มีการสนับสนุนการจัดบรรยากาศในห้องฝึกอบรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

(๙) รายงานผลและสรุปผลการดำเนินการต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔) ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๑) ดำเนินการในรูปคณะกรรมการระดับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ เพื่อจะได้ร่วมกันในการพิจารณาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

(๒) มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบร่วมกัน

(๓) มีการจัดกิจกรรมในเรื่องการวางแผนการอำนวยการและการประสานงาน

- (๔) มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana ๔
- (๕) มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการบูรณาการเรื่องการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน กับหลักพุทธธรรม (หลักภavana ๔)
- (๖) มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ปฏิบัติงาน หรือลงพื้นที่ปฏิบัติจริง
- (๗) การนิมนต์พระสงฆ์มาแสดงปาฐกถาธรรมที่สถานที่ปฏิบัติงานในวันธรรมสวนะหรือวันสำคัญทางศาสนา
- (๘) จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและแสวงหาปัญญา

๕) ด้านการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

- (๑) ดำเนินการในรูปคณะกรรมการระดับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และอื่นๆ เพื่อจะได้ร่วมกันในการพิจารณาการวัดผลและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- (๒) มีคณะทำงานผู้รับผิดชอบร่วมกัน
- (๓) กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผล โดยเน้นความเหมาะสม และตามหลักธรรมาภิบาล
- (๔) จัดทำเอกสารให้ถูกต้อง ชัดเจน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้บริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

๕. การประเมินผล

การประเมินผล คือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อการตัดสินใจการปรับปรุงในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ได้แก่

- ๑) การประเมินผลการจัดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยผู้บริหารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์หลากหลาย ด้านงานความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านศาสนา และอื่นๆ
- ๒) การประเมินผลจากความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรและต่างองค์กรที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม
- ๓) การประเมินผลเปรียบเทียบผลศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ก่อนและหลังของการนำรูปแบบไปใช้



ภาพที่ ๔.๑ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

๔.๒.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ผู้วิจัย ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๙ รูปหรือคน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงและกำหนดเกณฑ์ในการเลือก คือ ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านความมั่นคง ๒) นักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพ และ ๓) นักวิชาการด้านหลักพุทธธรรม ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๒)

ผลการจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มีข้อเสนอแนะเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม สรุปได้ ดังนี้

งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชนทั้งในพื้นที่ตามแนวชายแดนที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมไปถึงพื้นที่ตอนในของประเทศ เพราะว่า เป็นงานที่เกี่ยวกับความมั่นคงภายในของประเทศ สภาพปัญหาต่างๆ ทั้งที่เป็นภัยคุกคามของประเทศ

โดยตรงและในภูมิภาค เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรอบรู้ มีความชำนาญ มีคุณธรรม และมีกฎกติกาต่างๆ มาเป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานจึงจะมีสำเร็จมากขึ้น

ประเด็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม (ฉบับร่างที่ ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๑ และ ๕ มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฯ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบ ด้านหลักการ การกำหนดวัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๒ และ ๗ มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฯ ยุทธศาสตร์ประกอบ ด้านหลักการ การกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สอดคล้องกับงานหรือภารกิจของหน่วยงาน แล้วควรมีกระบวนการในการพัฒนาที่ชัดเจน อาทิเช่น องค์ประกอบ, ขั้นตอนการพัฒนา ที่ตรงกับภาระงานของเจ้าหน้าที่

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ และ ๕ มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฯ ควรมีการใช้หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น หลักภavana ๔ เป็นต้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๔ มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฯ สอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๓ และ ๕ แต่ควรชี้ชัดไปตามหลักพุทธธรรม โดยใช้หลักภavana ๔ อันประกอบด้วย ๑) กายภavana ๒) ศีลภavana ๓) จิตภavana ๔) ปัญญาภavana และควรหาความหมายออกมาให้ชัดเจน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๖ และ ๘ มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฯ เมื่อมีการพัฒนาได้แล้ว ควรจะต้องบอกวิธีการนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างไร รวมถึงเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบเป็นอย่างไร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ ๙ มีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฯ เมื่อได้ยึดหลักภavana ๔ แล้วผู้วิจัย จะต้องตีความหมายหลักภavana ๔ ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของศักยภาพและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้วย และจะต้องกิจกรรมหรือโครงการประกอบในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ และต้องสอดคล้องกับภาระงาน และสภาพปัญหาที่ได้สำรวจหรือศึกษาข้อมูลมา

จากความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการบริหารงานด้านความมั่นคง และนักวิชาการด้านหลักพุทธธรรม และมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบมีความเหมาะสม นำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยความมั่นคงได้กับ

ผู้วิจัย ได้นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม และได้นำข้อมูลทั้งหมดไปปรึกษากับที่ปรึกษา และนำไปปรับปรุงแก้ไข โดยได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

๑. หลักการ

๑) ทำให้ทราบถึงวิธีการวางแผน อำนาจการ ประสานงานและเสริมการปฏิบัติ ตามแผนงานและแนวทางการป้องกัน ปราบปราม ระวังยับยั้ง และแก้ไขบรรเทาเหตุการณ์ที่เป็นภัยหรือ อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติ

๒) ปกป้องสถาบันหลักของชาติและสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติด้วยพลัง ประชาธิปไตย ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) ปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้ง ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภาความมั่นคงแห่งชาติหรือ นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๔) พัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และ กลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบด้านการ วางแผน อำนาจการ และประสานงาน

๒) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลสถาบัน หลัก และสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติ

๓) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้าง ระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๓. กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑) องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ดังนี้ (๑) งาน การบริหารงานบุคคล (๒) งานการข่าว (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ (๕) งานบริหารงานทั่วไป และ (๖) งานงบประมาณและการเงิน

๒) ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย (๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ (๒) กำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ (๓) การดำเนินการ พัฒนา และ (๔) การประเมินผล

๓) หลักพุทธธรรมสำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภาวนา ๔ ประกอบด้วย (๑) ภาวนา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้ รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิด ความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น (๒) ศีลภาวนา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับ

สิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในภาวะเปราะบาง เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนเองนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ดีด้วยดี (๓) จิตภาวนา หมายถึง การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข (๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

๔) โครงการและกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย โครงการ ดังนี้ (๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกาย คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีล คือ โครงการพัฒนากฎลัดขัดแย้งเพื่อสังคมเป็นสุข (๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ คือ โครงการพัฒนาจิตคิดมิติ ความมั่นคง และ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

สำหรับรายละเอียดโครงการและกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกายภาวนา คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น

- **หลักการและเหตุผล:** การมีบุคลิกภาพและสุขภาพที่สมบูรณ์เข้มแข็งเป็นการดูแลและพัฒนาตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพที่ดี รู้จักการบริหารร่างกายในการรับประทานอาหาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ พร้อมทั้งมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

- **วัตถุประสงค์:** เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง รู้จักบริหารร่างกายให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

- **เป้าหมาย:** เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

- **วิธีการดำเนินการ:** โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ดังนี้ (๑) ฝึกอบรมวิธีการออกกำลังกายที่ถูกต้อง จากวิทยากร และครูฝึกที่มีความชำนาญเฉพาะและมีประสบการณ์ (๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับโภชนาการ และการมีบุคลิกภาพที่ดีจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ และ (๓) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีมากขึ้นและแลกเปลี่ยนผลการสัมมนา

- **ระยะเวลาดำเนินการ:** จำนวน ๒ วัน ๑ คืน

- **สรุปผลและประเมินการดำเนินโครงการ**

(๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีลภาวนา คือโครงการพัฒนากฎลัดขัดแย้งเพื่อสังคมเป็นสุข

- **หลักการและเหตุผล:** ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมตนเอง ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างเหมาะสมและเป็นมิตรกัน มีมารยาทและรู้จักกฎกติกาของชุมชนและสังคม ทั้งในสถานที่พักอาศัย และสถานที่ทำงาน รู้จักอำนาจหน้าที่และรู้จักปฏิบัติตามคำแนะนำต่างๆ ไม่มีความขัดแย้งและการเอาเปรียบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน

- **วัตถุประสงค์:** เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเอง ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมีความสุข รู้จักอำนาจหน้าที่และรู้จักปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสังคมไม่เบียดเบียนผู้อื่น

- **เป้าหมาย:** เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

- **วิธีการดำเนินการ:** โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณลักษณะ เพื่อสังคมเป็นสุข ดังนี้ (๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับ กฎ กติกาของสังคม จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานความมั่นคงจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๓) ฝึกปฏิบัติธรรม วิปัสสนากรรมฐาน โดยวิทยากรหรือวิปัสสนาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ และ (๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการทำให้สังคมอยู่อย่างเป็นสุขและแถลงผลการสัมมนา

- **ระยะเวลาดำเนินการ:** จำนวน ๒ วัน ๑ คืน

- **สรุปผลและประเมินการดำเนินโครงการ**

(๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตภาวนา คือ โครงการพัฒนาจิตคิตมิตความมั่นคง

- **หลักการและเหตุผล:** การพัฒนาทางด้านความคิดหรือการพัฒนาด้านจิตเป็นความสามารถรู้จักในการใช้เหตุผล สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และประเมินปัญหา หรือสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวเรา รู้จักคิดที่จะกระทำในสิ่งที่ดีงาม การมีจิตที่เข้มแข็งมั่นคงด้วยคุณธรรม ทำให้มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ก็ส่งผลต่อการช่วยตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย

- **วัตถุประสงค์:** เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการพัฒนาด้านความคิดหรือด้านจิตใจ สามารถรู้จักการใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์

- **เป้าหมาย:** เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

- **วิธีการดำเนินการ:** โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาจิตคิตมิตความมั่นคง ดังนี้(๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับ การพัฒนาด้านจิตใจในทางโลกและทางธรรม จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องการนำการพัฒนาจิตในทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในงานด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๓) ฝึกปฏิบัติธรรม วิปัสสนากรรมฐาน โดยวิทยากรหรือวิปัสสนาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาจิต ที่จะทำให้องค์กร และคนในองค์กรเกิดความมั่นคง เกิดความรักความสามัคคี และแถลงผลการสัมมนา

- **ระยะเวลาดำเนินการ:** จำนวน ๓ วัน ๒ คืน

- **สรุปผลและประเมินการดำเนินโครงการ**

(๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญาภาวนา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

- **หลักการและเหตุผล:** การพัฒนาทางด้านเพิ่มเติมความรู้ความสามารถหรือการพัฒนาด้านปัญญา เป็นความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การมีความรู้อย่าง

แท้จริง รู้จักเท่าทันต่อโลกและชีวิตความเป็นจริง ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

- **วัตถุประสงค์:** เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ มีการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้หรือทางด้านปัญญา สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ รู้จักเท่าทันต่อโลกและชีวิตความเป็นจริง

- **เป้าหมาย:** เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

- **วิธีการดำเนินการ:** โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา ดังนี้ (๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับงานสถานการณ์ด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องการนำการพัฒนาจิตในทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในงานด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ (๓) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานความมั่นคงทั้งภายในและนอกประเทศ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านด้วย (๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาด้านปัญญา ที่จะทำให้องค์กร และคนในองค์กรเกิดความมั่นคง เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และแลกเปลี่ยนผลการสัมมนา

- **ระยะเวลาดำเนินการ:** จำนวน ๓ วัน ๒ คืน

- **สรุปผลและประเมินการดำเนินโครงการ**

๔. การนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปใช้จะต้องดำเนินการดังนี้

๑) การเตรียมการ ในเรื่อง ๑) การกำหนดพื้นที่ ๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วม และ ๓) การกำหนดโครงการและกิจกรรม

๒) การดำเนินการ ในเรื่อง ๑) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย ๒) ฝ่ายอำนวยการดำเนินการ และ ๓) เจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๓) การประเมินผล จะต้องดำเนินการประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินกิจกรรม

๕. เงื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ

เงื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ จะต้องดำเนินการและบริหารจัดการ ดังนี้

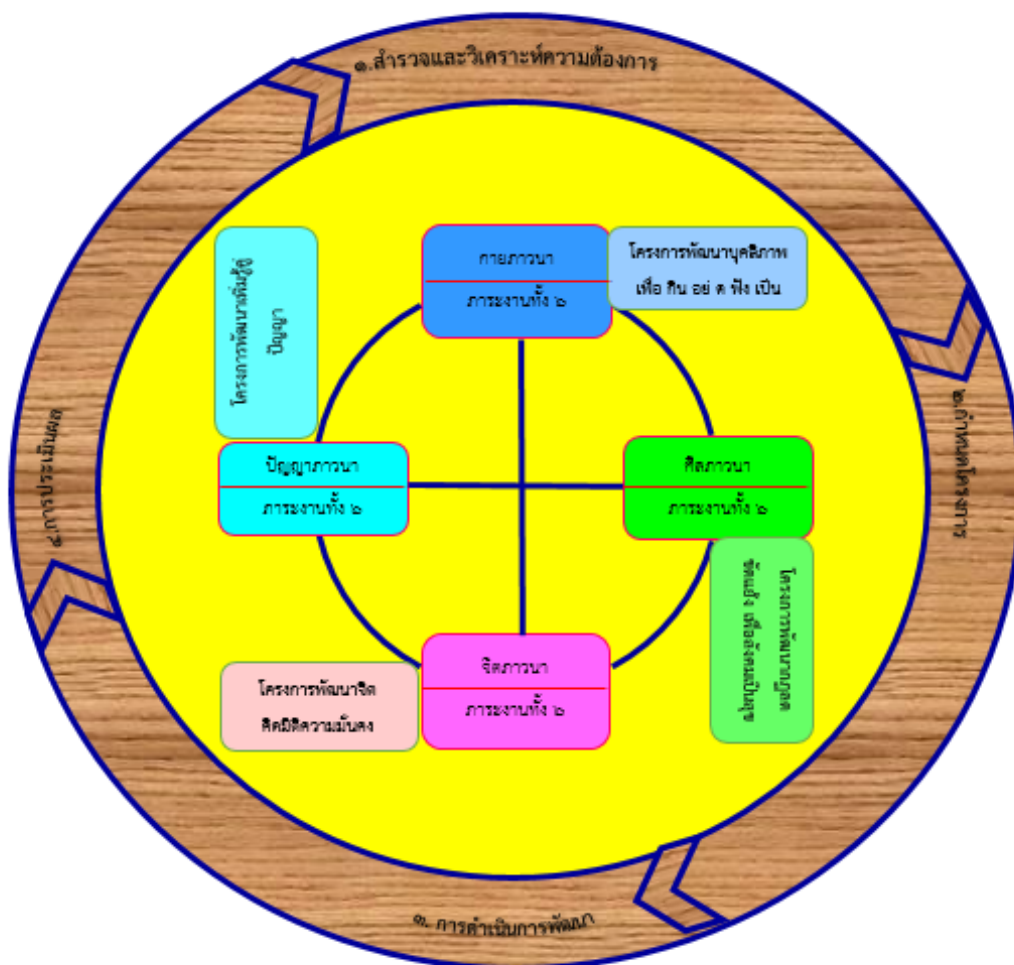
๑) ปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่

๒) นโยบายและความร่วมมือของผู้บริหาร

๓) ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่

๔) งบประมาณ

ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลจากองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม มาเขียนเป็นภาพกระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ดังนี้



ภาพที่ ๔.๒ กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภาพานา ๔

ภาระงานทั้ง ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ ๕) งานบริหารงานทั่วไป และ ๖) งานงบประมาณและการเงิน

๔.๒.๓ บทสรุปผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยผลจากการศึกษาเอกสาร การแจกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผลการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัย แสดงรายละเอียดในตารางที่ ๔.๑๖ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธ ธรรม (ฉบับร่างที่ ๑) รูปแบบประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ	ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธ ธรรม (ฉบับร่างที่ ๒) รูปแบบประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ	สรุปผลการพัฒนารูปแบบ การ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตาม หลักพุทธธรรม รูปแบบประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ
๑. หลักการ หลักการในการพัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๓ หลักการ ดังนี้ ๑. หลักการพัฒนาด้านการจัดการ ความรู้ด้านความมั่นคง เป็นวิธีการ และแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การจัดการวางแผน ๒) การ อำนาจการ และ ๓) การ ประสานงาน ๒. หลักการพัฒนาเพิ่มความชำนาญ หรือทักษะ เป็นการที่บุคคลใน องค์กรหรือต่างองค์กรได้เข้ามามี ส่วนร่วมการจัดการพัฒนา ศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านความ มั่นคง บุคลากรทางการศึกษา ด้าน ศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง และ อื่นๆ ๓. หลักการพัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติงานอย่างบูรณาการ เป็นการ พัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana ๔ ได้แก่ ๑) การพัฒนา ด้านกาย ๒) การพัฒนาด้าน	๑. หลักการ หลักการในการพัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ หลักการ ดังนี้ ๑. ทำให้ทราบถึงวิธีการวางแผน อำนาจการ ประสานงานและเสริม การปฏิบัติตามแผนแผนงานและ แนวทางการป้องกันปราบปราม ระวังภัยภัย และแก้ไขบรรเทา เหตุการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัย ต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ๒. ปกป้องสถาบันหลักของชาติและ สร้างความรักสามัคคีของคนในชาติ ด้วยพลังประชารัฐ ภายใต้การ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๓. ปกป้องดูแลความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามที่กฎหมาย บัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภา ความมั่นคงแห่งชาติหรือ นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เพื่อเป็น หลักประกันความเชื่อมั่น ภายในประเทศและจากนอก ประเทศ ๔. พัฒนาและเสริมสร้างระบบการ รักษาความมั่นคงภายใน	๑. หลักการ หลักการในการพัฒนา ศักยภาพการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ หลักการ ดังนี้ ๑. ทำให้ทราบถึงวิธีการวางแผน อำนาจการ ประสานงานและเสริม การปฏิบัติตามแผนแผนงานและ แนวทางการป้องกันปราบปราม ระวังภัยภัย และแก้ไขบรรเทา เหตุการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัย ต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ๒. ปกป้องสถาบันหลักของชาติและ สร้างความรักสามัคคีของคนในชาติ ด้วยพลังประชารัฐ ภายใต้การ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๓. ปกป้องดูแลความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามที่กฎหมาย บัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภา ความมั่นคงแห่งชาติหรือ นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เพื่อเป็น หลักประกันความเชื่อมั่น ภายในประเทศและจากนอก ประเทศ ๔. พัฒนาและเสริมสร้างระบบการ รักษาความมั่นคงภายใน

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
ศีลธรรม ๓) การพัฒนาด้านจิตใจ และ ๔) การพัฒนาด้านปัญญา	ราชอาณาจักร และกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ	ราชอาณาจักร และกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ
๒.จุดมุ่งหมาย ๒.๑ เพื่อให้หน่วยงานของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ๒.๒ เพื่อให้บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มความชำนาญหรือทักษะ ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ อย่างบูรณาการ โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม และให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง	๒. วัตถุประสงค์ ๒.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบด้านการวางแผน อำนาจการ และประสานงาน ๒.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลสถาบันหลักและสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ ๒.๓ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒.๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	๒. วัตถุประสงค์ ๒.๑ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบด้านการวางแผน อำนาจการ และประสานงาน ๒.๒ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลสถาบันหลักและสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ ๒.๓ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒.๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
๓.ระบบการดำเนินการ ระบบการดำเนินการการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ๓.๑ มีคณะทำงานโดยการแต่งตั้ง	๓. กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ๓.๑ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลัก	๓. กระบวนการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ๓.๑ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลัก

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
คณะกรรมการที่รับผิดชอบ ๓.๒ ประชุมคณะกรรมการบริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เพื่อวางแผนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๓.๓ คณะกรรมการบริหารนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๓.๔ คณะกรรมการบริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และคณะกรรมการบริหารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด เห็นชอบ ๓.๕ ประชุมคณะกรรมการบริหารของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และคณะกรรมการบริหารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น นักวิชาการทางการศึกษา ศาสนา นักจิตวิทยาความมั่นคง เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการวางแผนดำเนินการ ๓.๖ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตามแผนงานที่กำหนด ๓.๗ ดำเนินการจัดการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีการประเมินผล สรุปรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมให้แก่ผู้บริหารต่อไป	พุทธธรรม ประกอบด้วย ดังนี้ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารสนเทศ ๕) งานบริหารงานทั่วไป ๖)งานงบประมาณและการเงิน ๓.๒ ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ ๒) กำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ ๓) การดำเนินการพัฒนา ๔) การประเมินผล ๓.๓ หลักพุทธธรรม สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภavana ๔ ประกอบด้วย ๑) กายภavana หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเพื่อยเกินความจำเป็น ๒) คีลภavana หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี	พุทธธรรม ประกอบด้วย ดังนี้ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารสนเทศ ๕) งานบริหารงานทั่วไป ๖)งานงบประมาณและการเงิน ๓.๒ ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ ๒) กำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ ๓) การดำเนินการพัฒนา ๔) การประเมินผล ๓.๓ หลักพุทธธรรม สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภavana ๔ ประกอบด้วย ๑) กายภavana หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเพื่อยเกินความจำเป็น ๒) คีลภavana หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
	๓) จิตภาวนา หมายถึง การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลก และชีวิตตามสภาวะจริง ๓.๔ โครงการและกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกาย คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีล คือ โครงการพัฒนาภูมิตัดขัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ คือ โครงการพัฒนาจิตคิดมิติความมั่นคง ๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา โดยมีรายละเอียดของโครงการฯ ดังนี้.- ๑.โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ๑.๑ หลักการและเหตุผล การมีบุคลิกภาพและสุขภาพที่สมบูรณ์เข้มแข็ง เป็นการดูแลและพัฒนาตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพที่ดี รู้จักการบริหารร่างกาย ในการรับประทานอาหาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ พร้อมทั้งมีความ	๓) จิตภาวนา หมายถึง การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลก และชีวิตตามสภาวะจริง ๓.๔ โครงการและกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย โครงการ ดังนี้ ๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกาย คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีล คือ โครงการพัฒนาภูมิตัดขัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ คือ โครงการพัฒนาจิตคิดมิติความมั่นคง ๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา โดยมีรายละเอียดของโครงการฯ ดังนี้.- ๑.โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ๑.๑ หลักการและเหตุผล การมีบุคลิกภาพและสุขภาพที่สมบูรณ์เข้มแข็ง เป็นการดูแลและพัฒนาตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพที่ดี รู้จักการบริหารร่างกาย ในการรับประทานอาหาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ พร้อมทั้งมีความ

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
	ต้นตัวอยู่เสมอ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ ๑.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง รู้จักบริหารร่างกายให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ๑.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ๑.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ดังนี้ ๑) ฝึกอบรมวิธีการออกกำลังกายที่ ถูกต้อง จากวิทยากรและครูฝึกที่มี ความชำนาญเฉพาะและมี ประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่อง เกี่ยวกับโภชนาการ และการมี บุคลิกภาพที่ดีจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๓) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนว ทางการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีมากขึ้น และแสดงผลการสัมมนา ๑.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ๑.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ ๒. โครงการพัฒนาภูมิตัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ๒.๑ หลักการและเหตุผล ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรมตนเอง ให้สามารถอยู่ ร่วมกันได้ในสังคมอย่างเหมาะสม และเป็นมิตรกัน มีมารยาทและรู้จัก กฎกติกาของชุมชนและสังคม ทั้งใน สถานที่พักอาศัย และสถานที่ทำงาน	ต้นตัวอยู่เสมอ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเองได้อย่างมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพ ๑.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง รู้จักบริหารร่างกายให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ๑.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ๑.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ดังนี้ ๑) ฝึกอบรมวิธีการออกกำลังกาย ที่ถูกต้อง จากวิทยากรและครูฝึก ที่มีความชำนาญเฉพาะและมี ประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่อง เกี่ยวกับโภชนาการ และการมี บุคลิกภาพที่ดีจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๓) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนว ทางการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีมากขึ้น และแสดงผลการสัมมนา ๑.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ๑.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ ๒. โครงการพัฒนาภูมิตัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ๒.๑ หลักการและเหตุผล ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรมตนเอง ให้สามารถอยู่ ร่วมกันได้ในสังคมอย่างเหมาะสม และเป็นมิตรกัน มีมารยาทและรู้จัก กฎกติกาของชุมชนและสังคม ทั้งใน สถานที่พักอาศัย และสถานที่ทำงาน

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
	รู้จักอำนาจหน้าที่และรู้จักปฏิบัติ ตามคำแนะนำต่างๆ ไม่มีความ ขัดแย้งและการเอาเปรียบ ไม่ เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน ๒.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเอง ให้ สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมี ความสุข รู้จักอำนาจหน้าที่และรู้จัก ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสังคมไม่ เบียดเบียนผู้อื่น ๒.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ๒.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคคลขัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ดังนี้ ๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับ กฎ กติกาของสังคม จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานความ มั่นคงจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมี ประสบการณ์ ๓) ฝึกปฏิบัติธรรม วิปัสสนา กรรมฐาน โดยวิทยากรหรือวิปัสสนา จารย์และผู้ทรงคุณวุฒิและมี ประสบการณ์ ๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนว ทางการทำให้สังคมอยู่อย่างเป็นสุข และแถลงผลการสัมมนา ๒.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ๒.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ ๓. โครงการพัฒนาจิตคิดมีดีความ มั่นคง ๓.๑ หลักการและเหตุผล การพัฒนาทางด้านความคิดหรือการ	รู้จักอำนาจหน้าที่และรู้จักปฏิบัติ ตามคำแนะนำต่างๆ ไม่มีความ ขัดแย้งและการเอาเปรียบ ไม่ เบียดเบียนผู้อื่นให้เดือดร้อน ๒.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเอง ให้ สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมี ความสุข รู้จักอำนาจหน้าที่และรู้จัก ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสังคมไม่ เบียดเบียนผู้อื่น ๒.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ๒.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคคลขัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ดังนี้ ๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับ กฎ กติกาของสังคม จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานความ มั่นคงจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมี ประสบการณ์ ๓) ฝึกปฏิบัติธรรม วิปัสสนา กรรมฐาน โดยวิทยากรหรือวิปัสสนา จารย์และผู้ทรงคุณวุฒิและมี ประสบการณ์ ๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนว ทางการทำให้สังคมอยู่อย่างเป็นสุข และแถลงผลการสัมมนา ๒.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ๒.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ ๓. โครงการพัฒนาจิตคิดมีดีความ มั่นคง ๓.๑ หลักการและเหตุผล การพัฒนาทางด้านความคิดหรือการ

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
	พัฒนาด้านจิตเป็นความสามารถรู้จักในการใช้เหตุผล สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และประเมินปัญหา หรือสถานการณ์ ที่อยู่รอบตัวเรา รู้จักคิดที่จะกระทำในสิ่งที่ดีงาม การมีจิตที่เข้มแข็งมั่นคงด้วยคุณธรรม ทำให้มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ก็จะส่งผลต่อการช่วยตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย ๓.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการพัฒนาด้านความคิดหรือด้านจิตใจ สามารถรู้จักการใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการการปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์ ๓.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ๓.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาจิตคติมิตีความมั่นคง ดังนี้ ๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจในทางโลกและทางธรรม จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องการนำการพัฒนาจิตในทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในงานด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๓) ฝึกปฏิบัติธรรม วิปัสสนากรรมฐาน โดยวิทยากรหรือวิปัสสนาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาจิต ที่จะทำให้องค์กร	พัฒนาด้านจิต เป็นความสามารถรู้จักในการใช้เหตุผล สามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และประเมินปัญหา หรือสถานการณ์ ที่อยู่รอบตัวเรา รู้จักคิดที่จะกระทำในสิ่งที่ดีงาม การมีจิตที่เข้มแข็งมั่นคงด้วยคุณธรรม ทำให้มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ก็จะส่งผลต่อการช่วยตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นด้วย ๓.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการพัฒนาด้านความคิดหรือด้านจิตใจ สามารถรู้จักการใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการการปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์ ๓.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ๓.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาจิตคติมิตีความมั่นคง ดังนี้ ๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจในทางโลกและทางธรรม จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องการนำการพัฒนาจิตในทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในงานด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๓) ฝึกปฏิบัติธรรม วิปัสสนากรรมฐาน โดยวิทยากรหรือวิปัสสนาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนว

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
	และคนในองค์กรเกิดความมั่นคง เกิดความรักความสามัคคี และแถลงผลการสัมมนา ๓.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๓ วัน ๒ คืน ๓.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ ๔. โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา ๔.๑ หลักการและเหตุผล การพัฒนาทางด้านเพิ่มเติมความรู้ความสามารถหรือการพัฒนาด้านปัญญา เป็นความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การมีความรู้อย่างแท้จริง รู้จักเท่าทันต่อโลกและชีวิตความเป็นจริง ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ได้ดี และประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้หรือทางด้านปัญญา สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ รู้จักเท่าทันต่อโลกและชีวิตความเป็นจริง ๔.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ๔.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญหาดังนี้ ๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับงานสถานการณ์ด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องการนำการพัฒนาจิตในทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในงานด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมี	ทางการพัฒนาจิต ที่จะทำให้องค์กรและคนในองค์กรเกิดความมั่นคง เกิดความรักความสามัคคี และแถลงผลการสัมมนา ๓.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๓ วัน ๒ คืน ๓.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ ๔. โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา ๔.๑ หลักการและเหตุผล การพัฒนาทางด้านเพิ่มเติมความรู้ความสามารถหรือการพัฒนาด้านปัญญา เป็นความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การมีความรู้อย่างแท้จริง รู้จักเท่าทันต่อโลกและชีวิตความเป็นจริง ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ได้ดี และประสบความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ มีการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้หรือทางด้านปัญญา สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ รู้จักเท่าทันต่อโลกและชีวิตความเป็นจริง ๔.๓ เป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ๔.๔ วิธีการดำเนินการ โดยการกำหนดกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญหาดังนี้ ๑) รับฟังการบรรยาย เรื่องเกี่ยวกับงานสถานการณ์ด้านความมั่นคง จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๒) รับฟังการบรรยาย เรื่องการนำการพัฒนาจิตในทางศาสนาไปประยุกต์ใช้ในงานด้านความมั่นคง

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
	ประสบการณ์ ๓) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานความมั่นคงทั้งภายในและนอกประเทศ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านด้วย ๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาด้านปัญญา ที่จะทำให้องค์กรและคนในองค์กรเกิดความมั่นคง เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และ แลกผลความสำเร็จ ๔.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๓ วัน ๒ คืน ๔.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ	จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ ๓) ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานความมั่นคงทั้งภายในและนอกประเทศ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านด้วย ๔) จัดสัมมนากลุ่มย่อย เพื่อหาแนวทางการพัฒนาด้านปัญญา ที่จะทำให้องค์กรและคนในองค์กรเกิดความมั่นคง เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และ แลกผลความสำเร็จ ๔.๕ ระยะเวลาดำเนินการ : จำนวน ๓ วัน ๒ คืน ๔.๖ สรุปผลการดำเนินโครงการ
๔. กระบวนการดำเนินการ กระบวนการดำเนินการการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยดำเนินการใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๔.๑ ด้านการจัดการองค์ความรู้ด้านงานความมั่นคง (การวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน) ๔.๒ ด้านการจัดการเพิ่มความชำนาญ หรือทักษะงานด้านความมั่นคง (การวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน) และ ๔.๓ ด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างบูรณาการกับหลักพุทธธรรม (การวางแผน อำนวยการ และการประสานงาน) บูรณาการกับหลักภาวนา ๔ (การพัฒนาด้านกาย การพัฒนาด้านศีลธรรม การพัฒนาด้านจิตใจ และการพัฒนาด้านปัญญา) กระบวนการดำเนินการจัดการ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยการ	๔. การนำรูปแบบไปใช้ การนำรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปใช้ จะต้องดำเนินการดังนี้ ๔.๑ การเตรียมการ ในเรื่อง ๑) การกำหนดพื้นที่ ๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วม และ ๓) การกำหนดโครงการและกิจกรรม ๔.๒ การดำเนินการ ในเรื่อง ๑) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย ๒) ฝ่ายอำนวยการดำเนินการ และ ๓) เจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๔.๓ การประเมินผล จะต้องดำเนินการประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินกิจกรรม	๔. การนำรูปแบบไปใช้ การนำรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปใช้ จะต้องดำเนินการดังนี้ ๔.๑ การเตรียมการ ในเรื่อง ๑) การกำหนดพื้นที่ ๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วม และ ๓) การกำหนดโครงการและกิจกรรม ๔.๒ การดำเนินการ ในเรื่อง ๑) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย ๒) ฝ่ายอำนวยการดำเนินการ และ ๓) เจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๔.๓ การประเมินผล จะต้องดำเนินการประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินกิจกรรม

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
ดำเนินการ ตามองค์ประกอบหลัก ๕ ด้าน ดังนี้ ๑)ด้านการจัดทำโครงการฝึกอบรม ๒)ด้านการวางแผน ๓)ด้านการจัดการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๔)ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ ๕)ด้านการวัดและประเมินผลการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่		
๕.การประเมินผล การประเมินผล คือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อการตัดสินใจการปรับปรุงในการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธ ธรรม ได้แก่ ๕.๑ การประเมินผลการจัดการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธ ธรรม โดยผู้บริหารกองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และ กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในจังหวัด ที่อยู่ในพื้นที่ รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในภาค ๑ และ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมี ประสบการณ์หลากหลาย ด้านงาน ความมั่นคงด้านการศึกษา ด้าน ศาสนาและอื่นๆ ๕.๒ การประเมินผลจากความพึงพอใจ ของบุคคลในองค์กรและต่างองค์กรที่ได้ มีส่วนร่วมในการจัดการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กอง อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม	๕. เจื่อนไขของความสำเร็จของ รูปแบบ เจื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ จะต้องดำเนินการและบริหารจัดการ ดังนี้ ๕.๑ ปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่ ๕.๒ นโยบายและความร่วมมือของ ผู้บริหาร ๕.๓ ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ ๕.๔ งบประมาณ	๕. เจื่อนไขของความสำเร็จของ รูปแบบ เจื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ จะต้องดำเนินการและบริหารจัดการ ดังนี้ ๕.๑ ปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่ ๕.๒ นโยบายและความร่วมมือของ ผู้บริหาร ๕.๓ ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ ๕.๔ งบประมาณ

ร่างรูปแบบที่ ๑	ร่างรูปแบบที่ ๒	ผู้วิจัย สรุปและปรับแก้
๕.๓ การประเมินผลเปรียบเทียบผล ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ก่อนและหลังของการนำรูปแบบไปใช้		

๕.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย ดังนี้

๑. ทำให้ทราบถึงวิธีการวางแผน อำนาจการ ประสานงานและเสริมการปฏิบัติตามแผน แผนงานและแนวทางการป้องกัน ปราปราม ระงับยับยั้ง และแก้ไขบรรเทาเหตุการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
๒. ปกป้องสถาบันหลักของชาติและสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติด้วยพลัง ประชาธิปไตย ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๓. ปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภาความมั่นคงแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรี มอบหมาย เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นภายในประเทศและจากนอกประเทศ
๔. พัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกลไก การขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เพื่อ ดังนี้

๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบด้านการวางแผน อำนาจการ และประสานงาน
๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลสถาบันหลัก และสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติ
๓. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้างระบบ การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ส่วนที่ ๓ กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม มี ๖ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ ๕) งานบริหารงานทั่วไป และ ๖) งานงบประมาณและการเงิน
๒. ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ ๒) กำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ ๓) การดำเนินการพัฒนา และ ๔) การประเมินผล

๓. หลักพุทธธรรมสำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภาวนา ๔ ประกอบด้วย

๑) กายภาวนา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถแสวงสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒) ศีลภาวนา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ มนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓) จิตภาวนา หมายถึง การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็น นายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

๔. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย โครงการ ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกาย คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น

๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีล คือ โครงการพัฒนาภูมิตั้งใจ เพื่อสังคมเป็นสุข

๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ คือ โครงการพัฒนาจิตคิดมิตี ความมั่นคง

๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

ส่วนที่ ๔ การนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรับใช้จะต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอน ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นการเตรียมการ จะต้องเตรียมการในเรื่อง ๑) การกำหนดพื้นที่ ๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วม และ ๓) การกำหนดโครงการและกิจกรรม

๒. ขั้นการดำเนินการ จะต้องดำเนินการทั้งในเรื่องของ ๑) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย ๒) ฝ่ายอำนวยการดำเนินการ และ ๓) เจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๓. ขั้นการประเมินผล จะต้องดำเนินการประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการและกิจกรรม รวมถึงการประเมินผลก่อนและหลังการนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรับใช้

ส่วนที่ ๕ เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

เงื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ จะต้องดำเนินการและบริหารจัดการ ในเรื่องของปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่ และจะมีนโยบายและความร่วมมือของผู้บริหารเจ้าหน้าที่และจะต้องมีงบประมาณในการดำเนินการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม นั้นควรจะปฏิบัติตามขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ คือ

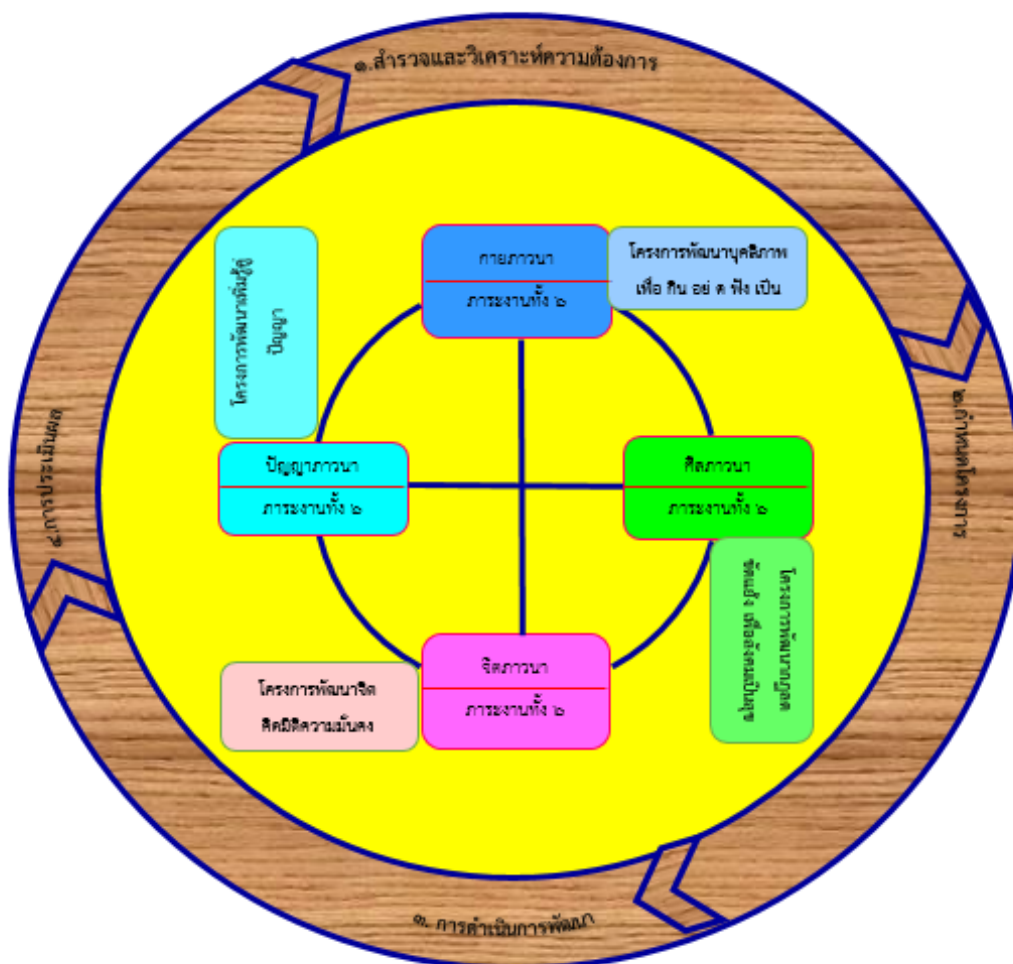
๑. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสำรวจศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามองค์ประกอบ ๖ องค์ประกอบ (ตามภาระงาน) คือ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารสนเทศ ๕) งานการบริหารงานทั่วไป ๖) งานงบประมาณและการเงิน

๒. การกำหนดโครงการและกิจกรรมให้ตรงต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพที่ได้การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าไปในโครงการและกิจกรรมเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ๒) โครงการพัฒนาภูมิตัดแต่ง เพื่อสังคมเป็นสุข ๓) โครงการพัฒนาจิตคิดมิตินความมั่นคง และ ๔) โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

๓. การดำเนินการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ โดยการดำเนินการตามโครงการและกิจกรรมที่กำหนดขึ้น

๔. การประเมินผล โดยการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการและกิจกรรม รวมถึงการประเมินผลก่อนและหลังการนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรมไปปรับใช้

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ภาพที่ ๔.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

จากภาพที่ ๔.๓ อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เป็นแบบเชิงสัญลักษณ์ (Sematic Model) มีหลักภาพ ๔ อยู่ตรงกลาง มีขั้นตอนการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ๔ ขั้นตอน มีองค์ประกอบ ๖ องค์ประกอบ (ภาระงานทั้ง ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒)งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ ๕) งานบริหารงานทั่วไป และ ๖) งานงบประมาณและการเงิน) มีโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ตามขั้นตอน คือ

๑. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสำรวจศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามองค์ประกอบ ๖ องค์ประกอบ(ตามภาระงาน) คือ

๑) งานการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ในเรื่องการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ด้านการรักษาสุขภาพ การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การช่วยราชการ การรักษาวินัย การพิจารณาความดีความชอบ การกำหนดบทลงโทษ การบริการด้านสิทธิ การพัฒนาและรักษาขวัญ การงบประมาณ รวมถึงงานด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชน และอื่นๆ

๒) งานการข้าว หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ในเรื่องการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแลชุดปฏิบัติการด้านการข้าว การรวบรวมข้าวสาร การผลิตข้าวกรองที่มีคุณภาพ การพัฒนาระบบเทคโนโลยี เพื่อจัดทำฐานข้อมูลด้านการข้าวที่ทันสมัย

๓) งานนโยบายและแผน หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ในเรื่องการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแลการปฏิบัติการข้าวสาร การฝึกกำลังเพื่อเสริมความมั่นคง การพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และการบริหารจัดการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง

๔) งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ในเรื่องการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแลชุดประสานงานมวลชน การจัดการฝึกอบรมให้กับมวลชนกลุ่มต่างๆ การจัดตั้ง สร้างและขยายกลุ่มผู้นำมวลชน การดำรงสถานภาพและพัฒนาความสัมพันธ์กับมวลชน กำกับดูแลงานด้านสารนิเทศ การสร้างภาพลักษณ์ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนทุกแขนง

๕) งานการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ในเรื่องการกำหนดนโยบาย การกำกับดูแลการส่งกำลังบำรุง การเสนอความต้องการโครงการงบประมาณ การเก็บรักษา แจกจ่าย การซ่อมบำรุง การจำหน่าย การทำบัญชีคุมพัสดุ และการดำเนินการต่ออาวุธยุทธโศภณ

๖) งานงบประมาณและการเงิน หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสานงาน ในเรื่องการกำหนดนโยบาย การดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงิน และการเสนอแนะและให้คำปรึกษาด้านงบประมาณและการเงิน

๒. การกำหนดโครงการและกิจกรรม

การกำหนดโครงการและกิจกรรมให้ตรงต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพที่ได้การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ ตามภาระงานทั้ง ๖ องค์ประกอบ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมคือ หลักภavana ๔ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า หลักภavana ๔ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ประกอบด้วย ภายภavana ศีลภavana จิตภavana และปัญญาภavana เข้าไปในโครงการและกิจกรรมเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) โครงการด้านกายภavana คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น

๒) โครงการด้านศีลภavana คือ โครงการพัฒนาภูมิตัดแต่งเพื่อสังคมเป็นสุข

๓) โครงการด้านจิตภavana คือ โครงการพัฒนาจิตคิดมีสติความมั่นคง

๔) โครงการด้านปัญญาภavana คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

๓. การดำเนินการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่

การดำเนินการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม เป็นไปตามวิธีการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่ได้กำหนดขึ้น

๔. การประเมินผล

การประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม เป็นไปตามโครงการและกิจกรรม และประเมินผลการนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม โดยประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินการพัฒนา

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ๒) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะในเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ในเขตพื้นที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ประกอบด้วย ๒๖ จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจง ผู้บริหารระดับสูงของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๗ ท่าน และพระภิกษุสงฆ์จำนวน ๓ รูป รวมทั้งหมด ๑๐ รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามจำนวนประชากร ๑,๔๕๔ คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๖ คน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” มีผลการวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จากเอกสารที่เกี่ยวข้องแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ผลจากการแจกแบบสอบถาม มีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จากการแจกแบบสอบถามเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๓๐๖ คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน ๓๐๖ ฉบับผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาวนา ๒) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา ๓) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา และ ๔) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาวนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา และ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ดังนี้

ด้านกายภาวนา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ๑) สามารถวางแผนกำหนดนโยบายด้านการบรรจุกำลังพล ๒) อำนาจการในการจัดหาวัสดุและสิ่งอุปกรณ์ และ ๓) วางแผนและกำหนดนโยบายงานด้านการข่าว และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ การประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน

ด้านศีลภาวนา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ๑) วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพบุคลากร ๒) วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แล่งการณ์และแบบธรรมเนียมด้านบุคลากร และ ๓) อำนาจการตรวจสอบจำนวนของยุทธโธปกรณ์ของหน่วย และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ วางแผนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติงานด้านการข่าว

ด้านจิตภาวนา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ๑) วางแผนการรวบรวมข่าวสารเชิงคุณภาพ ไม่บิดเบือนข่าวสาร ๒) วางแผนการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานด้านความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง และ ๓) ประสานงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลในด้านการส่งกำลังบำรุง และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ วางแผนกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องสภาพปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติการ

ด้านปัญญาภาวนา พบว่า มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับ ได้แก่ ๑) อำนาจการให้หน่วยงานในความรับผิดชอบให้บริหารจัดการตามแผนงาน/โครงการด้านความมั่นคง ๒) ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัด เพื่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงร่วมกัน และ ๓) วางแผนดำเนินการฝึกอบรมให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ตามหลักสูตรความมั่นคงของชาติ และข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ประสานงาน และกำกับดูแลงานเกี่ยวกับงานกฎหมายและสิทธิมนุษยชน

๒. ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีผลการวิจัย ดังนี้

โดยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) มีผลการวิจัย โดยแบ่งออก ดังนี้

ด้านกายภาวนา พบว่า สภาพปัญหาทางด้านกาย ประกอบด้วย ๖ ปัญหา ได้แก่ ๑) การจัดการฝึกอบรมสัมมนาไม่ค่อยเหมาะสม ๒) มีความไม่พร้อมทางด้านร่างกาย ๓) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๔) ขาดกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะเฉพาะปัญหาด้านความมั่นคง ๕) ไม่มีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ ๖) มีการจัดทำบัญชีครัวเรือนน้อย

ด้านศีลภาวนา พบว่า สภาพปัญหาทางด้านศีล ประกอบด้วย ๒ ปัญหา ได้แก่ ๑) ขาดการมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักศีลธรรมและคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา และ ๒) ขาดการปฏิบัติตนและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่

ด้านจิตภาวนา พบว่า สภาพปัญหาทางด้านจิตใจประกอบด้วย ๖ ปัญหา ได้แก่ ๑) มีความพร้อมทางจิตใจที่แตกต่างกัน ๒) มีความมั่นใจในตนเองน้อย ๓) ระบบการสื่อสารที่ไม่ดี ๔) มีความกังวลเรื่องสุขภาพและโรคภัย ๕) ปัญหาการปรับตัวและการฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็ง และ ๖) การมีความสัมพันธ์ภาพ

ด้านปัญญาภาวนา พบว่า สภาพปัญหาทางด้านปัญญา ประกอบด้วย ๕ ปัญหา ได้แก่ ๑) ขาดประสบการณ์และทักษะที่ดี ๒) การเปลี่ยนแปลงความคิดของเจ้าหน้าที่ทำได้อย่าง ๓) การปรับตัวในการใช้เหตุและผลในการปฏิบัติหน้าที่ ๔) ขาดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ๕) มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องน้อย

๕.๑.๒ สรุปผลการวิจัยการพัฒนา/นำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

สรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มและได้นำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรึกษา ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งสรุปผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” ประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้

๑. หลักการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย ดังนี้

๑) ทำให้ทราบถึงวิธีการวางแผน อำนาจการ ประสานงานและเสริมการปฏิบัติตามแผนงานและแนวทางการป้องกันปราบปราม ระวังยับยั้ง และแก้ไขบรรเทาเหตุการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

๒) ปกป้องสถาบันหลักของชาติและสร้างความรักสามัคคีของคนในชาติด้วยพลังประชารัฐ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) ปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สถาความมั่นคงแห่งชาติหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เพื่อเป็นหลักประกันความเชื่อมั่นภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๔) พัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร และกลไกการขับเคลื่อนการปฏิบัติที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและจากนอกประเทศ

๒. วัตถุประสงค์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบด้านการวางแผน อำนาจการ และประสานงาน

๒) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลสถาบันหลัก และสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ

๓) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการปกป้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาและเสริมสร้างระบบการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๓. กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑) องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม มี ๖ องค์ประกอบ ดังนี้ (๑) งานการบริหารงานบุคคล (๒) งานการข่าว (๓) งานนโยบายและแผน (๔) งานกิจการมวลชนและสารสนเทศ (๕) งานบริหารงานทั่วไป และ (๖) งานงบประมาณและการเงิน

๒) ขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ (๑) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ (๒) กำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ (๓) การดำเนินการพัฒนา และ (๔) การประเมินผล

๓) หลักพุทธธรรมสำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักภavana ๔ ประกอบด้วย

(๑) กายภาวนา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพลสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

(๒) ศิลภาวนา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในภาวะเปียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

(๓) จิตภาวนา หมายถึง การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

(๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

๔) โครงการและกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย โครงการ ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกาย คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น

(๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีล คือ โครงการพัฒนาคุณลักษณะ เพื่อสังคมเป็นสุข

(๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ คือ โครงการพัฒนาจิต คิติมิตี ความมั่นคง

(๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

๔. การนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรับใช้จะต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอน ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ขั้นการเตรียมการ จะต้องเตรียมการในเรื่อง (๑) การกำหนดพื้นที่ (๒) กำหนด คุณสมบัติของผู้เข้าร่วม และ (๓) การกำหนดโครงการและกิจกรรม

๒) ขั้นการดำเนินการ จะต้องดำเนินการทั้งในเรื่องของ (๑) ผู้บริหารกำหนด นโยบาย (๒) ฝ่ายอำนวยการดำเนินการ และ (๓) เจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๓) ขั้นการประเมินผล จะต้องดำเนินการประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการและกิจกรรม รวมถึงการประเมินผลก่อนและหลังการนำรูปแบบ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรับใช้

๕. เงื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ

เงื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบ จะต้องดำเนินการและบริหารจัดการ ในเรื่อง ของปรับใช้ตามบริบทของพื้นที่ และจะมีนโยบายและความร่วมมือของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ และจะต้อง มีงบประมาณในการดำเนินการ

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง ภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม นั้นควรจะปฏิบัติตามขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ คือ

๑) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ หน้าที่โดยการสำรวจศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตามองค์ประกอบ ๖ องค์ประกอบ (ตาม ภาระงาน) คือ ๑) งานการบริหารงานบุคคล ๒) งานการข่าว ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานกิจการ มวลชนและสารสนเทศ ๕) งานการบริหารงานทั่วไป ๖) งานงบประมาณ และการเงิน

๒) การกำหนดโครงการและกิจกรรมในการพัฒนา การกำหนดโครงการและ กิจกรรมต้องให้ตรงต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพที่ได้การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการ โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าไปในโครงการและกิจกรรมเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ

หน้าที่เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ๑) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านกาย คือ โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อกิน อยู่ ดู ฟัง เป็น ๒) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านศีล คือ โครงการพัฒนา กุลลขัดแย้ง เพื่อสังคมเป็นสุข ๓) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านจิตใจ คือ โครงการพัฒนาจิตคิด มิติความมั่นคง และ ๔) โครงการพัฒนาศักยภาพทางด้านปัญญา คือ โครงการพัฒนาเพิ่มรู้คู่ปัญญา

๓) การดำเนินการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ โดยการดำเนินการตาม โครงการและกิจกรรมที่กำหนดขึ้นตามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่

๔) การประเมินผล โดยการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ตาม โครงการและกิจกรรม รวมถึงการประเมินผลก่อนและหลังการนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรับใช้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน พบว่า สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่ได้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสภาพ ปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตาม หลักพุทธธรรมในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาวนา ๒) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา ๓) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา และ ๔) ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญา ภาวนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาวนา ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา และ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา เป็นด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ การประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน มีคะแนนน้อยที่สุด

จากการค้นคว้งานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไม่พบ งานวิจัยใดที่สามารถเปรียบเทียบกันได้โดยตรง แต่มีผลการวิจัยที่ใกล้เคียงกัน คือ งานวิจัยของ **ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญ์ โอบอ้อม ได้วิจัยเรื่อง**^๑ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ในภาพรวมพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้าน การศึกษาและด้านการพัฒนา แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลใน ๓ ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา, และ D (development) การพัฒนา นำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลักไตรสิกขา คือ ศีล

^๑ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญ์ โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรใน ๓ ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่ประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ $TED + SSP = KSA$ และยังได้สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักภavana ๔ ของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต” ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามได้ แล้วจะมีผลดีทั้งการพัฒนาตนเองและจิตใจ ความหมายของภavana ๔ คือ การเจริญ การพัฒนาทั้งทางด้านสมณะ และวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ ทั้งภาพลักษณ์ภายนอกและภายใน^๒ ฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรื่องการประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชนจะต้องมีจิตใจและความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรหรือเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ จุมพล พูลภัทรชีวินและคณะ^๓ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของคนดี มีคุณธรรม คือ คนที่มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละเอียดและเกรงกลัวต่อบาป เป็นต้น และยังได้สอดคล้องกับงานการวิจัยของ วันชัย สุขตาม^๔ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักธรรมที่สำคัญหลักธรรมหนึ่งก็คือ หลักภavana ๔

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย ๕ ส่วน คือ ๑) หลักการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ๒) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาศักยภาพ ๓) กระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ (ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ พบว่า มีองค์ประกอบ ๖ องค์ประกอบ มีหลักพุทธธรรม คือ หลักภavana ๔ มีขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ ๔ ขั้นตอน และมีโครงการและกิจกรรมประกอบการพัฒนา) ๔) การนำรูปแบบไปใช้ และ ๕) เงื่อนไขของความสำเร็จ สอดคล้องกับงานการวิจัยของ เพลินใจ พุทธชาตธีรตัน^๕ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย ๑) ที่มาของรูปแบบ ๒) คุณลักษณะผู้นำที่ต้องการ ๓) กระบวนการพัฒนา ๔) การนำรูปแบบไปใช้ และยังได้

^๒พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑

^๓จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ, **การวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม**, (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้(องค์การมหาชน), ๒๕๔๙), หน้า ช-ค.

^๔วันชัย สุขตาม, “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”, **รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕)

^๕เพลินใจ พุทธชาตธีรตัน, “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดิ์^๖ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ มี ๓ ส่วน คือ ๑) หลักการและวัตถุประสงค์ ๒) โครงสร้างและสาระสำคัญ และ ๓) การนำไปสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ

การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบรูปแบบจากการนำรูปแบบที่ได้พัฒนาแล้วไปปรึกษาที่ปรึกษาและปรับปรุงและแก้ไข ผลจากการตรวจสอบรูปแบบทั้ง ๕ ส่วน มีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการเสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่จะเทิดทูน พิทักษ์และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว และสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ด้วยการน้อมนำแนวทางพระราชทาน“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”และ“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”เป็นหลัก กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการทหารบก รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ผอ.รมน.) มีหน้าที่รับผิดชอบและการสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพบกตามที่มีผู้บัญชาการทหารบก รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรมอบหมาย และมีอำนาจหน้าที่ตามที่มีผู้บัญชาการทหารบก รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรกำหนดตามข้อเสนอแนะของผู้บัญชาการทหารบก รักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จะต้องปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งและนโยบายของหน่วยเหนือ (กอ.รมน.) และผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ โดยมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงให้สำเร็จ จัดปัญหาภัยคุกคามให้หมดไป และจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนคนไทยและประเทศชาติสืบไป

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม จะต้องมิตศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่และมีความสามารถปฏิบัติงานใน ๓ ประการ คือ ๑.การวางแผน ๒.การอำนวยการ และ ๓. การประสานงาน ในงาน ดังต่อไปนี้ คือ การบริหารบุคคล งานการข่าว งานนโยบายและแผน งานกิจการมวลชนและสารนิเทศ งานการบริหารทั่วไป งานงบประมาณและการเงิน งานการประสานงานความมั่นคง และงานประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และอื่นๆ ตามสั่งการของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การกำหนดนโยบายของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) จะกำหนดประเด็น ดังนี้

^๖พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดิ์, “การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา*, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๑. การพัฒนาศักยภาพด้านกายภาพนา ผู้วิจัยเห็นว่า กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และหน่วยเหนือควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสมรรถนะทางด้านร่างกายให้เหมาะสมและเกิดความพร้อมทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการสร้างกำลังพลใหม่ๆ ให้มากขึ้นเพื่อทดแทนกำลังที่ปฏิบัติหน้าที่นาน รวมทั้งการจัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะและบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับร่างกายบ่อยๆ หรือทุกๆ เดือน พร้อมระบบการดูแลเรื่องสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น ที่พักอาศัย ค่าตอบแทน การดูแลภายหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ และงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นต้น

๒. การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาพนา ผู้วิจัยเห็นว่า กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ควรที่จะส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับความเป็นมืออาชีพของหน่วยความมั่นคงให้มากขึ้น รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าไปสู่ความกลมกลืนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นในพื้นที่ปฏิบัติการ สามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับนานาชาติประเทศมากยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาพนา ผู้วิจัยเห็นว่า กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ควรที่จะสร้างศักยภาพความพร้อมทางจิตใจให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ อาทิเช่น ความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ ความมั่นใจในตนเอง การตัดสินใจ และความตื่นตัว เป็นต้น เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานในระบบที่ทีมงาน หากไม่มีความพร้อมเท่าๆ กัน จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้

๔. การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาภาพนา ผู้วิจัยเห็นว่า กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ควรที่จะเสริมสร้างประสบการณ์และทักษะด้านการสื่อสาร ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความมั่นคง กฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการส่งเสริมระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านความมั่นคงอื่นๆ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ เป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงระบบต่างๆ อาทิเช่น ความมั่นคง ระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรม ให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) และจะเกิดผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ควรนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ไปปรับใช้ ดังนี้

๑. การพัฒนาศักยภาพด้านกาย ผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่จะสร้างเสริมให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานมีความสามารถในการวางแผน การอำนวยการ และการประสาน ในภารกิจและอำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน โดยเฉพาะการขับเคลื่อนและการใช้มวลชนเพื่อการผนึกกำลังของคนในชาติให้เกิดความรักความสามัคคี และส่งเสริมให้กำลังพลมีร่างกายที่เข้มแข็ง ระบบการดูแลสุขภาพด้วยโภชนาและอาหารที่ถูกต้อง รวมทั้งการเสริมสร้างระบบการทดสอบร่างกายให้มีความพร้อมอยู่เสมอด้วยการออกกำลังอย่างเป็นระบบ

๒. การพัฒนาศักยภาพด้านศีล ผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่จะนำเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพิ่มเติม อาทิเช่น การปฏิบัติตามหลักศีล ๕, ศีล ๘ ในโอกาสต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมความตระหนักถึงวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนิมนต์พระวิทยากรที่มีความรู้มาถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติศีลธรรมที่สอดคล้องและเหมาะสม เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการวางแผน อำนาจการ และการประสานที่รอบครอบไม่เกิดข้อผิดพลาด

๓. การพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจ ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีแผนงานโครงการจะมุ่งไปสู่การสร้างเสริมประสบการณ์ด้านการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเพื่อฝึกอบรมจิตใจให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคง มั่นใจ และเพิ่มพูนอุดมการณ์การทำงานเพื่อประชาชน ความทุ่มเทเสียสละให้กับความเป็นกัลยาณมิตรที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีเอกภาพมากยิ่งขึ้น

๔. การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา ผู้วิจัยเห็นว่า ควรที่จะนำหลักการศึกษาผนวกกับประสบการณ์ในการปฏิบัติตามพื้นที่โดยจัดหลักสูตรหรือจัดองค์ความรู้ใหม่ให้กับเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง เพิ่มโอกาสที่จะแสวงหาเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพราชการ อีกทั้งการถ่ายทอดประสบการณ์จากเจ้าหน้าที่ผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

สรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัย เสนอแนะควรนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรมไปปรับใช้

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประสานงานและการขับเคลื่อนมวลชน

๒. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคอื่นๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. คู่มือการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่. ม.ป.ท..

จกกลนี ชุตินาเทวินทร. การฝึกอบรมเชิงพัฒนา Training and Development. กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลี, ๒๕๔๒.

จริยา เรืองเดชสกุล. หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๕๒

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

จุมพล พูลภัทรชีวิน และคณะ. การวิจัยและพัฒนาระบบการสร้างควมดีมีคุณธรรม. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้กรมมหชน, ๒๕๔๙.

ชัยวัฒน์ อติพัฒน์. หลักพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ม.ป.พ..

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.พ.: ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.

ชาย โพธิ์ธิดา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๗.

ชูชัย สมितिไกร. การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงอกงามทางจิตใจ. เชียงใหม่: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ม.ป.พ..

_____. จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ม.ป.พ..

เชาว์ โรจนแสง. แนวคิด การวางแผนและระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๓.

เชาว์ โรจนแสง. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๗. พิมพ์ครั้งที่ ๓. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, ๒๕๕๔.

เตชิต บรรจงอักษร. การฝึกกองทัพบกในปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๔๘. กรุงเทพมหานคร:อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๗.

ดนัย เทียนพุฒ. **กลยุทธ์การพัฒนาคนไขปัญหาหัวใจนักฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุรพิม, ๒๕๔๑.

ทศนา แคมมณี และคณะ. **แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

ทศนา แคมมณี. **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: ดานสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๐.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

นฤมล มารคแมน. **มนุษย์และความเป็นจริงของชีวิตในทัศนะของพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

นิสดารค์ เวชยานนท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ. ๖๒๐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกมลการพิมพ์, ๒๕๔๗.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

_____. **พุทธธรรม ฉบับเดิม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ดวงแก้ว, ๒๕๔๔.

_____. **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). **พุทธวิธีแก้ปัญหาเพื่อศตวรรษที่ ๒๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

_____. **พุทธธรรม ฉบับขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๐. นครปฐม: วัดญาณเวศกวัน, ๒๕๔๕.

_____. **พุทธธรรม ฉบับเดิม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินเตอร์ แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

_____. **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙.

_____. **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระราชวิสุทธิโสภณ วิลาศ ญาณวโรดม. **วิมุตติรัตนมาลี**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๒.

- พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลบอลคิมทอง. ม.ป.พ..
- พุทธทาสภิกขุ. **ธรรมสังฆะของธรรมชาติดับอุดมคติทางการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๗.
- พลสุข หิงคานนท์. **การพัฒนารูปแบบ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- เพ็ชรี รูปะวิเขต. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม Training and Meeting Techniques**. ม.ป.พ., ๒๕๔๙.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- รัตน์ บัสนธ์. **วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: คำสมัย, ๒๕๕๑.
- วรรณกร แสงมณี. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๓.
- วรรณิ แกมเกตุ. **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- วิจิตร อวาทกุล. **การฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- วิจิตร อวาทกุล. **คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- วิฑูรย์ สิมะโชติ. **ขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน**. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, ๒๕๔๕.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์. ม.ป.พ..
- ศิระ โอภาสพงษ์. **ทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: เออาร์ บีซิเนส เพรส, ๒๕๔๓.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง, ๒๕๔๗.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. ม.ป.พ..
- สมาน รังสียกฤษณ. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๔๗.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัดมหาชน, ๒๕๔๘.
- สุนันทา เลานันทน. **การพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ดีดีบุคส์โตร, ๒๕๔๔.
- สุปรานี ศรีฉัตรวิมุข. **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

สุรชาติ ฌ หนองคาย. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบสุขภาพ. **เอกสาร**

ประกอบคำบรรยาย. ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์. **ระเบียบวิธีวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑.

อาภรณ์ ภูวพิณธุ์. **การพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อองค์กร, ๒๕๔๘.

อาภรณ์ ภูวพิณธุ์. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.

อุทัย สติมัน. “พุทธธรรมาภิบาลสำหรับผู้นำยุคโลกาภิวัตน์”. **บทความวิชาการทางพระพุทธศาสนา นานาชาติ ครั้งที่ ๘ เนื่องในวสาบูชาวันสำคัญสากลของโลก ๑๒-๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

อุทัย บุญประเสริฐ. **รูปแบบ ตัวแบบ หรือแบบจำลอง-model การสร้าง การพัฒนา และการทดสอบ.** เอกสารอัดสำเนา. ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์., ๒๕๔๗.

อุทุมพร จามรมา. **๙ ขั้นตอนการทำให้ประกันคุณภาพการศึกษาที่ครบวงจร.** กรุงเทพมหานคร: ฟินนี่, ๒๕๔๕.

(๒) วารสารวิชาการ/สาระสังเขปออนไลน์

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.opm.isoc.go.th/assets/img/Prawat.pdf>. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. ยุทธศาสตร์.บทสรุปผู้บริหารยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔. ม.ป.พ.

การจัดและหน้าที่ส่วราชการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค. [ออนไลน์].แหล่งที่มา: <http://www.3armyarea-rta.com/pc55/Plan.pdf>. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

การประสานงานม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tm.mahidol.ac.th/tropmed-km/sites/default/files/Coordination.pdf>. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

การอำนวยการ [ออนไลน์].แหล่งที่มา:<https://sites.google.com/site/hlakkarcadkar32001003/hnwy-thi-8-kar-xanwy-kar>

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการวางแผนการวางแผน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://sites.google.com/site/pmttech32152009/1-sa-ma-rthxth-bay-naew-kh-dke-ywk-bka-rbr-har-khomgkar-khwam-s-akh-y-khwam-pe-nma-khwam-hmay-khwam-taek-t-ang-rahw-a-ngka-rbr-har-khomgkar-k-bkar-br-har-th-w-pi-laea-pra-yo-chn-khxng-kar-br-har-khomgkar-rwm-th-ng-khwam-s-mph-nth-khxng-khomgkar-wngcr-khomgkar-laea-kar-wangphaen-khomgkar>. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

คู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการดำเนินงานการบริหารจัดการของ กอ.รมน.ภาค และ กอ.รมน.จังหวัด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.isoc.go.th/wp-content/uploads/2018/03/Eval_workmanual-rev1.pdf. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930278/chapter2.pdf [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ., ๒๕๔๒ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://th.wiktionary.org/wiki/%E0%B8%A8%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A2%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E>. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรพ.ศ. ๒๕๕๑. เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ กราขกิจจานุเบกษา ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/stability-2551.pdf>. [๑๕ มกราคม ๒๕๖๑].

รุ่งฤดี กิจควร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร: พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา”. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๔๘:

วันชัย ปานจันทร์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการใช้ฐานการจัดการความรู้”. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ มกราคม-พฤษภาคม ๒๕๔๘:

สถาบันวิทยาศาสตร์แห่งชาติสหรัฐอเมริกา. อ้างใน ผู้จัดการออนไลน์. ผลวิจัยวิทยาศาสตร์ชี้ชัด ปฏิบัติธรรมทำสมาธิ ส่งผลดีต่อสมอง, ๒๕๔๘. จาก <http://www.dhammadownload.org/articles/025.php>. [๑๕ ม.ค.๒๕๖๑].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสศช.. โดยคณะอนุกรรมการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=2618. [๑๗ มกราคม ๒๕๖๑].

หลักการทรงงาน ๒๓ ประการของในหลวงรัชกาลที่ ๙. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.dhammadownload.org/articles/025.php>. [๑๗ มกราคม ๒๕๖๑].

อุทัย บุญประเสริฐ. ตัวแบบ หุ่นจำลอง แบบจำลองหรือโมเดล. **วารสารครุศาสตร์**. ๓ ๓-๔. เมษายน-กรกฎาคม ๒๕๔๖:

(๓) วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย

กรภัทร์ จารุกานีดกนก. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณสุขนโยบายด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

คณะผู้วิจัย สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา ไอเอฟดี. “รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม”. **รายงานการวิจัยเรื่อง**. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้องค์การมหาชน, ๒๕๕๙.

จินตนา ภู่อราม. “การพัฒนาแบบการบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้วยการเทียบเคียงสมรรถนะ”. **ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ชัชภูมิ สีสัมพู. “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต** การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๘.

- ชัยญาณภัฏฐ์ จินณณัฐชา. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ. **วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ปีการศึกษา, ๒๕๕๔.
- ฉาน ธรรมวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ”. **ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๒.
- นครินทร์ แก้วโชติรุ่ง. รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต พระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ปัญญา ทองนิล. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน. **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๕๓.
- พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ พรหมศรี. “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พิเชษฐ์ โพธิ์ภักดิ์. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัด การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔.
- พูลสุข หิงคานนท์. การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัย **กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- เพลินใจ พลกษชาติรัตน์. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- ภิญญ์ นิลจันทร์. การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖.
- มณฑาญจน์ ทองไย. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. ๒๕๔๙.

มาลี สืบกระแส. “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม ๒๕๕๒.

เยาวลักษณ์ สุตะโคตร. “การพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานเทศบาล: กรณีสำนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.

เรวัต ทัดติยพงศ์. “ทักษะของข้าราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๓.

วันชัย สุขตาม. “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕

วิญญาภา เมธีวรฉัตร. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง **๒. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ. “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี”. **วิทยานิพนธ์ค.ด. บริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สุทธญาณ โอบอ้อม. “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สุปรียา อีร์สิรานนท์. “การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** พระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

อนุวัต กระสังข์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗

อมร สุวรรณนิมิตร. “รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาพัฒนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖.

อินสร อภิวัฒน์สนองและคณะ. “การพัฒนาศักยภาพเยาวชนให้มีคุณธรรม บ้างทุ่งโป่ง ตำบลเมืองปาน อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยแห่งชาติ สกว, ๒๕๔๘.

เอกนถน บางท่าไม้. “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี”. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

- Alkin. Evaluating the cost-effectiveness of instructional programs. Los Angeles: University of California. 1969.
- Ambassa-mve. J.. “A model of a instructional media center for teaching learning agriculture at the University Center of Dechang in Cameroon. West Africa” .Master degree thesis abstract. East Texas State University.1989.
- Bardo & Hartman. Urban society: A systematic introduction. New York: F.E. Peacock. 1982.
- Becker. G.S.. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press. 1994:
- Bertalanffy. L. V.. General system theory; Foundations. development. applications. New York: George Brazillcr. 1986.
- Brown. W.B.. and Moberg. D.J. Organizational Theory and Management: A Macro Approach. n.d.. 1980.
- Bush. T. Theories of Educational Management. Frome and London: Butler & Tanner. 1986.
- Cronbach. Educational psychology. New York: Harcourt. Brace & World. 1963.
- Greenwood. J. Davydd; & Levin Morten. Introduction to Action Research Social Research for Social Change: SAGE Publication. 1998.
- Hieneman. Herbert g. and other. Personnel/Human Resource Management. Lllinois: Richard D Lrwin..
- Husen& Postlethwaite. The international encyclopedia of education. New York: Paramon. 1994.
- Husen. T. & Postlethwaite. N.T. The international encyclopedia of education. 2nd ed NewYork: Pergawon press Inc. 1994.
- Husen. Torsten & Postlethwaite. T. Neville. Ed. The International Encyclopedia of Education. 2nd ed vol. 10 Great Britain: Persamon Press. 1994.
- Joyce. B. and Weil. M.. Model of Teaching. New York: Prentice-Hall. 1996.
- Kearney. A model for nurse faculty research productivity. [CD-ROM]. Abstract from:Database:Abstracts interactional Issue:48 08a publication Number:AA18724920. 2010.
- Keeves Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook. Oxford. England: Pergamon Press. 1988.

- Keeves. P. J.. Educational Research. Methodology and Measurement. Printed and boun in Great Britain by Cambridge University Press. Cambridge. UK. 1997.
- Keeves. P.J.. Model and Model building Education Research. Methodology and Measurement: An International Handbook. Oxford: Pergamon Press. 1988.
- Leslie A.Weatherly. "Human Capital-The Illusive Asset. Measuring and Managing Human Capita l:A Strategic Imperative for HR". SHRM Research Quatery. 2003:
- Makkibbin. Mary Leach. Rational-Emotive Education for Under producing Gifted Children: Effects on School.. New York: McGraw - Hill Book Company. 1989.
- McMillan. J.H.. & Schumacher. S.. Research in Education: A conceptual introduction. New York: San Francisco. 2001.
- Procter and Paul. Longman Dictionary of Contemporary English. London: Longman. 1978.
- 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:
- Schultz. T. W.. "Investment in human capital". The Role of Education and of Research. Vol.51 New York: The Free Press. 1971:
- Seels & Richey.. Instructional technology: The definitions and domains for the field Washington. D.C.: Association for Educational Communications and Technology. 1994.
- Smthi. R.H.. & et al.. Management: Marketing Organizations Perform. New York: Macmillan. 1980.
- Stoner. and Wankel. Management. 3nd.ed. New Delhi: Prentice-Hall Privated Limited. 1986.
- Strickland. A.W. ADDIE. Idaho state University College of Education Science. Math & Technology Education. Retrieved May 15. 2018. [Online]: From [http:// www.ed.isu.edu/addie/index.htm](http://www.ed.isu.edu/addie/index.htm).
- Stufflebeam. et al.. Educational evaluation & decision making. Itasca. IL: Peacock. cop. 1971.
- Tosi. H.L. & Carroll. S.J. Management. New York: John Wiley and Sons. 1982. p. 559.
- Willer. D.. Scientific Sociology: Theory and Method. Englewood cliff. NJ.: Prentice Hill. 1986.

ภาคผนวก

ภาคผนวก : ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์เชิงลึก และ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เจาะลึก					
ลำดับ	รายชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	กองบังคับการฯ/ จังหวัด	ระดับ การศึกษา/ อายุ	วัน-เดือน-ปี
๑	พลตรีพนิชย์ ศิริ พละ	รองผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน จังหวัดฉะเชิงเทรา	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายในจังหวัด ฉะเชิงเทรา	ปริญญาตรี อายุ ๕๙ ปี	วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑
๒	พลตรีทศไนย ประ ทุมทอง	รองผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน จังหวัดชลบุรี	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายในจังหวัด ชลบุรี	ปริญญาโท อายุ ๕๖ ปี	วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑
๓	พลตรีมนัส จันดี	รองผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน กรุงเทพมหานคร	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายใน กรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี อายุ ๕๔ ปี	วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑
๔	พลตรีนิธิศ เปลี้น ปาน	เลขาธิการกอง อำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายในภาค ๑	ปริญญาตรี อายุ ๕๔ ปี	วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑
๕	พันเอกวินัย บุตร รักษ์	รองผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน จังหวัดปราจีนบุรี	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายในจังหวัด ปราจีนบุรี	ปริญญาตรี อายุ ๕๕ ปี	วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑
๖	พันเอกไกรภพ ไชย พันธุ์	รองเลขาธิการกอง อำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในภาค ๑	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายในภาค ๑	ปริญญาตรี อายุ ๕๔ ปี	วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
๗	พันเอกณัฐพงศ์ วานิก	ผู้รองผู้อำนวยการรักษา ความมั่นคงภายใน จังหวัดอ่างทอง	กองอำนวยการ รักษาความมั่นคง ภายในจังหวัด อ่างทอง	ปริญญาตรี อายุ ๕๔ ปี	วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑
๘	พระครูภาวนาวิริยา นุโยค วิ.	เจ้าอาวาสวัดนครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	วัดนครหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ปริญญาเอก อายุ ๕๒ ปี	วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๑
๙	พระครูปริยัติ ปัญญธร	รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา	วิทยาลัยสงฆ์ พุทธโสธร จังหวัด ฉะเชิงเทรา	ปริญญาเอก อายุ ๕๕ ปี	วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑
๑๐	พระมหาวิชาญ สุวิชาโน	ผู้อำนวยการส่วน วางแผนและพัฒนาการ อบรม สถาบันวิปัสสนาธุระ	มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัยจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ปริญญาโท อายุ ๔๗ ปี	วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เจาะลึก					
ลำดับ	รายชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	กองบังคับการ/ จังหวัด	ระดับ การศึกษา/ อายุ	วัน-เดือน-ปี
		มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย			

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ			
ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	การศึกษา
๑	พลตรี วรยุทธ แก้ววิบูลย์ พันธุ์	ผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ ๑๑	วทบ.(ทบ.), rpm.(M.A.)
๒	นายธีรยล แสง อำนาจเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด ฉะเชิงเทรา	กศ.ม.(กญ.๔)
๓	ดร.ลักษณ แสงส่อง	นักจิตวิทยาชำนาญการ ศาล เยาวชนและครอบครัวจังหวัด ฉะเชิงเทรา	วท.บ.(B.S.), วท.ม.(B.M.), พธ.ด. (Ph.D.)
๔	ดร.สุเมธ โสฬส	หัวหน้ากองพัฒนาด้าน เทคโนโลยีโรงไฟฟ้า การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	วศ.บ.(โยธา), ศศ.ม.(M.A.), พธ.ด.(สาขาวิชา พระพุทธศาสนา)
๕	ผศ.ดร.สถาพร ดียิ่ง	ประธานสาขาวิชา เทคโนโลยีการเกษตร คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์	ค.อ.บ., วท.ม., กศ.ด.

ภาคผนวก : ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย
เรียน พลตรี วรยุทธ แก้ววิบูลย์พันธุ์ ผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ ๑๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีตา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ขอเรียน
ร.๖๖ ม.๖๖
มร.๑ แก้ววิบูลย์พันธุ์
พ.ศ. ๖๖๖.
๖๖. พ.ศ. ๖๖.
๕.๕.๖๖.

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีตา

๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

น.ส.มณี อาลากุล

๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.สุเมธ โสฬส หัวหน้ากองพัฒนาด้านเทคโนโลยีโรงไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีตา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศาสนา ภาควิชาบริหารการศึกษาศาสนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ฐิติพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

[Handwritten signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู้)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ဒေါ် မိုးဝင်းမိုးဝင်း

မဟာဗျာဓိ နိဗ္ဗာန်

167.1030 2000000 9000000 1000000

ติดต่อประสานงาน :-

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

น.ส.มณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

સ. અ.
(અ. સ. નામ સિવાલ
15 મે. 1961.

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผศ.ดร.สถาพร ศิยัง ประธานสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

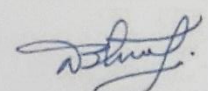
ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีตา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนา
ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

รณมนต์ วัชรวิชัยกุล
Tom A.
8 ก.ค. 61


(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีตา ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

น.สมณี อาลากุล ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๙



มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.ลักษณ แสงส่อง นักจิตวิทยาชำนาญการ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดฉะเชิงเทรา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

๑๖. ๒๕๖๑

๒๕๖๑

๒๕๖๑

ติดต่อประสานงาน :-

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

น.ส.ณัฏฐา อาภากุล

๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๖๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐

โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๘

www.mcu.ac.th

รับที่

วันที่ 14 ส.ค. 2561 เวลา 15.00

ผู้รับ

๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธีรล แสงอำนาจเจริญ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีศา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับ
บัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำคุณวุฒินิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนา
ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเพื่อที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงใคร่ขออนุญาตในฐานะให้ท่านเป็น
ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

14 ส.ค. 61

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

(นายธีรล แสงอำนาจเจริญ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดฉะเชิงเทรา

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีศา

๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

น.ส.เมธี อาลากุล

๐๘ ๐๐๗๓ ๔๓๖๖

กลุ่มอำนวยการ

กลุ่มยุทธศาสตร์

กลุ่มการศึกษานอกระบบฯ

กลุ่มการศึกษาตามอัธยาศัย

กลุ่มภาคีเครือข่าย/กิจกรรมพิเศษ

กลุ่มนิเทศติดตาม

กลุ่มตรวจสอบภายใน

การแล้วเสร็จภายใน

๐ 2 วัน ๐ 3 วัน

ภาคผนวก : ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๐๙ ๘๐๓๙
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตสัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พระภิกษุโพธิญาณโยค วิ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัณนิษฐานและแบบบันทึกข้อมูลการสัณนิษฐาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สันญา นามสกุล พงษ์ศรีตา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ให้สัตยาบันดำเนินการสัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัณนิษฐาน สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สันญา พงษ์ศรีตา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐ์ อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

เห็นสมควร
นางสาวปิยะดา
๒๑ ส.ค.๖๑

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๙
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พระครูปริยัติปัญญาร, ดร. รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ให้สัตยาบันดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

๑๕ กันยายน ๒๕๖๑

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๙
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พระมหาวิธยา สุวิธาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้หนังสือได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณิ อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

(พระมหาวิธยา สุวิธาน)

ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและพัฒนาระบบ

สถาบันวิจัยสงเคราะห์

พ.ศ. ๖๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พลตรี พนิช ศรีพละ รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พล.ต.

(พนิช ศรีพละ)

รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑๕ ก.ย. ๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ นุญปุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณิ อลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พลตรี ทศไนย ประทุมทอง รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พ.ศ. ๒๕๖๑

(พันเอก ประทุมทอง)

รอง ผอ. รร. ม.จ. ราช. (ท)

๑๘ ก. ย. ๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๕๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๗/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พันเอก วินัย บุตรรักษ์ รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตขอให้ให้สัตยาบันดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

(วิชัย บุตรรักษ์)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

๒๐ ม.ค. ๖๑. ๖๑.

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

21 ก.ย. 61

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๙
 www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พันเอก ญัฐพงศ์ วานิชกร รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการประชาสัมพันธ์และแบบบันทึกข้อมูลการประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตประชาสัมพันธ์ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแท้แต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

- อ.ส.ใน-ร.๕๔๐

พ.อ. วิจิตร อ.ง. (หญิงสาว ร.๕๔๐)
 ๖ ก.ค. ๕๙

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๙ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พันเอก ไกรภพ ไชยพันธุ์ รองเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญบุ)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ยื่นให้ข้อมูล

พ.อ.

(ไกรภพ ไชยพันธุ์)

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณัฏฐา อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

28 ก.ย. 61

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๘



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พลตรี นิธิส เปี้ยนปาน เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัญญา นามสกุล พงษ์ศรีดา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเผยแพร่ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)
รองคณบดีคณะครุศาสตร์

พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

24 ก.ค. ๖1

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา
โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.ณิ อาลากุล
โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ว ๑๘๙



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๙ ๓๐๓๐ ๕๐๓๘ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณนิษฐานเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน พลตรี มนัส จันดี รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในกรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันเอก สัณนิษฐาน นามสกุล พงษ์ศรีตา รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๐๑๑๐๒๐๒๕ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเผยแพร่ให้นิสิตได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ส่วนวันเวลาและสถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์ สุดแต่ท่านจะกำหนด หลักสูตรฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ทศ.๓.

๒๖ พ.ย. ๖๑

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

รองคณบดีคณะครุศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

ติดต่อประสานงาน :-

นิสิตผู้วิจัย :- พันเอก สัณนิษฐาน พงษ์ศรีตา

โทร ๐๘ ๗๑๐๘ ๗๑๒๓

เจ้าหน้าที่ :- น.ส.มณี อาลากุล

โทร ๐๘ ๐๐๗๑ ๔๑๘๖

ภาคผนวก : ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีโครงสร้างเพื่อการวิจัย
เรื่อง
“รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง
ภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม”

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ	ประธานกรรมการ
ผศ.ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ	กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพนธ์ตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ข้อมูลที่เป็นคำตอบจากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จะเป็นข้อมูลทางวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้าและเพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่งและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาและอนุเคราะห์จากท่านในการให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีตา
 นิสิตปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ปีการศึกษา ๒๕๖๑

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑
๒. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม
๓. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นเป็นแบบอย่าง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง โดยการสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ หรือทฤษฎีต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่ง เป็นเครื่องมือของบุคคลที่จะอธิบายหาคำตอบปรากฏการณ์นั้น ๆ ทำให้เข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝงหรืออำนาจ หรือคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล อาจทำให้พัฒนา หรือ ให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ชัดได้ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ หรือทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าผู้อื่น

ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ หมายถึง คุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในตัวของเจ้าหน้าที่ ที่ทำให้มีความสามารถปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งประกอบ ความรู้ คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน , ทักษะ คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมหรือพฤติกรรมเสีย คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ดีกว่าผู้อื่น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน การอำนวยการ และการประสานในงานการบริหารบุคคล งานการข่าวงานนโยบายและแผน งานกิจการมวลชนและสารสนเทศ งานการบริหารทั่วไป และงานงบประมาณและการเงิน และอื่น ๆ ตามสั่งการของผู้บังคับบัญชา

เจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จำนวน ๒๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานครประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ชั้นสัญญาบัตร เจ้าหน้าที่ชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร และอื่น ๆ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ กอ.รมน. หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พุทธศักราช ๒๕๕๑ เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ ผอ.รมน. โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนวยการ และกำกับดูแล การปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟูสถานการณ์ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย หรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย

ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐให้กลับสู่สภาวะปกติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมที่กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ อันได้แก่ หลักภาวนา ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสั้นทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาจิตใจ โดยการปฏิบัติ พัฒนากาย(กายภาวนา) พัฒนาศีล(ศีลภาวนา) พัฒนาจิตใจ(จิตภาวนา) และพัฒนาปัญญา(ปัญญาภาวนา) ประกอบด้วย

๑. **กายภาวนา** หมายถึง การพัฒนาด้านกายให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสกสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒. **ศีลภาวนา** หมายถึง การพัฒนาด้านศีลให้มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. **จิตภาวนา** หมายถึง การพัฒนาด้านจิตใจให้มีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. **ปัญญาภาวนา** หมายถึง การพัฒนาด้านปัญญาให้มีการเสริมสร้างความรู้ความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม หมายถึง แบบจำลองที่เกิดจากการศึกษาและการบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ประกอบด้วย ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง
ภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

.....

.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

ระยะเวลาในการสัมภาษณ์.....ชั่วโมง.....นาที

แนวคำถามในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสภาพศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ จากการแจกแบบสอบถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ ในแต่ละด้านมาเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

๑.ท่านคิดว่าสภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ในปัจจุบัน เป็นอย่างไร ใน ๔ ด้าน ดังนี้

๑.๑ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาวนา

.....

.....

.....

๑.๒ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศีลภาวนา

.....

.....

...

๑.๓ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา

.....

.....

...

๑.๔ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาภาวนา

.....
.....
.....

๒. อยากรทราบแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม ใน ๔ ด้าน ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ด้านกายภาวนา

(ประเด็นสภาพการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ๑) การประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน ๒) อำนาจการปฏิบัติการข่าวสารเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง และ ๓) วางแผนการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหามาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ)

.....
.....
.....
.....

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ด้านศีลภาวนา

(ประเด็นสภาพการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ๑) วางแผนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติงานด้านการข่าว ๒) อำนาจการควบคุมการจัดทำวงรอบข่าวกรอง และ ๓) ประสานงานและบูรณาการข้อมูลข่าวสารและข่าวกรองนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ)

.....
.....
.....
.....

๒.๓ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ด้านจิตภาวนา

(ประเด็นสภาพการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ๑) วางแผนกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหให้สอดคล้องสภาพปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติการ ๒) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีการเตรียมการล่วงหน้าชัดเจน และ ๓) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ นำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ)

.....
.....
.....
.....

๒.๔ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ด้านปัญญาภาวนา

(ประเด็นสภาพการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ๑) ประสานงานและกำกับดูแลงานเกี่ยวกับงานกฎหมายและสิทธิมนุษยชน ๒) วางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย และ ๓) วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงานและโครงการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ)

.....

.....

.....

.....

๓. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม

.....

.....

.....

.....

“ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างสูง”

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย(แบบสอบถาม)

เรื่อง

“รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง
ภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม”

.....

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพินิจตามหลักสูตรพุทธศาสตร์
ดัชนีบัณฑิตสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อรวบรวม
เป็นข้อมูลทางวิชาการ สำหรับศึกษาค้นคว้ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ตามหลักพุทธธรรม และเพื่อประโยชน์
สำหรับการวิจัยและขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึง
ใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน เพื่อจะ
นำไปวิเคราะห์ ให้เป็นประโยชน์ดังที่กล่าวข้างต้น ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ
และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลบนภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามนี้มี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคง
ภายในภาค ๑ ในปัจจุบันเป็นอย่างไร ใน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านกายภาพ
๒. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านศีลภาพ
๓. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านจิตภาพ
๔. ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านปัญญาภาพ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

นิสิตปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๖๑

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่แสดงสถานภาพท่านตามที่เป็นจริง

ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ () ชาย () หญิง

២. ឧទាហរណ៍

() ২০ - ৩০ পি () ৯১ - ৫০ পি

() ୫୧ - ୬୦ ପି

๓. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนปลาย () อนุปริญญา

() ปริณญาตรี () อื่น ๆ

๔. ชัยยศ

() ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร () ชั้นสัญญาบัตร () อื่น ๆ

๕. อายุราชการ

() ၁ - ၅၀ ပီ () ၅၁ - ၉၀ ပီ

() ୨୧ - ୩୦ ପି () ୩୧ - ୪୦ ପି

ตอนที่ ๒ สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑ ด้านการข่าว ๔ ได้แก่ ด้านกายภาพ, ด้านศีลภาพ, ด้านจิตภาพและด้านปัญญาภาพสภาพในปัจจุบันมีศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างไร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑				
	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านกายภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	วางแผนกำหนดนโยบายด้านการบรรจุกำลังพล					
๒	อำนวยการตรวจสอบสภาพร่างกายประจำปี					
๓	ประสานงานการขอรับการสนับสนุนกำลังพลจากหน่วยงานต่าง ๆ					
๔	วางแผนและกำหนดนโยบายงานด้านการข่าว					
๕	อำนวยการควบคุมชุดปฏิบัติการด้านการข่าว					
๖	ประสานงานการรวบรวมข่าวสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
๗	วางแผนการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหของประชาชน					
๘	วางแผนการพัฒนาความร่วมมือชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน					
๙	อำนวยการการปฏิบัติการข่าวสารเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง					
๑๐	ประสานงานกับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานด้านความมั่นคง					
๑๑	วางแผนการจัดตั้งชุดประสานงานมวลชน					
๑๒	วางแผนการจัดตั้งเครือข่ายผู้นำมวลชนให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ					
๑๓	อำนวยการ การปฏิบัติงานของชุดประสานงานมวลชน					
๑๔	การประสานงานการขับเคลื่อนและการใช้มวลชน					
๑๕	วางแผนการกำหนดมาตรฐานราคาในการจัดหาวัสดุ					
๑๖	อำนวยการในการจัดหาวัสดุและสิ่งอุปกรณ์					
๑๗	ประสานงานด้านการส่งกำลังบำรุง					
๑๘	วางแผนกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการงบประมาณและ					

	การเงิน					
๑๙	อำนาจการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณและการเงิน					
๒๐	ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน					

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑				
	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านศิลปาวนา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	วางแผนตรวจสอบข้อมูลกิจการด้านบุคลากร					
๒	วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสถานภาพบุคลากร					
๓	วางแผนดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ แลกเปลี่ยนและแบบธรรมเนียมด้านบุคลากร					
๔	อำนาจการควบคุมการพิจารณาความดีความชอบและความผิด ของกำลังพล					
๕	อำนาจการรักษากฎหมาย และกฎระเบียบ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของกำลังพล					
๖	วางแผนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติงานด้านการข่าว					
๗	อำนาจการ ควบคุมการจัดทำวงรอบข่าวกรอง					
๘	ประสานงานและบูรณาการข้อมูลข่าวสารและข่าวกรอง					
๙	อำนาจการ การปฏิบัติการข่าวสารและการตอบโต้ข่าวสารให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด					
๑๐	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแผนในการมีส่วนร่วมของประชาชน					
๑๑	วางแผน กำหนดนโยบายการกำกับดูแลชุดประสานงานมวลชน					
๑๒	อำนาจการ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของชุดประสานงานมวลชน					
๑๓	อำนาจการกำกับดูแลงานด้านมวลชนและสารนิเทศ					
๑๔	ประสานงานกับหน่วยงานที่มีมวลชนเพื่อการรักษายอด					

	มวลชน					
๑๕	วางแผน กำหนดนโยบายการควบคุมทางบัญชีของอุปกรณ์และสิ่งอุปกรณ์					
๑๖	อำนาจการตรวจสอบจำนวนของยุทธโปกรณ์ของหน่วย					
๑๗	ประสานงานหาแนวทางการรายงานทางบัญชีคุมอาวุธยุทธโปกรณ์ของหน่วย					
๑๘	วางแผนกำหนดนโยบายการตรวจสอบเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงิน					
๑๙	อำนาจการด้านงบประมาณและการเงินให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ					
๒๐	ประสานงานกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณและการเงิน					

ข้อ	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๑				
	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตภาวนา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	วางแผนกำหนดนโยบายดำเนินการด้านการบริการสิทธิบุคลากร					
๒	อำนาจการจัดทำเอกสารรับรองสิทธิ การปฏิบัติราชการ ค่าตอบแทน การช่วยเหลือและการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
๓	อำนาจการด้านการพัฒนาและรักษาขวัญและการสวัสดิการของบุคลากร					
๔	อำนาจการและรับผิดชอบงานจัดการภายในสำนักงาน และงานพิธี					
๕	วางแผนการรวบรวมข่าวสารเชิงคุณภาพ ไม่บิดเบือนข่าวสาร					
๖	วางแผนกำหนดนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องสภาพปัญหาในพื้นที่ปฏิบัติการ					
๗	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีการเตรียมการล่วงหน้าชัดเจน					
๘	อำนาจการและกำกับชุดปฏิบัติการด้านการข่าวให้					

	ดำเนินการงานด้านการข่าวบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้					
๙	อำนวยความสะดวกการรายงานข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและอย่างมีคุณภาพ					
๑๐	ประสานงานกับหน่วยงานในความรับผิดชอบ โดยให้ความสำคัญกับมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญา					
๑๑	วางแผนการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมวลชนทุกกลุ่ม					
๑๒	วางแผนการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานด้านความมั่นคงให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง					
๑๓	อำนวยความสะดวกกิจกรรมที่แสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติและการสร้างจิตสาธารณะ					
๑๔	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการงานมวลชนในการสร้างเครือข่ายและอุดมการณ์					
๑๕	วางแผนกำหนดนโยบายรับผิดชอบต่องานด้านส่งกำลังบำรุง					
๑๖	อำนวยความสะดวกในการจัดทำบัญชีเกี่ยวกับการเก็บรักษา การแจกจ่าย การซ่อมบำรุง การบันทึกและการรายงานของพัสดุและยุทโธปกรณ์					
๑๗	ประสานงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลในด้านการส่งกำลังบำรุง					
๑๘	วางแผนการจัดทำงบประมาณได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
๑๙	อำนวยความสะดวกและตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบการเงินการคลัง					
๒๐	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ					

ข้อที่	ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑				
	ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัญญาวาณา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	วางแผนกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย					
๒	วางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการบุคลากร					
๓	วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการจัดทำแผนงานและโครงการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล					
๔	อำนวยการด้านการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และการช่วยราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน					
๕	อำนวยการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๖	ประสานงานและกำกับดูแลงานเกี่ยวกับงานกฎหมายและสิทธิมนุษยชน					
๗	วางแผนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการข่าวเพื่อจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลที่ทันสมัย					
๘	วางแผนจัดการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการด้านการข่าว					
๙	อำนวยการและกำหนดวิธีการปฏิบัติในการรวบรวมข่าวสารและการรายงานข่าวสาร					
๑๐	วางแผนการพัฒนาปฏิบัติการข่าวสาร ในพื้นที่รับผิดชอบ					
๑๑	วางแผนการบริหารจัดการและจัดระเบียบจังหวัดชายแดน ชายฝั่งทะเล และจังหวัดในพื้นที่ตอนในให้เกิดความมั่นคง					
๑๒	วางแผนการผนึกกำลังทุกภาคส่วน เพื่อเสริมความมั่นคงชายแดน					
๑๓	อำนวยการให้หน่วยงานในความรับผิดชอบให้บริหารจัดการตามแผนงาน/โครงการด้านความ					

ภาคผนวก : ง
ประมวลภาพประกอบการดำเนินการวิจัย



๑. พระครูภาวนาวิริยานุโยค วิ., ดร., เจ้าอาวาสวัดนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อายุ ๕๒
การศึกษาระดับปริญญาเอก พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สัมภาษณ์วันที่ ๒๑ สิงหาคม
๒๕๖๑.



๒. พระครูปริยัติปัญญาธร รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา อายุ ๕๕ ปี
การศึกษาระดับปริญญาเอก พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สัมภาษณ์วันที่ ๑๕ กันยายน
๒๕๖๑.



๓. พระมหาวิชาญ สุวิชาโน ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและพัฒนการอบรม สถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การศึกษาระดับปริญญาโท อายุ ๔๗ ปี สัมภาษณ์วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑.



๔. พลตรี พณิขย์ ศิริพละ รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา อายุ ๕๙ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสพการณ์ (อายุราชการ) ๔๙ ปี นับถือศาสนาพุทธ สัมภาษณ์วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑



๕. พลตรี ทศไฉย ประทุมทอง รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดชลบุรี อายุ ๕๗ ปี การศึกษาระดับปริญญาโท ประสพการณ์ (อายุราชการ) ๔๗ ปี นับถือศาสนาพุทธ สัมภาษณ์วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑



๖. พันเอก ณ์ฐพงศ์ วานิกกร , รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดอ่างทอง อายุ ๕๔ ปี
 การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสพการณ์(อายุราชการ) ๔๕ ปี นับถือศาสนาพุทธ
 สัมภาษณ์วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑.



๗. พันเอก วินัย บุตรรักษ์ , รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดปราจีนบุรี อายุ ๕๕ ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์(อายุราชการ) ๔๓ ปี นับถือศาสนาพุทธ สัมภาษณ์วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑.



ภาพกิจกรรมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ ชั้นที่ ๕ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพกิจกรรมการสอบดูฎีพิจารณา เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ ชั้นที่ ๕ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพกิจกรรมการสอบป้องกันคุณฐินิพนธ์ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ ซี ๕๑๒ ชั้นที่ ๕ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-ฉายา/นามสกุล : พันเอก สัญญา พงษ์ศรีดา

ว/ด/ป (เกิด) : ๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๐๗

การศึกษา : ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วทบ.) สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, พ.ศ. ๒๕๓๑
: ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, พ.ศ. ๒๕๔๑

ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน

- : ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๑๕
กองพลทหารราบที่ ๕ จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ.๒๕๓๒
- : ผู้บังคับกองร้อย กรมนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พ.ศ.๒๕๓๔
- : ผู้บังคับกองร้อย กองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ ๑๑
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๓๖
- : นายทหารยุทธการ กองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ ๑๑
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๓๘
- : นายทหารฝ่ายยุทธการ กรมสนับสนุนกองพลทหารราบที่ ๙
จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ.๒๕๔๓
- : นายทหารประจำส่วนส่งกำลังบำรุง กองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุข
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ค่ายสิรินธร จังหวัดปัตตานี พ.ศ.๒๕๔๘
- : รองเสนาธิการกรมทหารราบที่ ๒๙ กองพลทหารราบที่ ๙
จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ.๒๕๔๙
- : เสนาธิการหน่วยเฉพาะกิจทัพพระยาเสือ กองกำลังสุรสีห์
กองพลทหารราบที่ ๙ จังหวัดราชบุรี พ.ศ.๒๕๔๙
- : ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองยุทธการ กองทัพน้อยที่ ๑
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๐
- : ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา สำนักงานเลขานุการ กองทัพบก
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๓
- : ผู้อำนวยการส่วนแผนและประสานงาน ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ ๑
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๓
- : นายทหารฝ่ายประสานงาน ประจำศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดิน
เอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๓

- : ผู้อำนวยการส่วนแผน ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔
ส่วนหน้าค่ายสิรินธร จังหวัดปัตตานี พ.ศ.๒๕๕๕
 - : ผู้อำนวยการส่วนแผนและประสานงาน ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ ๒
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.๒๕๕๗
 - : หัวหน้ากลุ่มงานข่าว กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน
จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ.๒๕๕๘
 - : นายทหารปฏิบัติการประจำมณฑลทหารบกที่ ๑๑
กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๕๘
 - : หัวหน้ากลุ่มงานกิจการมวลชน กองอำนวยการรักษาความมั่นคง
ภายในจังหวัดปราจีนบุรี พ.ศ.๒๕๖๑
 - : ผู้จัดการศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
และศูนย์สาธิตส่งเสริมงานศิลปาชีพ ภาคกลาง
กองพลทหารราบที่ ๑๑ จังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ.๒๕๖๑
 - : สถานที่ทำงาน กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดปราจีนบุรี
ศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ
และศูนย์สาธิตส่งเสริมงานศิลปาชีพ ภาคกลาง
กองพลทหารราบที่ ๑๑ จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ปีที่เข้าศึกษา** : ปีการศึกษา ๒๕๕๙
- ปีที่สำเร็จการศึกษา** : ปีการศึกษา ๒๕๖๑
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : ๓๒๖/๑๗๘ ถนนอำนวยการสงคราม แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐ เบอร์โทรศัพท์
: โทร.- ๐๘-๗๑๐๘-๗๑๒๓
: อีเมล donsrida@yahoo.co.th