



วารสารธาตุพนมปริทรรศน์

Journal of That Phanom Review

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2560)

ISSN: 2586-9337 (print)

Vol.1 No.1 (January - June 2017)

### วัตถุประสงค์

วารสารธาตุพนมปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม) มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการ ด้านพุทธศาสนา ปรัชญา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

2. เพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการด้านพุทธศาสตร์ ศรัทธาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทความวิจัยบทความวิชาการจากการนำเสนอการประชุมวิชาการ ของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนิสิตในระดับบัณฑิตศึกษา ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารธาตุพนมปริทรรศน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารธาตุพนมปริทรรศน์อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่วารสารธาตุพนมปริทรรศน์กำหนด

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารธาตุพนมปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารธาตุพนมปริทรรศน์

### เจ้าของ (Owner)

วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

เลขที่ 33 หมู่ 9 ถนนบายพาส ตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม

จังหวัดนครพนม 48110 โทร. 042 532 106

## ที่ปรึกษา (Advisors)

พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร.	เจ้าคณะใหญ่หนกลาง
พระเทพวรมนี	เจ้าคณะจังหวัดนครพนม
พระราชรัตนโมลี	เจ้าคณะจังหวัดมุกดาหาร
พระราชปริยัติกวี, ศ.	อธิการบดี
พระศรีศากยวงศ์, ดร.	รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย
พระครูสิริเจตยานุกิจ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร,รศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระครูพิพิธสุตาทธ,ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต และพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
พระมหาชาติภัก อภินนโท, ป.ธ.๙	ผู้อำนวยการส่วนงานวางแผนและส่งเสริมการวิจัย

## บรรณาธิการบริหาร (Executive Editor)

พระมหาสนอง ปจฺโจปการี, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
-------------------------------	--

## หัวหน้ากองบรรณาธิการ (Chief Editor)

ดร.ศตพล ใจสบาย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
----------------	--

## หัวหน้ากองบรรณาธิการ (Chief Editor)

พระสมุห์อดิเรก อาทิจจุพลโธ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ผศ.ดร.รัตนา จันทร์เทาว์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.ทินวัฒน์ สร้อยกุดเรือ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ดร.บูรกรณ์ บริบูรณ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ผศ.ปรีชา บุญทวี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

Mr. Yukesh Shakya	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
นางสาวศศิธร ล่องเลิศ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ดร.วรวุฒิ อินทนนท์	มหาวิทยาลัยนครพนม

### ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูสิริเจตยานุกิจ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
พระมหาสนอง ปจฺโจปการี, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
พระครูพิพิธสุตาทธ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่
พระสมุห์อดิเรก อาทิจจพโล, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ศ.ดร.สมภาร พรมทา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ศตพล ใจสบาย	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ดร.บุรกรรณ์ บริบูรณ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
ดร. ส่งเสริม แสงทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่
ผศ.ปรีชา บุญทวี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

### ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

พระมหาวิเศษ ปญฺญาวชิโร,รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
พระครูสุธีจรรย์วัฒน์,ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

พระมหามหาวินทร์ ปุริสูตโตโม,ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ,ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ศ.พงศ์เดช ไชยบุตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รศ.ดร.ไพโรจน์ บัวสุข	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
รศ.ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รศ.ดร.กุลธิดา ท้วมสุข	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร. หอมหวล บัวระภา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.เฉลิมเกียรติ มินา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.ภัทรชัย อุทาพันธ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เด่นศักดิ์ ดวกจันทร์	มหาวิทยาลัยมหาเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ สกลนคร
ผศ.ดร.รัตนา จันทร์เทาว์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.ทินวัฒน์ สร้อยกุดเรือ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.วิรัตน์ วงศ์ภินันท์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ชัชวาลย์ ชิงชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร
ดร.เดชทัช คลายโคกัก	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ สกลนคร
ดร.วรวิมล อินทนนท์	มหาวิทยาลัยนครพนม

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายมาวิน โทแก้ว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม

### ฝ่ายประสานงานและจัดการ (Coordination and Management)

Mr. Yukesh Shakya

ผู้ประสานงานต่างประเทศ

นางสาวปรางทิพย์ มั่นธรร

ผู้ประสานงานในประเทศ

วารสารธาตุพนมปริทรรศน์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 | มกราคม - มิถุนายน 2560

## ฝ่ายกฎหมาย (Law Department)

นายเอื้อ มุขสิงห์

## ออกแบบปก (Cover Designed)

พระราชเดช รตนธโช และนายพัชรกุล นารีนุช

## จัดรูปเล่ม (Content Designed)

นางสาวศศิธร ล่องเลิศ

นางสาวปรางทิพย์ มั่นธ

นายณัฐกรรณ์ คำลุน

นายณลิณ วรรณศรี

## กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน 2560

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2560

Website : <https://firstojs.com/index.php/JTPR/index>

Email : haseo35@hotmail.com

หมายเลข ISSN : (Print) 2586-9337

## บทบรรณาธิการ

---

วารสารธาตุนวมปริทรรศน์ฉบับนี้เป็น “ปฐมฤกษ์” ซึ่งเป็นฉบับที่ 1/2560 ประจำเดือนมกราคม-มิถุนายน 2560 ทีมงานจัดพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการของนักวิชาการ จำนวน 8 รูป/คน ซึ่งแต่ละท่านนำเสนอแนวคิดและมุมมองของตนอย่างอิสระ ประกอบกับหลักฐานข้อมูลที่นำเสนอ เชื่อถือได้ว่าเนื้อหาสาระของวารสารฉบับนี้มีคุณภาพทางวิชาการอันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้อ่านอย่างพอเพียง ประกอบด้วยนักวิชาการดังต่อไปนี้

**ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล และคณะ** ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย” บทความวิจัยนี้คณะวิจัยต้องการสื่อถึงปัจจัยและความสัมพันธ์กับการเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ในปีการศึกษา 2558 ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**พระครูสุนทรวิจารย์ และคณะ** ได้เสนอบทความวิจัยเรื่อง “การทดลองข้อความภาษาอังกฤษและการทำแผนที่ความคิดเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน” บทความวิจัยนี้คณะวิจัยต้องการสื่อถึงการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และความพึงพอใจในการเรียนรู้ด้วยการทำแผนที่ความคิดของผู้เรียนจากบทเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นหลังการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนอยู่ในระดับสูง และสามารถนำเสนอการอ่านจากการทำแผนที่ความคิด

**สนุก สิงห์มาตร และพิกุล มีมานะ** ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “ตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน: กรณีศึกษางานจราจร” บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทตำรวจจราจรในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน การอำนวยความสะดวก การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดอาญา และการดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งสมกับคำที่ยกย่องว่า “ตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน”

**รณิดา มนต์ขลัง** ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” บทความนี้ผู้เขียน

มีวัตถุประสงค์เพื่อการกำหนดนโยบายสาธารณะของฝ่ายการเมือง จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในประเทศของตนเอง

**พระครูโกวิทอรธวาที** ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “การทูลจรีต: ข้อสังเกตในการแก้ไขปัญหาของพระพุทธศาสนา” บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาการทูลจรีตในมิติทางพระพุทธศาสนา ซึ่งพบว่า การทูลจรีตนั้นฝังรากลึกในสังคม เป็นเวลานานที่สังคมไทยได้กลายเป็นสังคมที่มีคุณค่ายอมรับความผิดไปสู่ความร้ายวายนบนเส้นทางสู่สาเหตุแห่งความพินาศจนกระทั่งจรรยาบรรณแห่งการหลงลืมและลืมคำสอนของพระพุทธศาสนาโดยสิ้นเชิง

**พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล** (พรหมสนธิ) ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่” บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนด นโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยยึดหลักพรหมวิหารธรรม 4 ประการคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

**พระอัคราภิสุทธิ สิริวฑฒโน** (สุนละวัน) ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “การสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง” เตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติในภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย” บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในจังหวัดเชียงราย และเพื่อสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง” และเพื่อนำแอปพลิเคชัน “อุ่นใจ ไออุ่น” ไปใช้ในการเตือนภัย เตือนใจ และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติได้โดยทันที ไม่ว่าจะเกิดแผ่นดินไหว น้ำท่วม หมอกควันของภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย ซึ่งพบว่า แอปพลิเคชันอุ่นใจจังเป็นจุดศูนย์กลาง มีระบบในการเตือนภัย และระบบร้องขอความช่วยเหลือ ตลอดจนถึงตอบโต้เป็นการบันทึกข้อความในลักษณะ ทั้งเสียง และภาพ วิดีโอ ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในเฝ้าระวัง มีจิตอาสาในการให้ความช่วยเหลือตลอด 24 ชม. และมีการประสานความร่วมมือจากรัฐบาล จังหวัด อำเภอ ตำบล ชุมชน หมู่บ้าน วัด โรงเรียน ในการให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้ ทั้งสนับสนุนงบประมาณ จึงเป็นที่มาของแอปพลิเคชันอุ่นใจจัง

**สรายุทธ อุดม และคณะ** ได้เสนอบทความวิชาการเรื่อง “การวิเคราะห์วิธีการบริหารทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก” บทความนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามแนวพุทธวิธี เป็นการบริหารแบบธรรมาธิปไตย หมายถึง การบริหารงานโดยยึดถือหลักการ เหตุผล หลักความจริง

ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นธรรมเป็นประมาทในการบริหารจัดการ โดยยึดความถูกต้องเป็นหลัก ยอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

พระมหาสนอง ปจฺโจปการี, ผศ.ดร.  
บรรณาธิการวารสารธาตุนวมปริทรรศน์



สารบัญ	หน้า
➤ ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย (Factors Deciding to Study in Kalasin Buddhist College, Mahamakut Buddhist University)	11
ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล และคณะ	
➤ การทดลองข้อความภาษาอังกฤษและการทำแผนที่ ความคิดเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (The Try Out of English Text and Mind Mapping in Teaching to Enhance Students Learning Achievement)	18
พระครูสุนทรวิเชียร และคณะ	
➤ ตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน: กรณีศึกษางานจราจร (The Police in Love of the People: Case study of The traffic)	28
สนุก สิงห์มาตร และพิกุล มีมานะ	
➤ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Strategic Management in the Establishment of Primary Care Units of Local Administrative Organizations)	46
รณิดา มนต์ขลัง	
➤ การทุจริต: ข้อสังเกตในการแก้ปัญหาของพระพุทธศาสนา (Corruption: Remarks on the solution of Buddhism)	62
พระครูโกวิทอรธวาที	

- กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม  
ตามหลักพรหมวิหารสี่ (Process and Principles of  
Personnel Administration that are Suitable According  
to the Brahmavihara 4)  
พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) 76
- การสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง” เตือนภัยพิบัติทาง  
ธรรมชาติในภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย  
(Creating an Application Called ‘Anxiety Free’ Giving  
Warnings to Natural Disasters in the Northern Part of  
Chiang Rai Province) 91  
พระอัคราภิกุฑุ์ สิริวิฑฒโน (สุนละวัน)
- การวิเคราะห์วิธีการบริหารทางพุทธศาสนาที่ปรากฏใน  
พระไตรปิฎก (An Analysis of the Buddhist Methods  
of Administration that Appears in the Tipitaka) 97  
สรายุทธ อุคัม และคณะ

ปัจจัยในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระ  
เกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
Factors Deciding to Study in Kalasin Buddhist College, Mahamakut  
Buddhist University

ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล<sup>1</sup>

Pradit Chatcharakoon<sup>1</sup>

พระครูสุธีวรสาร<sup>2</sup>

PhraKhrusutheevarasanrr<sup>2</sup>

พินโย พรหมเมือง<sup>3</sup>

Pinayo Prommuang<sup>3</sup>

สถาพร วันนุกูล<sup>4</sup>

Sathaporn Wannukoon<sup>4</sup>

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย<sup>1</sup>

Kalasin Buddhist College, Mahamakut Buddhist University<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email: kbac.research@gmail.com<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและความสัมพันธ์กับการเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ในปีการศึกษา 2558 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาโปรแกรมปกติจำนวน 80 คนในปีการศึกษา 2/2558 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละและไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เลือกศึกษาคือเพื่อนหรือญาติศึกษาที่นี้และวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ใกล้บ้าน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อ, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

## Abstract

The objectives of this survey research were to study factors and relationships with choosing to study in Kalasin Buddhist College in academic year 2015. The sample was 80 regular program students in the academic year 2/2015. The research instrument was questionnaire. The statistics to be used for analyzing data were frequency, percentage and chi-square. The research findings were revealed that factors choosing to study are friends or relatives study here and the college located near home. The hypotheses testing were found that subject factor has significant relationship with choosing to study at the 0.05 level.

**Keywords:** Factors Deciding to Study, Mahamakut Buddhist University

## บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนมหาวิทยาลัยมากกว่า 150 แห่ง แบ่งเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 15 แห่ง มหาวิทยาลัยของรัฐ 14 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 40 แห่ง (ลิต้า ลิมาน, ปัทมา ปาเนาะ และอัสมา เจเว, 2556) แน่นอนว่า มีสถาบันอุดมศึกษาสำหรับประชาชนเลือกที่จะศึกษาต่อมากมาย จึงเกิดการแข่งขันธุรกิจสถาบันอุดมศึกษา (จีรเดช อุ่สวัสดิ์, 2551 อ่างโน ปวิณ พงษ์โอภาส , สมพร พวงเพ็ชร และรัชชนก สวนสีดา, 2555)

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางเลือก ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยในการเลือกศึกษาต่อของนักศึกษา เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการประชาสัมพันธ์รับนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยของการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของนักศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของ นักศึกษา วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิ รลาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยทางด้านเพศ อายุ และสาขาวิชา

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกศึกษาต่อ เพื่อกำหนด ประเด็นสำหรับการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย มีปัจจัยในการเลือกศึกษาต่อ จำนวน 16 ปัจจัย ได้แก่ เป็นสถาบันที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคม คณาจารย์ มีคุณวุฒิและประสบการณ์ เป็นสถาบันส่งเสริมคุณธรรมที่สังคมยอมรับ เป็นสถาบัน ที่ตั้งใกล้บ้าน มีอาจารย์เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ มีหลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐาน มีสาขาที่เปิดสอนตรงกับความต้องการ มีสื่อที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีกิจกรรมพัฒนาวิชาการ คุณธรรม และ บุคลิกภาพ มีสาขาที่ตรงกับตลาดแรงงาน การยอมรับของหน่วยงานต่างๆ บัณฑิต สำเร็จการศึกษาพร้อมในการทำงาน ค่าเทอมไม่แพง มีทุนการศึกษาระหว่างเรียน และมีเพื่อนหรือญาติเรียน

2. สร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยโดยพิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วนและครบถ้วนของเนื้อหา บริบท และภาษาที่ใช้ ซึ่งแบบสอบถามที่สร้าง ขึ้นประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กลุ่มอายุ สาขาวิชา ที่ อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายรายเดือน และปัจจัยการเลือกศึกษาเป็นแบบตรวจสอบ รายการ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ และไม่ใช้

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปเก็บข้อมูลกับนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 ปี การศึกษา 2/2558 จำนวน 100 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 80 ชุด ดำเนินการเก็บข้อมูลวันที่ 19 เมษายน 2559

4. หลังจากคณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว จึงได้นำ ข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยการเลือกศึกษาต่อ นอกจากนี้ใช้ ค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ เพศ กลุ่มอายุ และสาขาวิชา กับตัวแปรที่เกี่ยวกับการเลือกศึกษาต่อ จำนวน 16 ปัจจัย โดยเลือก ปัจจัยที่มีสัดส่วนสูงสุด 3 อันดับแรก ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการ เลือกศึกษาต่อสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีทุนการศึกษา มีเพื่อนหรือญาติเรียน และเป็นสถานที่ใกล้บ้าน

## ผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเป็นบรรพชิต ร้อยละ 43.75 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 32.50 มีอายุอยู่ระหว่าง 18-22 ปี ร้อยละ 50 เรียนอยู่ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 50 สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รองลงมา คือ สาขา การสอนพระพุทธศาสนา ร้อยละ 32.50 และอาศัยอยู่ในวัด ร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ หอพัก ร้อยละ 25 และมีค่าใช้จ่ายรายเดือน คือ 2,501-5,000 บาท ร้อยละ 48.08

2. ปัจจัยการเลือกศึกษาต่อ พบว่า ปัจจัยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ มีทุนการศึกษา ร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ มีเพื่อนหรือญาติเรียน มีร้อยละ 33.75 และเป็นสถาบันที่ตั้งใกล้บ้าน ร้อยละ 22.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละปัจจัยการเลือกศึกษาต่อ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	อันดับที่
1.เป็นสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคม	1	1.25	11
2.คณาจารย์มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่น่าเชื่อถือ	1	1.25	11
3.เป็นสถาบันส่งเสริมคุณธรรมเป็นที่ยอมรับ	1	1.25	11
4.เป็นสถาบันที่ตั้งใกล้บ้าน	18	22.50	3
5.มีอาคารเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	1	1.25	11
6.มีสิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้	11	13.75	4
7.มีหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน	2	2.50	10
8.มีสาขาที่เปิดสอนตรงกับความต้องการ	8	10.00	6
9.มีสื่อที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	9	11.25	5
10.มีกิจกรรมพัฒนาวิชาการ คุณธรรมและบุคลิกภาพ	-	-	-
11. มีสาขาที่ตรงกับตลาดแรงงาน	11	13.75	4
12. การยอมรับบัณฑิตเก่าเข้าทำงานในหน่วยงานต่างๆ	3	3.75	9
13. บัณฑิตศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษามีความพร้อมในการทำงาน	6	7.50	8
14. ค่าเทอมไม่แพง	7	8.75	7
15. มีทุนการศึกษาระหว่างเรียน	34	42.50	1
16. มีเพื่อนหรือญาติเรียน	27	33.75	2

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และสาขาวิชา กับปัจจัยศึกษาต่อที่มีค่าร้อยละสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทุณฑการศึกษา มีเพื่อนหรือญาติเรียน และเป็นสถาบันที่ตั้งใกล้บ้าน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ นำเสนอแต่ละประเด็นดังนี้

3.1 จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสถาบันที่ตั้งใกล้บ้าน มีทุณฑศึกษาต่อ และมีเพื่อนหรือญาติเรียน

3.2 จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มอายุไม่สัมพันธ์กับสถาบันที่ตั้งใกล้บ้าน มีทุณฑการศึกษา และมีเพื่อนหรือญาติเรียน

3.3 จากการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า สาขาวิชาไม่มีความสัมพันธ์กับสถาบันที่ตั้งใกล้บ้านและมีญาติหรือเพื่อนเรียน แต่สาขาวิชาไม่มีความสัมพันธ์กับด้านทุณฑการศึกษา โดยมีขนาดความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ หรือร้อยละ 36.00 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชากับทุณฑการศึกษาต่อ

ตัวแปร		จำนวนการเลือกศึกษาต่อ			
ทุณฑการศึกษา	สาขาวิชา	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	รวม
	การสอน	12	8	5	25
	พระพุทธศาสนา				
	การสอนภาษาไทย	7	2	13	22
	รัฐศาสตร์การปกครอง	12	9	6	27
	รวม	31	19	24	74

$\chi^2 = .11.040$ ,  $df=2$ ,  $Sig.=.026$ , Contingency Coefficient = .360

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยการเลือกศึกษาของนักศึกษาวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการศึกษาต่อสูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจเรียนเพราะมีทุณฑการศึกษา ร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ มีเพื่อนหรือญาติเรียน ร้อยละ 33.75 และเป็นสถาบันที่ตั้งใกล้บ้าน ร้อยละ 22.50 จะเห็นได้ว่านักศึกษาเลือกเรียนเพราะปัจจัยทางด้านที่ตั้งเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้่าจะเป็นเพราะว่า วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โดยมีการประชุมปรึกษากันระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ คือ ใช้กลยุทธ์ประชาสัมพันธ์ให้ทุนการศึกษาต่อแก่ผู้สมัครเรียน พร้อมทั้งยังไม่เก็บค่าทำเนียมในการซื้อใบสมัครด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา อร่ามโรจน์ชัย (2544) ที่พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญต่อการเลือกศึกษาต่อ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์และคณะ (2552 อ้างในสุรศักดิ์ พุทธา, 2554) ที่พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายไม่ใช่ปัจจัยสำหรับการเลือกศึกษาต่อ นอกจากนี้ สถาบันที่ตั้งใกล้กับภูมิลำเนาเป็นปัจจัยในการเลือกศึกษาต่อด้วย เพราะวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ตั้งอยู่ในตัวจังหวัด การเดินทางสะดวกสบาย นักศึกษาที่อยู่ในตัวจังหวัดหรือภายในเขตเทศบาล อาจเลือกศึกษาต่อที่นี่ เพราะอยู่ใกล้ครอบครัว นอกจากนี้ การที่มีเพื่อนหรือญาติเรียนที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์เป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการเลือกศึกษาต่อ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ รวิพร นิลदानวงศ์ (2544 อ้างในสุรศักดิ์ พุทธา, 2554) ที่พบว่า นักศึกษาเลือกเรียนที่เพราะปัจจัยทางด้านความสนใจและความถนัด ความคิดเห็นส่วนตัว เศรษฐกิจ และสังคม

จากข้อค้นพบนี้ สามารถสรุปเป็นหลักการพื้นฐานได้ว่า นักศึกษาที่เลือกมาเรียนที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มาจากปัจจัยทางด้านที่ตั้งด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม คือ มีเพื่อนหรือญาติเรียน

2. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ และอายุ กับปัจจัยการเลือกศึกษาต่อไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนนักเรียนที่เรียนสาขาวิชาต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้านมีญาติหรือเพื่อนเรียน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสาขาวิชาเป็นสาขาที่ตรงกับความต้องการของนักศึกษาประกอบกับมีทุนการศึกษาให้ จึงเป็นการปัจจัยเสริมหนุนให้นักศึกษาเลือกที่จะศึกษาต่อสอดคล้องกับการวิจัยของรวิพร นิลदानวงศ์ (2544 อ้างในสุรศักดิ์ พุทธา, 2554) ที่พบว่า นักศึกษาเลือกเรียนที่เพราะปัจจัยทางด้านความสนใจ

จากข้อค้นพบนี้ สามารถสรุปเป็นหลักการพื้นฐานได้ว่า นักศึกษาที่เลือกมาเรียนที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มาจากปัจจัยทางด้านสาขาวิชาที่ตนเองสนใจ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาตัดสินใจที่จะเรียนที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มี 3 ปัจจัยสูงสุด คือ ทุนการศึกษาสถานที่ตั้งใกล้บ้านและ



มีเพื่อนหรือญาติเรียน อีกทั้งยังมีปัจจัยที่ควรจะให้โดดเด่นเพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกในการตัดสินใจศึกษาต่อที่นี้ในอนาคต คือ การพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพของการศึกษา ฉะนั้น จึงมีนโยบายส่งเสริมให้คณาจารย์มีบทบาทในการแสดงความรู้ความสามารถในเวทีต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาและสังคมได้รับทราบ เช่น การจัดสัมมนาวิชาการต่างๆ การแต่งหนังสือหรือตำรา การนำเสนอผลงานในระดับชาติและนานาชาติ การประชาสัมพันธ์ผลงานของอาจารย์ให้ปรากฏทางเว็บไซต์ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเรียนที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ตัวแปรต้น เช่น ฐานะของครอบครัว ช่องทางการรับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ ความคิดเห็นต่อวิทยาลัย และสาขาวิชา เป็นต้น

### บรรณานุกรม

- ปวิณ พงษ์โอภาส, สมพร พวงเพ็ชร์, และรัชชนก สนวนสีดา. (2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี”. **วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มิถุนายน 2555**, หน้า 26-33.
- ลิต้า ลิมาน, ปัทมา ปาเนาะ และฮัสมา เจเว. (2556). “ปัจจัยการเลือกเข้าศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2556**.
- วิภา อร่ามรุ่งโรจน์ชัย. (2544). “แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของนักศึกษาสถาบันราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ”. **ปริญญา นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- สุรศักดิ์ พุทธา. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในวิทยาลัย ศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย”. **การศึกษาด้านคว่ำอัสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและกฎหมายมหาชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม**.

## การทดลองข้อความภาษาอังกฤษและการทำแผนที่ความคิดเพื่อเพิ่มผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### The Try Out of English Text and Mind Mapping in Teaching to Enhance Students Learning Achievement

พระครูสุนทรวินัยรส<sup>1</sup>

Phrakrusuthornwinairos<sup>1</sup>

ดำรง เบญจคีรี<sup>2</sup>

Damrong Benchakiree<sup>2</sup>

กิตติพัช ทาวงษา<sup>3</sup>

Kittipat Thawongsa<sup>3</sup>

พินโย พรหมเมือง<sup>4</sup>

Pinayo Prommuang<sup>4</sup>

วศยา เอกวิสัย<sup>5</sup>

Wasaya Ekwilai<sup>5</sup>

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email: kbac.research@gmail.com<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้และความพึงพอใจในการเรียนรู้ด้วยการทำแผนที่ความคิดของผู้เรียนจากบทเรียนภาษาอังกฤษ กลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษปีที่ 2 จำนวน 3 คน ซึ่งดำเนินการในภาคการศึกษาแรกของการศึกษา 2560 การวิจัยเป็นการวิจัยก่อนการทดลองในรูปแบบการออกแบบก่อนการทดลองแบบกลุ่มเดียวดำเนินการ 2 ครั้งๆ ละ 3 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รูปแบบความพึงพอใจในการเรียน และแบบสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นหลังการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนอยู่ในระดับสูงและสามารถนำเสนอการอ่านจากการทำแผนที่ความคิด

**คำสำคัญ:** ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, การทำแผนที่ความคิด, ภาษาอังกฤษ.

### Abstract

The objectives of this research were to compare the learning achievement, to study learning behaviors, and learning satisfaction with mind mapping as learned from English text. The target group was 3 students of the 2nd year in English major, conducted in the first semester of the academic year 2017. The research was pre-experimental research as One Group Pretest-Posttest Design, conducted 2 times, 3 hours for each time. The research instruments were learning achievement test, form of learning satisfaction, and learning achievement form. The data were analyzed by means of frequency, mean, standard deviation, and content analysis. The results of research were found that students' learning achievement were increasing after learning and their learning satisfaction at the high level, and they were able to present their reading from mind mapping.

**Keywords:** Learning achievement, Mind mapping, English

### บทนำ

จากความสำคัญของภาษาอังกฤษจากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่อง “ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประเทศอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558” ได้กำหนดเป้าหมายสำหรับสถาบันอุดมศึกษา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของบัณฑิตไทยอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับบัณฑิตในประเทศสมาชิกอาเซียน และสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเป็นประชาคมอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558 (<http://www.tu.ac.th/rector/rangsitfiles/>: ออนไลน์) ซึ่งในกฎบัตรอาเซียนหมวดที่ 10 เกี่ยวกับการบริหาร และขั้นตอนดำเนินงาน ข้อ 34 บัญญัติไว้ว่า ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียนคือภาษาอังกฤษ (<http://www.asean.org/archive/publications/ASEAN-Charter.pdf>: ออนไลน์) จากการรายงานของสื่อต่างๆ เช่น เดลินิวส์ (4 ธันวาคม 2556) ระบุว่า ประเทศไทยตกต่ำพ่ายแพ้ประเทศอื่นในอาเซียนหลายประเทศในเรื่องทักษะภาษาอังกฤษ

จากการสอนรายวิชาพระพุทธศาสนา มหายน คณະมนุชยศาสตร์ สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 2 พบว่า นักศึกษากลุ่มนี้มีความสนใจในภาษาอังกฤษ และมีทักษะทางภาษาอังกฤษต่ำ โดยเฉพาะด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตร จึงเห็นความสำคัญที่จะพัฒนา นักศึกษากลุ่มนี้ให้มีทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ โดยใช้แผนที่ความคิด (Mind mapping) ในการอ่านตำราเรียนที่เป็นภาษาอังกฤษ เรื่อง Outlines of Mahayana Buddhism โดย Suzuki (1907) ซึ่งตำราเรียนเล่มนี้มีเนื้อหาที่ตรงกับรายวิชาที่กำลัง สอน คือ แนวคิดเรื่องตรีกาย

จากการศึกษาแผนที่ความคิดกับการสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ ผู้วิจัย ดำเนินการ คือ เริ่มต้นด้วยการมอบหมายงานให้นักศึกษาไปอ่านล่วงหน้า นำเสนอ ผลของการอ่านในชั้นเรียน และผู้สอนบรรยายโดยใช้แผนที่ความคิดสรุปเนื้อเรื่อง ซึ่ง วิธีนี้จะช่วยให้นักศึกษามองเห็นเนื้อหาของบทอ่านชัดเจนยิ่งขึ้น เกิดเป็นความคิด รวบรวม หรือแบบแผน (Model) ทำให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการอ่าน และ การตรวจสอบความเข้าใจของตนเองได้ด้วยตนเอง จากการศึกษาของสมจิตร์ ศรีบุรินทร์ (2554) การใช้แผนที่ความคิดในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่าน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74.00

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยมีความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนา ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษาโดยการบูรณาการทักษะการอ่านทางด้าน ภาษาอังกฤษเข้ากับรายวิชาพระพุทธศาสนา มหายน เพื่อเป็นการเตรียมความ พร้อมของนักศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน รายวิชาดังกล่าวด้วย โดยจะทดลองใช้กับนักศึกษาของวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิม พระเกียรติกาฬสินธุ์ก่อนที่จะขยายผลไปยังวิทยาลัยเขตและวิทยาลัยอื่นๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาพระพุทธศาสนา มหายนจากการใช้แผนที่ความคิดในการอ่านตำราเรียนที่เป็นภาษาอังกฤษ
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาจากการเรียนโดยใช้ แผนที่ความคิดในการอ่านตำราเรียนที่เป็นภาษาอังกฤษ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาในการเรียนโดยใช้แผนที่ ความคิดในการอ่านตำราเรียนที่เป็นภาษาอังกฤษ

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองขั้นต้น (Pre-experimental design) คือ การทดลองแบบกลุ่มเดียวสอบก่อนและสอบหลัง (One-group Pretest-Posttest Design) โดยใช้การใช้แผนที่ความคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชา BU 5009 พระพุทธศาสนาหายานที่ใช้ตำราเรียนเป็นภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ ภาคการศึกษาที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2560 วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ซึ่งมีขั้นตอนตามระเบียบวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้แผนที่ความคิด และคัดเลือกเนื้อหาในรายวิชา BU 5009 พระพุทธศาสนาหายาน โดยใช้ตำราเรียนเป็นภาษาอังกฤษ เรื่อง The Trinity of Mahayan Buddhism ในหนังสือ Outlines of Mahayana Buddhism (Suzuki, 1970)

2. สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำนวน 16 ข้อ ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Krathwohl (2001)

3. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating scales) ของลิเคิร์ท (Likert Scales) โดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

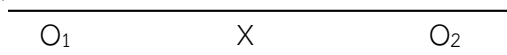
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจกับสิ่งนั้น อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจกับสิ่งนั้น อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจกับสิ่งนั้น อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจกับสิ่งนั้น อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจกับสิ่งนั้น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยในแต่ละช่วงตามแบบของจอห์น ดับบลิว เบสท์ (John W. Best อ้างถึงใน อารมณ์ ใจเที่ยง, 2546) ดังนี้

- 4.50 - 5.00 หมายถึง พอใจมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง พอใจมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง พอใจปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พอใจน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง พอใจน้อยที่สุด

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 24 และ 27 กันยายน 2560 เวลา 13.00-15.00 น. โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 คณะผู้วิจัยได้ออกแบบแผนการวิจัยแบบทดลองสองกลุ่มทดสอบก่อน-หลังทดลอง (One-group pretest-posttest design) เป็นการทดลองที่มีการวัดก่อนการทดลอง 1 ครั้ง หลังการทดลอง 1 ครั้ง มีลักษณะและขั้นตอน ดังนี้ (Campbell & Stanley, 1966)



- O<sub>1</sub> คือ การสอบก่อนที่จะทำการทดลอง (pretest)
- X คือ การใช้นวัตกรรม (Treatment)
- O<sub>2</sub> คือ การสอบหลังจากที่ทำการทดลอง (Posttest)

ขั้นที่ 1 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 กลุ่ม เพื่อกำหนดให้เป็นกลุ่มศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 คน

ขั้นที่ 2 ทดสอบก่อนเรียน (Pretest)

ขั้นที่ 3 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แผนผังความคิดในการอ่านตำราเรียนที่เป็นภาษาอังกฤษ

ขั้นที่ 4 ทดสอบหลังเรียน (Posttest)

ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ขั้นที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ขั้นที่ 7 วิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 8 วิเคราะห์ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ด้วยแผนผังความคิดจากการอ่านตำราเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย คณะผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณด้วยการใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล เพื่อคำนวณหาค่าสถิติคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้แผนภูมิประกอบในการแปลผล มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย ได้แก่ สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแผนภูมิต่างๆ

5.2 การนำเสนอผลการวิจัย มีดังนี้

5.2.1 ตารางแจกแจงความถี่ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละบทเรียน สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.3 แผนภูมิ เป็นการนำเสนอข้อมูลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน เพื่อให้ผู้อ่านแล้วเข้าใจง่ายขึ้น สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน ร้อยละ 31.50 และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน ร้อยละ 77 หรือมีพัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 64.60 กล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยก่อนเรียน ( ) คือ 6.30 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน คือ 12 คะแนน จากคะแนนเต็ม 16 คะแนน เมื่อพิจารณาในรายบุคคล พบว่า นักศึกษาคนที่ 3 มีคะแนนเพิ่มขึ้นหลังเรียน ร้อยละ 81.25 รองลงมา คือ คนที่ 2 มีคะแนนเพิ่มขึ้นหลังเรียน ร้อยละ 75.00 และ คนที่ 3 มีคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 68.80 หรือมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 81.30, 75.00 และ 37.50 ตามลำดับ ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า นักศึกษาทุกมีคะแนนหลังเรียนเพิ่มขึ้นเกินร้อยละ 60 ขึ้นไป

2. ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในด้านวิธีการสอนในระดับมากที่สุด ร้อยละ 100 รองลงมา คือ ในระดับมาก มีร้อยละ 66.70 ได้แก่ ความพร้อมในการสอน ความตั้งใจในการสอน ใช้สื่อหรืออุปกรณ์ประกอบการสอน คุณภาพการเรียนการสอน เริ่มและเลิกสอนตรงเวลา และส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มเติม ส่วนด้านที่มีร้อยละในระดับปานกลาง คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ร้อยละ 33.30

3. ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมทางการเรียน คือ ด้านการเตรียมตัวนำเสนอผลจากการอ่าน พบว่า นักศึกษาให้ความสนใจในการอ่านมาล่วงหน้า จำนวน 2 คน อีก 1 คน จดความหมายของศัพท์ แต่ไม่สามารถสื่อความหมายให้เข้าใจได้ และด้าน ด้านการทำแผนผังความคิด พบว่า นักศึกษายังไม่สามารถที่จะทำแผนผังความคิดจากการอ่านด้วยตนเองได้ แต่เมื่อผู้วิจัยได้บรรยายให้ความรู้ไปแล้ว นักศึกษาสามารถทำแผนผังความคิดได้ทุกคน อย่างไรก็ตาม จากการให้นักศึกษาประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา พบว่า ในภาพรวมนักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนรู้ของตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า นักศึกษาเข้าเรียนตรงตามเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่เหลือ

อีก 7 ด้าน มีพฤติกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เตรียมพร้อมในการเรียน ตั้งใจเรียน ซักถามเมื่อมีข้อสงสัย ทบทวนบทเรียน ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ประกอบการเรียน และได้รับประโยชน์จากการเรียน

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในชั้นเรียนนี้ มีข้อค้นพบที่มีคุณค่าทางวิชาการ จึงนำมา อภิปรายผลตามหลักตรรกวิทยา ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่เรียนรายวิชา BU 5009 พระพุทธศาสนามหาयาน โดยใช้ตำราเรียนเป็นภาษาอังกฤษ และใช้นวัตกรรมในการเรียน คือ แผนผังความคิดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนร้อยละ 77 หรือมี พัฒนาการเพิ่มขึ้นร้อยละ 64.60 ที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า การใช้เทคนิคการสอนด้วยแผนผังความคิดมีความเหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน ทั้งนี้สอดคล้องกับผล การศึกษาของ สมจิตร ศรีบุรินทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง การใช้แผนที่ความคิดในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ พบว่า นักเรียนที่เรียนรู้โดยใช้ แผนที่ความคิด มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพร สิทธิอมร (2549) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยใช้ แผนที่ผังความคิด พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียน ร้อยละ 45.90 และหลังเรียน ร้อยละ 91.35 หรือ มีพัฒนาการหลังเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 45.25

ดังนั้น จึงสรุปเป็นความจริงขั้นพื้นฐานได้ว่า การใช้แผนผังความคิดในการเรียนรายวิชา BU 5009 พระพุทธศาสนามหาयาน โดยใช้ตำราเรียนเป็น ภาษาอังกฤษสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้จริง

2. ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในด้านวิธีการสอนใน ระดับมากที่สุด ร้อยละ 100 รองลงมา คือ ในระดับมาก มีร้อยละ 66.70 ได้แก่ ความพร้อมในการสอน ความตั้งใจในการสอน ใช้สื่อหรืออุปกรณ์ประกอบการสอน คุณภาพการเรียนการสอน เริ่มและเลิกสอนตรงเวลา และส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มเติม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สอนมีความตั้งใจจริง ที่สอน โดยได้แจ้งให้นักศึกษาให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเนื้อหา พระพุทธศาสนาที่เป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งนักศึกษาจะได้รับความรู้ทางธรรมะ และ ภาษาอังกฤษไปในตัวด้วย พร้อมกันนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการอ่านและการให้ นักศึกษานำเสนอผลการอ่าน โดยใช้แผนผังความคิดในการถ่ายทอดผลจากการอ่าน ซึ่งนักศึกษาทุกคนจะต้องนำเสนอก่อนที่ผู้วิจัยจะบรรยาย อย่างไรก็ตาม ยังมี



นักศึกษาบางคนที่ไม่สามารถนำเสนอแผนผังความคิดออกมาได้ ผู้วิจัยพูดให้กำลังใจ และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง สอดคล้องกับ McLeod (2013) ที่กล่าวถึงทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Needs ไว้ว่า มนุษย์ต้องการความปลอดภัย นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 ประการ (พินโย พรหมเมือง, 2557) คือ การเสียสละเวลาในการวางแผนการสอนโดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาผู้เรียน จัดเป็นทาน การพูดให้กำลังใจสำหรับนักศึกษาบางคนที่ไม่สามารถสรุปจากการอ่าน เป็นแผนผังความคิดได้ จัดเป็นปิยวาจา

ดังนั้น จึงสรุปเป็นความจริงขั้นพื้นฐานได้ว่า การใช้ทฤษฎีความต้องการ เป็นลำดับขั้นของมาสโลว์และสังคหวัตถุสามารถที่จะสร้างความพึงพอใจในการสอน ได้

3. ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษายังไม่สามารถที่จะทำแผนผังความคิดจากการอ่านด้วยตนเองได้ แต่เมื่อผู้วิจัยได้บรรยายให้ความรู้ไปแล้ว นักศึกษาสามารถทำแผนผังความคิดได้ทุกคน ที่เป็นเช่นนี้ สามารถให้เหตุผลเชิงตรรกวิทยาได้ว่า ทักษะการอ่านตำราภาษาอังกฤษของนักศึกษายังไม่ดีเท่าที่ควร ฉะนั้น นักศึกษาจึงไม่สามารถเขียนแผนผังความคิดออกมาได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้จบลงแล้ว และมอบหมายให้นักศึกษาไปทำแผนผังความคิดอีกครั้ง นักศึกษาทุกคนสามารถทำแผนผังความคิดออกมาได้ทุกคน สอดคล้องกับงายวิจัยของวิลาสินี ขวายุธา (2551) เรื่อง การพัฒนาทักษะการอ่าน การคิด และการเขียนด้วยการใช้คำถามหมวกความคิด 6 สีและการเขียนแผนภาพความคิด สรุปได้ว่า นักเรียนสามารถใช้ผลของการคิดมาสู่งานเขียน ใช้ภาษาสื่อสารได้สอดคล้องกับความคิด ซึ่งงานเขียนแสดงเอกลักษณ์ความคิดของผู้เขียนได้ชัดเจน

ดังนั้น จึงสรุปเป็นความจริงขั้นพื้นฐานได้ว่า การใช้แผนผังความคิดสามารถสะท้อนพฤติกรรมการเรียนรู้ในด้านความเข้าใจในบทเรียนของนักศึกษาได้

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและอภิปรายผลดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยสามารถนำข้อค้นพบมากำหนดเป็นข้อเสนอแนะได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัย พบว่า การใช้แผนผังความคิดสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารให้มีการกำหนดเป็นนโยบายฝึกรวมคณาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคนิคการสอนโดยใช้แผนผังความคิดมาใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

2.1 ผลการวิจัย พบว่า การรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาในการใช้ตำราเรียนเป็นภาษาอังกฤษ ร้อยละ 33.30 จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับคณาจารย์ที่รับผิดชอบในการสอนที่มีแนวคิดที่จะนำตำราหรือเอกสารมาใช้สำหรับการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ คือ ควรชี้แจงให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการนำตำราเรียนเป็นภาษาอังกฤษ และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษที่จะมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารกับประชาคมอาเซียน

2.2 ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีไม่สามารถเขียนแผนผังความคิดจากการอ่านตำราเรียนที่เป็นภาษาอังกฤษได้ ทั้งนี้เพราะว่าไม่สามารถอ่านจับประเด็นจากเรื่องที่อ่านได้ ฉะนั้น จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับนักศึกษา คือ นักศึกษาควรเปิดศัพท์ที่ยากก่อน จากนั้น จึงอ่านและจับประเด็นที่สำคัญๆ เขียนเป็นแผนผังความคิดจากความเข้าใจของตนเอง เมื่อได้รับฟังคำบรรยายจากอาจารย์แล้ว กลับมาเขียนแผนผังความคิดใหม่อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้นักศึกษาเข้าใจบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแผนผังความคิดในพัฒนาทักษะการเรียนภาษาอังกฤษ เช่น การเขียนภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โครงสร้างภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3.3.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงทดลองนักศึกษาที่อ่านหนังสือโดยใช้แผนผังความคิด กับการอ่านปกติทั่วไป มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างไรบ้าง .

### บรรณานุกรม

คณะกรรมการอุดมศึกษา. ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2557, แหล่งที่มา <http://www.tu.ac.th/org/rector/rangsits.pdf>

ประภาพร สิทธิอมร. (2549). การพัฒนาการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยใช้แผนผังความคิด กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเหล่าใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- พินโย พรหมเมือง. (2557). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เรื่อง การใช้เอกสารประกอบการเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา ED 1005 การประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาภาคปกติ ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556 คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิลาลิณี ขวาโยธา. (2550). การพัฒนาทักษะการอ่าน การคิด และการเขียน ด้วยการใช้คำถามหมวกความคิด 6 สี และการเขียนแผนภาพความคิด กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทยสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมจิตร ศรีบุรินทร์. (2554). การใช้แผนที่ความคิดในการพัฒนาความสามารถด้านการอ่านเพื่อความเข้าใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. **รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). **หลักการสอน**. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้ง. เอ้าส์. Association of Southeast Asian Nations. **The Asean Charter**. Retrieved on 1 October 2014, from <http://www.asean.org/archive/publications/ASEAN-Charter.pdf>.
- Campbell & Stanley. (1966). **Experimental and Quasi-Experimental Design for Research**. U.S.A.: Houghton Mifflin Company.
- McLeod, Saul. **Maslow's Hierarchy of Needs**. Retrieved on 23 December, 2013, from <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>. 2013.
- Suzuki. (1970). **Outlines of Mahayana Buddhism**. London: Luzac and Company.

## ตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน: กรณีศึกษางานจราจร The Police in Love of the People: Case study of The traffic

สนุก สิงห์มาตร์<sup>1</sup>

Sanook Singmatr<sup>1</sup>

พิกุล มีมานะ<sup>2</sup>

Pikoon Meemana<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร<sup>1</sup>

Mahamakut Buddhist University<sup>1</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม<sup>2</sup>

Rajabhat Mahasarakham University<sup>2</sup>

Corresponding Author, Email: rock800000@hotmail.com<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

ตำรวจมีบทบาทในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน การอำนวยความสะดวก การรักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดอาญา การดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตำรวจอย่างมีประสิทธิภาพ กระทั่งต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล และโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจซึ่งต้องบริการประชาชนตามพระราชบัญญัติจราจรทางบกพุทธศักราช 2522 กระนั้นก็ตาม แม้ว่าโดยนโยบายที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดให้ตำรวจมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเข้ามาร่วมด้วยช่วยกันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่จากปรากฏการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้เกิดปัญหาวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบหลายประการ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรเป็นไปตามปรัชญา “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” ที่แท้จริงบนพื้นฐานของประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะผู้เขียนจึงขอเสนอรูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีช่วยรักษาการจราจร 2) ตำรวจต้องทนต้องอดในขณะที่ปฏิบัติงาน 3) บริการที่เคร่งครัดและเป็นธรรม 4) นำความศรัทธา 5) ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นเอาใจใส่ และ 6) มอบหัวใจให้เป็นมิตรกับประชาชน เมื่อข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะฝ่ายที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านจราจรได้ปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่จะต้องกวดขันวินัยจราจรจนถึงขั้นต้องมีการจับปรับกันนั้น ย่อมได้รับคำชื่นชมจากประชาชนที่ทำความผิดอย่างเต็มใจ และจะไม่ได้ยินเสียงกันต่า หรือต่อต้านเหมือนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังทุกวันนี้ ในที่สุดก็จะได้รับคำยกย่องว่า “ตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน” อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ตำรวจ, อันเป็นที่รัก, ประชาชน

### Abstract

The police have a role in relieving the suffering, care the public health, provide the justice conveniently, enforce the law on criminal offenses, and maintain public interest. Compliance with the role of the police inevitably affects feelings and person behavior especially public service under the Land Traffic Act, 1979. Nevertheless, even the policy of the National Police, it is necessary to draw the participation from the people, but, the phenomenon of past performance has caused a number of negative criticisms. So, to perform the duty of traffic police is based on the philosophy. The "cop" is based on efficiency and effectiveness. The authors propose the format. The method or technique of performing the following: 1) Using technology to help maintain the rules 2) Police must abstain from work 3) Strict and fair services 4) bring faith 5) The supervisor must be attentive and 6) Give heart to the people. When the police officer, especially those who perform duties on traffic, has complied with the above-mentioned proposal. The author believes that when the event must be rigorous traffic discipline until the need to adjust it. I have received praise from the people willingly offended. And you will not hear the noise. Or as the events of today. Finally, it will be praised. "Police beloved by the people" literally.

**Keywords:** police, Beloved, People

### บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรมรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดอาญา ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การให้บริการประชาชน หน้าที่พิเศษอื่น ๆ เช่น ให้การศึกษากับผู้ที่อยู่เฝ้าเรือนทรมันการ ให้การอารักขาบุคคลการตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนต่าง ๆ ตลอดจนปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้สมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันภายใต้กฎ กติกา อย่างปกติสุข นอกจากนี้สำนักงานตำรวจชาติยังมีหน้าที่ซึ่ง

กำหนดไว้ในกฎหมายอีกหลายประการ เช่น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ย่อมมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร อำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำความผิดอาญา อำนาจหน้าที่ตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ อำนาจหน้าที่ตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่รโหฐานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่กว้างขวาง การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงนั้น สิ่งสำคัญนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญไม่น้อย ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เป็นที่รู้กันว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีขวัญและกำลังใจ ไม่อุทิศตนและทุ่มเทตามที่ควรจะเป็น ผลการปฏิบัติงานก็ไม่อาจบรรลุมูลค่าประสงคขององค์กรได้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนั้นขวัญและกำลังใจก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ไม่มีวันสิ้นสุด ขณะเดียวกันพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนำไปสู่รูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของปัญหาอาชญากรรม ทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากและเสี่ยงภัยทุกขณะ (สันต์ ศรุตานนท์, 2544: 2)

จิรัช ชูเวช (2534: 14, อ้างถึงใน ธันวา ธรรมดี. 2536: 9-10) ยังได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจเพิ่มเติมจากที่กล่าวข้างต้น คือ

1. ให้บริการแก่ประชาชน เป็นการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่น การบอกถนน บอกสถานที่ตั้งต่าง ๆ ดูแลรักษาสิ่งของของประชาชน ให้ปลอดภัย นำคนเจ็บป่วยส่งโรงพยาบาล การปฐมพยาบาล อำนวยความสะดวก การจราจร ควบคุมการใช้ทางหลวง นำคนหลงทางกลับบ้าน คุ้มครองหรือคนชราข้ามถนน เป็นต้น

2. หน้าที่พิเศษมีหลายประการเช่น ยามสงครามต้องทำหน้าที่ตำรวจ สนาม คือทำการรบการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ การตระเวนชายแดน เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายคำว่า “ตำรวจ” หมายถึง “เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตำรวจ ก็คือ ผู้มีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ ตามที่ได้ยินได้ฟังกันอยู่เสมอ คำว่า “พิทักษ์” แปลว่า ดูแล คุ้มครอง พลเมืองของประเทศ ดังนั้น ตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอัน

ใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ ส่วน ประเสริฐ ฤกษ์ยาม (2551) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ว่าคำนี้ตรงกับ ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “POLICE” มีพื้นฐานมาจากคำว่า “WATCH MAN” โดย หมายถึง ผู้ตรวจตราซึ่งถือกำเนิดมาจาก “การจัดระบบตรวจตราและคุ้มครอง” (WATCH ANDWARD SYSTEM) ของตำรวจอังกฤษ และยังมีประวัติความเป็นมา คล้ายคลึงกับคำว่า “RATTLE WATH” หรือหน่วยตรวจตราคุ้มภัยแก่ประชาชนของ ตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมด้วย

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจย่อมส่งผล กระทบต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจนั้นอยู่ภายใต้แรงกดดันและสภาวะการณ์ที่มีความยากลำบากและมีความบีบ คั้นค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานกลับยังเป็นการดำเนินงานในลักษณะการ ใช้ยุทธวิธีตั้งรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการรอให้เกิดปัญหาจึงแก้ไขหรือ เรียกว่า การทำงานแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ของสังคมส่งผลทำให้ตำรวจขาดความเชื่อถือ และไว้วางใจจากประชาชน (วิสิษฐ เดชกุญชร, 2550: 10-14) ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตำรวจอย่างหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของประชาชน จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องแสวงหาความร่วมมือจาก ประชาชน (พชรพล วงศ์จิต, 2544) โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดูแลความสงบสุขในพื้นที่หรือชุมชนของตนเอง (ประชา พรหมนอก, 2542) มุ่งเน้น ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยนโยบายการบริหารราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดนโยบายด้านยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของ ประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วม ในทุกมิติ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555)

การจรรยา หมายถึง การสัจจรไปมาของคน สัตว์ยวดยานทุกชนิด ที่ เคลื่อนที่ด้วยแรงงานหรือเครื่องจักร หรือลากจูงด้วยกำลังของสัตว์ (ศราวุฒิ พันธ์ ขาว, 2518: 8) ซึ่งเป็นงานที่รับผิดชอบการจัดและความคุมการจรรยาในเขตพื้นที่ ดำเนินการให้ผู้ใช้รถใช้ถนนโดยปฏิบัติตาม กฎหมายจรรยา ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการจรรยา และจับกุมผู้ละเมิด (วิจิตร บุญยะโหดระ และคณะ, 2525) ซึ่ง ตำรวจจรรยาเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข อำนวยความ สะดวก รักษาความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนของประชาชนในประเทศ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติมีหน่วยงานจรรยาอยู่ทุกกองบัญชาการ ทั้งที่เป็นจรรยาในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ล้วนมีข้าราชการตำรวจในหน้าที่จรรยาแทบทุกหน่วย

แม้แต่สถานีตำรวจขนาดเล็กก็ล้วนมีเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่จราจร ซึ่งกฎหมายที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรต้องยึดเป็นแนวปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ พระราชบัญญัติจราจรทางบกพุทธศักราช 2522 ได้ระบุอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) การให้สัญญาณจราจรทั้งสัญญาณ มือและสัญญาณ นกหวีด (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 24,25) (2) การแสดงเครื่องหมายจราจร (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 28) (3) การจัดการจราจรชั่วคราว ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุชั่วคราวตามที่เห็นสมควรเพื่อความปลอดภัยและความสะดวกในขณะนั้น (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 138) (2) การจับกุมโดยการออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร เรียกเก็บใบอนุญาตขับขี่ หรือว่า กล่าวตักเตือน (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 14 ) (5) การออกหมายเรียกให้ผู้กระทำความผิดมารายงานตัวเพื่อชำระค่าปรับหรือเพื่อกล่าวตักเตือน (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 141 ทวิ (1)) (6) การแจ้งอายัดการต่อทะเบียนเสียภาษีประจำปีต่อนายทะเบียน ตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ หรือกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 142) (7) การสั่งให้รถหยุดเมื่อเห็นว่ามิสภาพไม่ถูกต้อง หรือผู้ขับขี่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับรถนั้นๆ หรือทดสอบผู้ขับขี่เพื่อว่าหย่อนความสามารถในการขับขี่ (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 142) (8) การสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของรถหรือผู้ขับขี่ซ่อม หรือแก้ไขรถให้ถูกต้อง ในกรณีผู้ขับขี่นำรถที่ไม่ถูกต้องมาใช้ในทาง (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 143) (9) การเคลื่อนย้ายรถที่หยุดหรือจอดกีดขวาง หรือใช้เครื่องมือบังคับให้รถที่หยุดหรือจอดไม่ให้เคลื่อนย้ายได้ (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 59 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2524 มาตรา 12)

แต่อย่างไรก็ดี ตำรวจจราจรอาจมิใช่พระเอก (Hero) ในใจของใครบางคน เช่นเดียวกับตำรวจปราบยาเสพติดหรือตำรวจสายปราบปราม สายสืบสวนสอบสวน เป็นต้น สังคมไทยไม่เคยเห็นภาพตำรวจจราจรแกลงข่าวแสดงผลงานผ่านจอแก้ว หรือสื่อมวลชนแขนงใดๆ แต่สิ่งหนึ่งที่คนไทยทุกคนเห็นจนอาจกลายเป็นความเคยชินก็คือ ตำรวจที่อยู่ในสายตาประชาชนมากที่สุด นั่นก็คือตำรวจจราจร จะเห็นได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีตำรวจจราจรยืนอยู่บนถนนไม่น้อยกว่าชาติใดในโลก ในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นการหาตำรวจจราจรบนถนนเป็นสิ่งที่ยากมาก ทั้งนี้ผู้ที่กระทำความผิดกฎหมายจราจรจะถูกบังคับใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม ผ่านการจับจ้องควบคุมของการใช้เทคโนโลยีตรวจจับที่ทันสมัยที่ติดตั้งอยู่บนถนนจำนวนมากและมีการเชื่อมต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่สามารถส่งใบสั่งให้ไปชำระค่าปรับได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ ถึงแม้ว่าผู้ขับขี่จะเป็นนักท่องเที่ยวก็ตาม โดยใบสั่งนี้จะส่งตรงไปยังที่อยู่ของบุคคลนั้นแม้จะอยู่ต่างประเทศก็ตาม (ปนัดดา ชำนาญสุข,



2559) **“ที่คั่นนั้นทำไมคุณไม่จับ คุณเลือกมาจับแต่คั่นผมได้ใจ”** ข้อกังขาของผู้จับ ซึ่งมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจราจรไทยที่พบบ่อย หากตำรวจจราจรตามความจริงว่าก็ผมจับคั่นนั้นไม่ทัน ก็อาจสร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ถามอีกเช่นกัน (ถึงแม้ว่าจะเป็นความจริง) ซึ่งหากวิเคราะห์โดยปราศจากอคติแล้วนั้นจะเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายจราจรในสถานการณ์ที่มีผู้กระทำผิดจำนวนมากในห้วงเวลาเดียวกันในขณะที่ผู้ที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบควบคุมมีจำนวนจำกัดนั้นย่อมมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนในลักษณะจับไม่ทัน ส่งผลให้ปรากฏภาพจับบ้างไม่จับบ้าง จนเกิดการตั้งคำถามและการตีความในลักษณะเลือกปฏิบัติ ไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม และไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง เป็นต้น (ปนัดดา ชำนาญสุข, 2556)

ความยากลำบากในการทำงานของตำรวจจราจรนั้น มิใช่เพียงแต่การต้องทำงานอยู่ท่ามกลางความร้อน ฝุ่น เสียง ควีน และความเสียงต่อการเกิดอุบัติเหตุบนถนน แต่เพียงเท่านั้น หากแต่ ตำรวจจราจรเป็นกลุ่มคนทำงานที่ต้องแบกภาระงานและความรับผิดชอบจำนวนมากที่นอกเหนือจากงานที่ประชาชนเห็นพวกเขาเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่โบกรถ กดสัญญาณไฟ เช่นรถที่เสียกลางถนนเท่านั้น ภาระงานจำนวนมากที่ดำรงอยู่ท่ามกลางวิถีวัฒนธรรมการทำงานที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการทำงานอย่างมาก ทั้งในส่วนของตำรวจเอง และการไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการสร้างความปลอดภัยทางถนนอย่างที่ควรจะเป็นจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งพวกเขาเหล่านั้นไม่สามารถละวางการปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยการใช้ข้ออ้างว่า “ไม่มีงบประมาณ” เฉกเช่นกับหน่วยงานอื่น ล้วนเป็นความกดดันในการทำงานทั้งสิ้น (ปนัดดา ชำนาญสุข, 2557)

บทความนี้จึงพยายามนำเสนอรูปแบบ แนวทาง เทคนิค วิธีการการปฏิรูปตำรวจเพื่อให้เป้าหมายในการปฏิรูปตำรวจบังเกิดผลสำเร็จ นั่นคือ การเป็นตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน เพราะการจับกุมตามอำนาจหน้าที่อย่างไรที่จะทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ ไม่ต่อต้านหรือเกิดอคติต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจดังที่เกิดขึ้นในสื่อหรือที่พบให้ได้ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา ในมุมมองของผู้เขียนซึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่ในองค์ตำรวจมาห้วงระยะเวลาหนึ่งที่ได้สัมผัสกับเหตุการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ ข้าราชการตำรวจนั้นถูกกล่าวถึงในทางไม่ดีจากสังคมทั่วไป สถานการณ์ความเป็นอยู่ งานในหน้าที่ รายได้หรือภาระอื่นๆที่รุมเร้าเข้ามาหาข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานนั้นมีมากมาย ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดภาวะการณ็เบื่อหน่ายหรือรู้สึกว่าการทำงานนั้นเสี่ยงเกินไป เมื่อเป็นเช่นนี้ท้ายที่สุดแล้ว “การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน

ก็จะทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพอย่างแท้จริง บทความนี้คณะผู้เขียนพยายามนำเสนอแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ “ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามบทบาทหน้าที่ที่ระบุไว้ในกฎหมาย ท่ามกลางความพึงพอใจและประทับใจของประชาชน” เป็น “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” อย่างแท้จริง

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการตำรวจและองค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนให้เกิดกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งเริ่มจากการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Phenomena) (สัญญา เคนาภูมิ, 2557ก : 49-51) เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระทางวิชาการ ถึงแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายจากวิธีการคิดเชิงเหตุผล (สัญญา เคนาภูมิ, 2557ข: 1-19) เพื่อวางกรอบการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนากรอบแนวคิดจากทฤษฎีฐานราก (สัญญา เคนาภูมิ, 2558) ผสมกับการจัดการความรู้ (KM) (สัญญา เคนาภูมิ, 2557ค: 13-32) การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดในการนำเสนอบทความ (สัญญา เคนาภูมิ, 2557ง) และทำการตรวจสอบกรอบแนวคิดโดยวิธีการบูรณาการที่หลากหลาย (สัญญา เคนาภูมิ, 2556: 169-185) เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สัญญา เคนาภูมิ, 2557จ) รายละเอียดเป็นดังนี้

### องค์ความรู้เกี่ยวกับการจรรยาบรรณ

ตามพระราชบัญญัติจรรยาบรรณของข้าราชการ 2522 ได้อธิบายความหมายของการจรรยาบรรณว่า การจรรยาบรรณ หมายถึง การใช้ทางของผู้ซึ่งคนเดินเท้าหรือคนที่จูงขีหรือ ไล่ต้อนสัตว์

ศราวดี พันธ์ขาว (2518: 8) ได้ให้ความหมายของการจรรยาบรรณไว้ว่า การจรรยาบรรณ หมายถึง การสัจจรไปมาของคน สัตว์ยวดยานทุกชนิด ที่เคลื่อนที่ด้วยแรงงานหรือเครื่องจักร หรือลากจูงด้วยกำลังของสัตว์

วิจิตร บุญยะโหดระและคณะ (2525) ได้ให้ความหมายของการจรรยาบรรณไว้ว่า คืองานที่รับผิดชอบการจัดและควบคุมการจรรยาบรรณในเขตพื้นที่ดำเนินการ ให้ผู้ใช้รถใช้ถนนโดยปฏิบัติตาม กฎหมายจรรยาบรรณ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการจรรยาบรรณ และจับกุมผู้ละเมิด

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.๒๕๒๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2522 มีดังต่อไปนี้

1. การให้สัญญาณจราจรทั้งสัญญาณ มือและสัญญาณ นกหวีด (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 24, 25)

2. การแสดงเครื่องหมายจราจร (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 28)

3. การจัดการจราจรชั่วคราว ในกรณีมีเหตุฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุชั่วคราว ตามที่เห็นสมควรเพื่อความปลอดภัยและความสะดวกในขณะนั้น (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 138)

4. การจับกุมโดยการออกไปสั่งเจ้าพนักงานจราจร เรียกเก็บใบอนุญาตขับขี่ หรือว่า กล่าวตักเตือน (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 14 )

5. การออกหมายเรียกให้ผู้กระทำความผิดมารายงานตัวเพื่อชำระค่าปรับ หรือเพื่อว่ากล่าวตักเตือน (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 141 ทวิ (1))

6. การแจ้งอายัดการต่อทะเบียนเสียภาษีประจําปีต่อนายทะเบียน ตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ หรือกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 142)

7. การสั่งให้รถหยุดเมื่อเห็นว่ามีสภาพไม่ถูกต้อง หรือผู้ขับขี่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับรถนั้นๆ หรือทดสอบผู้ขับขี่เพื่อว่าหย่อนความสามารถในการขับขี่ (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 142)

8. การสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของรถหรือผู้ขับขี่ซ่อม หรือแก้ไขรถให้ถูกต้อง ในกรณีผู้ขับขี่นำรถที่ไม่ถูกต้องมาใช้ในทาง (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 143)

9. การเคลื่อนย้ายรถที่หยุดหรือจอดกีดขวาง หรือใช้เครื่องมือบังคับให้รถที่หยุดหรือจอดไม่ให้เคลื่อนย้ายได้ (พ.ร.บ.จราจรทางบกฯ มาตรา 59 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2524 มาตรา 12)

อำนาจหน้าที่ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 63/2528 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2528 เรื่อง การกำหนดหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร ได้แบ่งงานของสถานีตำรวจภูธรไว้ 5 งาน คือ

1. งานธุรการ

2. งานป้องกันปราบปราม

3. งานสืบสวน

4. งานสอบสวน

5. งานจราจร (อ้างใน เรตต้า จันท์เหลือ่ง (2556: 20-21)

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้บริการ

### ความหมายของการให้บริการ

เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อที่เรียกว่าผู้รับบริการนั่นเององค์กรของรัฐจะต้องตอบสนองความต้องการของคนหลายกลุ่มการให้บริการขององค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐเป็นลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับประชาชนที่ขอรับบริการโดยตรง เพื่อให้ประชาชนผู้ขอรับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วมีแนวคิดการให้บริการของนักวิชาการโดยยกตัวอย่างพอสังเขปดังนี้

สุนันทา ทวีผล (2550: 13) กล่าวถึงการให้บริการ สรุปได้ดังนี้

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดมิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะมิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้ออำนวยประโยชน์และบริการแล้วยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้น ๆ
2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือการให้บริการต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มิใช่ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพอใจของผู้บริการ หรือผู้ปฏิบัติ
3. หลักความเสมอภาคบริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
4. หลักความประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่จะได้รับ
5. หลักความสะดวกบริการที่จัดให้แก่ผู้รับบริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติได้ง่ายสะดวกสบายสิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนักทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาระยุ่งยากให้แก่ผู้บริการหรือผู้ใช้บริการมากจนเกินไป

สมิต สัจฉกร (2542:13 อ้างถึงใน สุนันทา ทวีผล, 2550: 14) ให้ความหมายว่า การบริการเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำหรือติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการการให้บุคคลต่าง ๆ ได้ใช้ประโยชน์ในทางใดทางหนึ่งทั้งด้วยความพยายามใดๆก็ตามด้วยวิธีการหลากหลายในการทำให้บุคคลต่างๆที่เกี่ยวข้องได้รับความช่วยเหลือจัดได้ว่าเป็นการให้บริการทั้งสิ้นการจัดอำนวยความสะดวกการสนองความต้องการของผู้ใช้บริการก็เป็นการให้บริการการให้บริการ จึงสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธีจุดสำคัญ คือ เป็นการช่วยเหลือและอำนวยประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ

เลื่อมใส ใจแข็ง (2546:31-34) ได้เสนอแนวความคิดในการบริการประชาชนที่ดีและมีคุณภาพต้องอาศัยเทคนิคกลยุทธ์ทักษะที่จะทำให้ชนะใจผู้รับบริการซึ่งสามารถกระทำได้ทั้งก่อนการติดต่อระหว่างการติดต่อและหลักการติดต่อโดยได้รับการบริการจากตัวบุคคลทุกระดับในองค์กรรวมทั้งผู้บริหารขององค์กรนั้นๆทั้งนี้การบริการที่ดีจะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้ติดต่อรับบริการเกิดความเชื่อถือศรัทธาและสร้างภาพลักษณ์ซึ่งจะมีผลในการใช้บริการต่าง ๆ ในโอกาสหน้าต่อไป

### แนวทางการปฏิรูปการปฏิบัติงานตำรวจจราจร

การจราจรนับเป็นภารกิจหนึ่งของการจัดบริการสาธารณะโดยหลักการแล้วการบริการจะมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด ต้องเป็นการให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคลหรือปราศจากอารมณ์ไม่มีความชอบพอสุนใจเป็นพิเศษทุกคนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามเกณฑ์เมื่ออยู่ในสภาพที่เหมือนกัน (Weber, 1966: 98) สะท้อนออกมาในลักษณะความพึงพอใจของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการจำเป็นของประชาชนเป้าหมายการบริการของรัฐ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2536: 11-14) และหลักการให้บริการที่สำคัญ ได้แก่ (กุลธน ธนาพงศธร, 2528: 303-304) (1) หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ คือ ประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดมิใช่เป็นการจัดการให้แก่บุคคลกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ (2) หลักความสม่ำเสมอ คือ การให้บริการนั้นๆต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมิใช่ทำๆหยุดๆ ตามความพอใจของผู้บริการหรือผู้ปฏิบัติงาน (3) หลักความเสมอภาค บริการที่จัดตั้งนั้นจะต้องให้แก่ ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างสม่ำเสมอหน้าและเท่าเทียมกันไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหรือกลุ่มคนใดในลักษณะแตกต่างจากกลุ่มคนอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด (4) หลักความประหยัดค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่จะได้รับ และ (5) หลักความสะดวกบริการที่จัดให้แก่ผู้รับบริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติง่ายสะดวกสบายสิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนักทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาวะยุ่งยากใจให้แก่ผู้ให้บริการหรือผู้ใช้บริการมากจนเกินไป

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรเป็นไปตามปรัชญา “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” ที่แท้จริงบนพื้นฐานของประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามบทบาทหน้าที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คณะผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางการปฏิรูปข้าราชการตำรวจที่น่าจะทำให้ลดการกระทบทั้งกับประชาชน

รวมทั้งการกวาดขันวินัยจรรยาของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการยอมรับ ไม่ต่อต้านหรือขัดขืนจากประชาชน พอสรุปเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

**1. การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมในบทบาทของตำรวจโดยคณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิมนุษยชน(ครส.) คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิมนุษยชน(ครส.)** ขอสนับสนุนรัฐบาลเฉพาะกาลในการปฏิรูปตำรวจและกระบวนการยุติธรรมโดยเร่งด่วน เพราะที่ผ่านมาหน่วยงานตำรวจ เป็นองค์กรที่ใช้อำนาจสูงแต่ไม่มีการตรวจสอบ-ถ่วงดุลจากสังคมแต่อย่างใด จึงทำให้เกิดปัญหาในการใช้อำนาจในทางที่ผิดบ่อยครั้ง และบางครั้งก็มีการช่วยเหลือกันเอง เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้เป็นธรรมาภิบาล แต่เป็นระบบอุปถัมภ์ อำนาจนิยม และเน้นการสร้างอิทธิพลทางสังคม ซึ่งเป็นเรื่อง “ผิดทาง” ทั้งนี้คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิมนุษยชน (ครส.) มีข้อเสนอในแนวทางการปฏิรูปตำรวจดังนี้ (คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิมนุษยชน (ครส.), 2550)

1.1 การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ ทั้งตำรวจ อัยการ ศาล ซึ่งมีความสลับกันทางอำนาจกันอยู่ และเกิดการเลือกปฏิบัติทางอำนาจและชนชั้นทางสังคมอย่างมาก โดยเฉพาะคดีที่เกี่ยวข้องกับผู้มีอำนาจไม่สามารถเอาผิดผู้บงการได้ เพราะเป็นวัฒนธรรมแบบอุปถัมภ์นิยม ดังเช่น คดีอุ้มทนายสมชาย นีละไพจิตร เป็นบทสะท้อนของวัฒนธรรมอำนาจนิยมนอกกระบวนการยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างชัดเจน มีการเข้าถึงสำนวนการสอบสวนและหลักฐานทางคดีที่เอื้อต่อกัน ตามประเพณีแบบ “ไม่ฆ่าน้อง ไม่ฟ้องนาย ไม่ขายเพื่อน” ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูป ยังคงอยู่ที่ไม่อาจทำให้องค์กรตำรวจพัฒนาหรือมีการปฏิรูปได้เลย ซึ่งการปฏิรูปนี้ควรเอาสังคมเป็นศูนย์กลาง และอยู่บนบรรทัดฐานแห่งสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ โดยเฉพาะบรรทัดฐานสิทธิพลเมืองตามกติกาสากลว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) อนุสัญญาต่อต้านการทรมาน (CAT) รวมถึงกติกาศาลอาญาระหว่างประเทศ (ICC)

1.2 การปฏิรูปตำรวจต้องมีการกระจายอำนาจ การตรวจสอบถ่วงดุลและการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งนั้นไม่ควรรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง แต่เพียงส่วนเดียว หรืออำนาจของ ก.ตร. ส่วนกลางอย่างเดียวในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง โดยโครงสร้างตำรวจสามารถกระจายไปที่ภูมิภาคหรือภูธรได้ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมและร่วมมือกันในการพิทักษ์รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพราะที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นคดีนายสมชาย นีละไพจิตร นายเจริญ วัดอักษร และพระสุพจน์ สุวโจ ที่ยังไม่มีใครความคืบหน้าใดๆ เพราะไม่มีการกระจายอำนาจให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วม ทำให้มีข้อครหาว่ามีการเอื้อเฟื้อกัน

ระหว่างนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ตำรวจจนไม่สามารถคลี่คลายคดีให้กระจ่างได้ โดยเฉพาะคดีนายเจริญ วัดอักษรนั้น ผู้ต้องหาตายในคุกถึง 2 คน โดยคนที่ 2 เป็นไข้มาเลเรีย โดยภาคประชาชนไม่สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ว่าเป็นเพราะถูกละเลยหรืออาจจะมีการวางแผนให้ป่วยตายได้โดยไม่ดูแลอาการป่วยไข้ได้ ดังนั้น จะต้องมีการกระจายอำนาจของพนักงานตำรวจ โดยเฉพาะการแยกอำนาจสอบสวน-สืบสวนออกจากกัน ในการพิจารณาคดีที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่หรือนักการเมืองจะต้องมีตัวแทนจากสภานายความ อัยการและภาคประชาชนเข้าร่วมด้วย เพราะอาจมีการช่วยเหลือกันเองได้โดยเฉพาะในชั้นสอบสวนที่ผ่านมา เช่น การซ้อมทรมานผู้ต้องหาในหลายคดี การอุ้มหายเยาวชนในพื้นที่ จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นต้น ดังนั้น การตรวจสอบและถ่วงดุลในระบบนี้จะต้องทำได้ง่าย

1.3 ควรปรับเปลี่ยนระบบยศและใช้ระบบตำแหน่งแทน โดยเน้นการพัฒนาวิชาชีพและศักยภาพบุคลากร ที่รายได้และสวัสดิการมากพอต่อการทำงาน เพราะที่ผ่านมาหลายประเทศไม่มีระบบยศของตำรวจมีแต่ตำแหน่งเพราะระบบยศที่ไม่จำเป็นเป็นการสร้างฐานอำนาจอิทธิพลให้กลุ่มอิทธิพลนอกระบบและนักการเมือง โดยภาระหน้าที่เจ้าพนักงานตำรวจในปัจจุบันไม่ต้องใช้ระบบยศเหมือนทหารก็ได้ แต่ใช้ตำแหน่งเป็นฐานอำนาจการบังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่แทน โดยมีการส่งเสริมเทคนิค เครื่องมือ เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการยุติธรรมในอนาคต และการลดชั้นยศให้สั้นกระชับลงหรือใช้ระบบตำแหน่งแทนเหมือนข้าราชการจะทำให้มีการทำงานที่คล่องตัว มีการตรวจสอบที่ง่ายขึ้น ลดทอนการแทรกแซงและสังกกรรมผลประโยชน์กับกลุ่มอิทธิพลมีตนนอกระบบ เพราะเป็นสาเหตุให้ภาพลักษณ์ตำรวจต่างพร้อยในอดีต

**2. การปฏิรูประบบการบริหารงานตำรวจโดยคณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ** ประเด็นการพัฒนาระบบงานตำรวจ 10 ประเด็นซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2550 ดังนี้ (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2560)

2.1 กระจายอำนาจการบริหารงาน เสนอให้กระจายอำนาจการบริหารงานตำรวจไปสู่หน่วยงานระดับรอง ให้กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 และกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีสถานะ “เสมือนเป็นนิติบุคคล” ที่มีความคล่องตัวและเบ็ดเสร็จในการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ โดยประเด็นนี้ได้มีการทำตามข้อเสนอไปบางส่วนแล้ว

2.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตำรวจ เสนอให้จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายตำรวจ ทั้งในระดับชาติ ระดับภาค ระดับจังหวัด และ

ระดับสถานีตำรวจ ประเด็นที่ผ่านมามีเฉพาะคณะกรรมการนโยบายตำรวจระดับชาติ คือ กรรมการตำรวจแห่งชาติ แต่ไม่ได้มีกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นแต่เพียงคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบการตั้ง ผู้บัญชาการตำรวจเท่านั้น

2.3 การสร้างกลไกตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ เสนอให้มีคณะกรรมการอิสระรับเรื่องราวร้องทุกข์จากการปฏิบัติงานของตำรวจ ให้เป็นหน่วยงานอิสระ ไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการมีผลในทางกฎหมาย ประเด็นนี้ยังไม่มีการดำเนินการ

2.4 การถ่ายโอนภารกิจที่ไม่ใช่ของตำรวจไปให้หน่วยอื่น คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจเห็นว่า ภารกิจหลักของตำรวจมีอยู่ 3 ข้อ คือ การถวายความปลอดภัย, การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ส่วนภารกิจอื่นนอกเหนือจากนี้ ถือเป็นภารกิจรอง เสนอให้โอนไปให้หน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจท่องเที่ยว ตำรวจน้ำ ตำรวจป่าไม้ เป็นต้น

2.5 การปรับปรุงพัฒนาระบบงานสอบสวน เสนอตั้งหน่วยงานสอบสวนส่วนกลาง พัฒนาด้านวิชาการให้พนักงานสอบสวนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ, ปรับปรุงสายงานสอบสวนให้มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงตามสายการบังคับบัญชาและการเมือง, กำหนดค่าตอบแทนใหม่โดยเทียบเคียงกับบุคลากรของหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

2.6 การปรับปรุงการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ เสนอให้โอนภารกิจรองให้หน่วยงานอื่น, เน้นการดำเนินการเชิงป้องกันอาชญากรรม และแบ่งขนาดสถานีตำรวจใหม่ ให้จัดรูปแบบงานในโรงพักเป็นแบบ “จุดเดียวเบ็ดเสร็จ” (one stop service)

2.7 การพัฒนากระบวนการสรรหา การผลิตและพัฒนาบุคลากรตำรวจ เสนอให้ยกฐานะโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันการศึกษาวิชาการตำรวจ เน้นหลักสูตรตำรวจสมัยใหม่ เพิ่มคุณวุฒินักเรียนพลตำรวจ

2.8 การปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ เสนอให้แยกบัญชีเงินเดือนของข้าราชการตำรวจออกจากบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อให้มีระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนเทียบเท่ากับบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน

2.9 การส่งเสริมความก้าวหน้าของตำรวจชั้นประทวน เสนอให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่สามารถพัฒนาตนเอง เพิ่มคุณวุฒิถึงระดับปริญญา



ตรี ควรได้รับการเลื่อนระดับขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตรโดยเร็วที่สุด ประเด็นมีการดำเนินการแล้ว นอกจากนั้นให้เปิดเส้นทางความก้าวหน้าของชั้นประทวนให้สามารถขยับขึ้นสู่ชั้นสัญญาบัตรได้อย่างชัดเจน ลดความถี่ของชั้นยศในระดับชั้นประทวนให้เหลือ “ดาบตำรวจ” เพียงยศเดียว

2.10 การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนากระบวนการยุติธรรม เสนอให้มีการตั้ง “สถาบันส่งเสริมหลักนิติธรรม” ขึ้นเป็นหน่วยงานรูปแบบพิเศษ เพื่อพัฒนากิจกรรมขับเคลื่อนสังคมให้เห็นถึงความจำเป็นของการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมอย่างต่อเนื่อง

**3. การปฏิรูปตำรวจยุคใหม่โดยคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)** คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2559 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ เพื่อพัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนและการบริหารจัดการกิจการตำรวจให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ซึ่งคณะอนุกรรมการชุดดังกล่าวได้มีการประชุมไปแล้วรวม 10 ครั้ง โดยได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจใน 5 กรอบ ได้แก่

- 3.1 การพัฒนาระบบการสอบสวน
- 3.2 การพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์
- 3.3 การพัฒนาอำนาจหน้าที่และภารกิจของตำรวจ
- 3.4 การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล
- 3.5 การพัฒนาระบบค่าตอบแทน

การพิจารณาถึงสภาพปัญหา และอภิปรายข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานแก้ไขการปฏิรูปกิจการตำรวจในลำดับต่อไป โดยมีเป้าหมายเพื่อเสนอไปยังคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) และคณะกรรมการซึ่งจัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 260 เป็นลำดับถัดไป

### **แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่สร้างความพึงพอใจจากประชาชน**

บทความวิชาการฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะนำเสนอถึงแนวทาง เทคนิควิธีการในการสร้างความพึงพอใจของประชาชนให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจ เฉพาะส่วนที่เป็นงานด้านการอำนวยความสะดวกจราจรทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและตำรวจทางหลวง ซึ่งผู้เขียนขอเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานในหน้าที่งานจราจร ที่ข้าราชการตำรวจดำเนินการแล้วลดการกระทบทั้งกับประชาชน รวมทั้งการกวดขันวินัยจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการยอมรับไม่ต่อต้านหรือขัดขืนจากประชาชนที่เป็นคู่กรณีโดยตรง ในการปฏิบัติวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีแนวทางการปฏิรูปดังนี้

**1. การใช้เทคโนโลยีช่วยรักษาการศึกษา** หน่วยงานของสำนักงานตำรวจที่เกี่ยวข้องกับงานจราจรควรสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการกวดขัน จับกุมผู้กระทำความผิดด้านการจราจร แทนการใช้เจ้าหน้าที่จราจรให้มากที่สุด เช่น การใช้กล้องจับความเร็ว การใช้กล้อง CCTV ในการควบคุมการจราจร เมื่อพบการกระทำความผิดทางจราจร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ออกไปสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนวินัยจราจรไปดำเนินการตามกฎหมายเอง โดยไม่จำเป็นต้องกระทบหรือเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่โดยตรง เนื่องจากหลักฐานที่ได้จากเทคโนโลยีนั้น เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เฝ้าจับได้เถียงได้ ที่สำคัญคือไม่ต้องใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจคลาดเคลื่อนได้

**2. ตำรวจต้องทน ต้องอดในขณะที่ปฏิบัติงาน** ในกรณีที่เกิดการเผชิญหน้ากันระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับผู้ใช้รถใช้ถนนแล้วเกิดกรณีที่มีการกระทำความผิดทางด้านจราจรขึ้น แล้วเกิดข้อพิพาท ได้เถียงกัน เนื่องจากการใช้ดุลยพินิจที่อาจไม่ตรงกัน เจ้าหน้าที่ควรเป็นฝ่ายที่ต้องใช้ความอดทนให้มากกว่าปกติ พยายามใช้ความสุภาพ อ่อนโยน ไม่ตอบโต้ทันทีทันใด เพราะหากเกิดกรณีดังกล่าวขึ้นแล้วมีการโต้เถียงกันขึ้น ฝ่ายเจ้าหน้าที่จะได้รับผลกระทบในด้านลบมากกว่าด้านบวก ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควรเป็นฝ่ายที่อดทนอดกลั้นมากกว่า พยายามยึดหลักการของกฎหมายให้แน่นและหากจำเป็นต้องผ่อนปรนบ้างก็ควรปฏิบัติ ที่สำคัญไม่ควรเป็นฝ่ายยั่วก่อน

**3. บริการที่เคร่งครัดและเป็นธรรม** การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องอาศัยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ควรปฏิบัตินอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยเด็ดขาด เช่น การเรียกรับสินบน ราววัล หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่เกิดจากการปฏิบัติงานโดยเด็ดขาด เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ในภาพรวม ซึ่งอาจแก้ไขได้ยาก หากเกิดกรณีการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด เจ้าหน้าที่ควรยึดมั่นในหลักการอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ภายใต้จิตสำนึกที่จะเป็นผู้บริการประชาชน ไม่เลือกที่รักหรือการลำเอียงในการปฏิบัติงาน

**4. นำความศรัทธา** ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในแต่ละครั้ง ต้องพร้อมไปด้วยความมีระเบียบ วินัย ทั้งการแต่งกายที่เรียบร้อย เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ประพฤติดึกกฎในขณะที่ทำงาน สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนที่ได้พบเห็น

**5. ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นเอาใจใส่** ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องคอยหมั่นตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ให้กำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานในทุกรูปแบบ แต่ไม่ใช่ว่าการกดดันการทำงานให้เกิดความเครียดเพิ่มมากขึ้นแก่เจ้าหน้าที่

**6. มอบหัวใจให้เป็นมิตรกับประชาชน** ในการตรวจจับและปรับทุกครั้งขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีทัศนคติในด้านบวก มองโลกในแง่ดี ให้คิดว่าผู้กระทำความผิดในข้อหาจราจรนั้นไม่ใช่คนร้ายที่สำคัญ ไม่มีเจตนาตั้งใจกระทำความผิด หรือขอให้คิดว่าคนที่เรากำลังจับและปรับในความผิดจราจรนั้นคือญาติสนิทของเราเอง

เมื่อข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะฝ่ายที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านจราจรได้ปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่จะต้องกวดขันวินัยจราจรจนถึงขั้นต้องมีการจับ ปรับกันนั้น ย่อมได้รับคำชื่นชมจากประชาชนที่ทำความผิดอย่างเต็มใจ และจะไม่ได้ยินเสียงก่นด่า หรือต่อต้านเหมือนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังทุกวันนี้

## บทสรุป

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เฉพาะส่วนที่เป็นงานด้านการอำนวยความสะดวกจราจรทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและตำรวจทางหลวง ที่ผู้เขียนขอเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานในหน้าที่งานจราจร ที่ข้าราชการตำรวจดำเนินการแล้วลดการกระทบทั้งกับประชาชน ในการกวดขันวินัยจราจรของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ได้รับการยอมรับ ไม่ต่อต้านหรือขัดขืนจากประชาชนที่เป็นคู่กรณีโดยตรง ผู้เขียนจึงขอเสนอรูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีช่วยรักษาการศึกษา 2) ตำรวจต้องทนต้องอดในขณะที่ปฏิบัติงาน 3) บริการที่เคร่งครัดและเป็นธรรม 4) นำความศรัทธา 5) ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นเอาใจใส่ และ 6) มอบหัวใจให้เป็นมิตรกับประชาชน เมื่อข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะฝ่ายที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านจราจรได้ปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่จะต้องกวดขันวินัยจราจรจนถึงขั้นต้องมีการจับ ปรับกันนั้น ย่อมได้รับคำชื่นชมจากประชาชนที่ทำความผิดอย่างเต็มใจ และจะไม่ได้

ยีนเสียงก่นด่า หรือต่อต้านเหมือนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังทุกวันนี้ ในที่สุดก็จะได้รับคำยกย่องว่า “ตำรวจอันเป็นที่รักของประชาชน” อย่างแท้จริง

### บรรณานุกรม

- กุลธน ธนาพงศธร. (2528). ประโยชน์และการบริการ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิมนุษยชน (ครส.). (2550). “แนวทางการปฏิรูปตำรวจและกระบวนการยุติธรรม”. Oknation; วันจันทร์ ที่ 23 กรกฎาคม 2550 ; <http://oknation.nationtv.tv/blog/humanrights/2007/07/23/entry-1>
- จิรัช ชูเวช. (2534). **หลักการบริหารงานตำรวจเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิไลย์สิน.
- ธันวา ธรรมดี. (2536). **ความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจระหว่างพุทธศักราช 2532-2534**. ปริญญาโท (กศ.ม.), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปนัดดา ชำนาญสุข. (2556) “ความ (ไม่) ดีของตำรวจจราจร : โลกตำรวจ” เจาะประเด็นร้อน ; บทวิเคราะห์/สกู๊ปพิเศษ, **คมชัดลึกออนไลน์** ; 25 กันยายน 2556 ; <http://www.komchadluek.net/news/scoop/168993>
- ปนัดดา ชำนาญสุข. (2556) “ความ (ไม่) ดีของตำรวจจราจร : โลกตำรวจ” เจาะประเด็นร้อน ; บทวิเคราะห์/สกู๊ปพิเศษ, **คมชัดลึกออนไลน์** ; 25 กันยายน 2556 ; <http://www.komchadluek.net/news/scoop/168993>
- ปนัดดา ชำนาญสุข. (2557). “ตำรวจจราจรกับการประณามของสังคม : โลกตำรวจ” เจาะประเด็นร้อน ; บทวิเคราะห์/สกู๊ปพิเศษ, **คมชัดลึกออนไลน์** : 22 ต.ค. 2557 ; <http://www.komchadluek.net/news/scoop/194479>
- ประชำ พรหมนอก. (2542). **เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ ตำรวจของประชาชน ฉบับพิเศษ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- พชรพล วงศ์จิต. (2544). **การมีส่วนร่วมของประชาชนตามโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่**. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วสิษฐ เดชกุญชร. (2550). **เอกสารวัดความรู้เพื่อพัฒนาระบบงานตำรวจ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- วิจิตร บุญยะโทตระ. (2525). “ปัญหาอุบัติเหตุบนถนนในประเทศไทย” **เอกสารประกอบการสัมมนาในระดับชาติ เรื่อง อุบัติเหตุบนถนนในประเทศไทย** 12-14 พฤษภาคม 2525.
- ศราวุฒิ พันธ์ขาว. (2518). **การจราจรในมหานคร.** กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียงจง เจริญ.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2556). การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสำรวจทางรัฐประศาสนศาสตร์. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.** 3 (2), 169-185.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557ก). **ปรัชญาการวิจัย : ปริมาณ : คุณภาพ. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.** 3 (2), 49-51.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557ข). การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยการศึกษาเชิงเหตุผล. **ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.** 16(1), 1-19.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557ค). การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยวิธีการจัดการความรู้. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.** 5 (2), 13-32.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557จ). “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),** 8 (3) : กันยายน-ธันวาคม พ.ศ. 2557, หน้า 33-42.
- สันต์ ศรุตานนท์. (2545). **นโยบายตำรวจแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). **นโยบายการบริหารราชการ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- Weber, Max. (1966). **The Theory of Social and Economic Organization.** (Handerson & Parson Trans).

**การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น**  
**Strategic Management in the Establishment of Primary Care Units  
of Local Administrative Organizations.**

รณิดา มนต์ขลัง<sup>1</sup>

Ranida Monkhlung<sup>1</sup>

โรงเรียนรณิดาการบริบาล<sup>1</sup>

Ranida Child and Elderly Care School<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email : Ranida1122@gmail.com<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การกำหนดนโยบายสาธารณะของฝ่ายการเมือง จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในประเทศของตนเอง ซึ่งการพัฒนาการจัดบริการด้านสุขภาพ ได้กลายเป็นวาระสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้การจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิ เป็นการจัดหาบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน มีการดำเนินการแบบเครือข่ายร่วมกัน มีประชากรที่รับผิดชอบร่วมกัน เน้นการจัดบริการที่เชื่อมโยงร่วมกัน ระหว่างศูนย์บริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยบริการปฐมภูมิของโรงพยาบาลรัฐ/เอกชน คลินิกชุมชนอ่อน ในระบบหลักประกันสุขภาพ ภายใต้กลยุทธ์ของการบริการจัดการ ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และศักยภาพการบริหารจัดการ

**คำสำคัญ:** หน่วยบริการปฐมภูมิ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**Abstract**

Determining public policy of political parties. Must be consistent with the economic, social and political situation in their own country. The development of health services has become an important aspect of local government organizations. The establishment of primary

care units is the provision of public services to the public. There is a shared network with a shared population. Concentrate on shared services. Between the health centers of local government organizations. Primary care units of public / private hospitals, community clinics in the health insurance system. Management strategies include human resources, materials, equipment, and management.

**Keywords:** Primary care units, Strategies, Local government organizations.

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 52 ในหมวดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ได้ระบุถึงควมมีสิทธิเสมอกันทางสุขภาพ โดยกล่าวว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ” และมาตร 82 ในหมวดหลักการพื้นฐานในการกำหนดนโยบายของรัฐ กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง” และตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มีการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของภาคีในระบบหลักประกันสุขภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคี การมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายองค์กรประชาชน การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมขององค์กรวิชาชีพในระบบสาธารณสุข และผู้ให้บริการ ทั้งนี้ การสนับสนุนการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนหนึ่งเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่ง พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มาตรา 47 เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพ ให้กับประชาชนในพื้นที่ด้านหนึ่ง ด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินงานของ สำนักงาน ได้ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกกระดับ ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารจังหวัด ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ทั้งนี้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มีเป้าหมายสำคัญคือ การสร้างเอกภาพและธรรมาภิบาลในการอภิบาลระบบสุขภาพ ให้

ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันและการจัดบริการที่ครอบคลุม เป็นธรรม เห็นคุณค่าของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ สอดรับกับนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพหน้าของรัฐบาลที่กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญประเด็นหนึ่งคือ ให้มีศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นสถานที่บริการระดับปฐมภูมิที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด เพื่อดูแลสุขภาพประชาชนแบบองค์รวมและต่อเนื่อง ผสมผสาน ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยดูแลในด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ โดยดูแลตั้งแต่ก่อนป่วยไปจนถึงการดูแลเบื้องต้นเมื่อเจ็บป่วยและหลังเจ็บป่วย เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งต่อไป (รณิดา มนต์ขลัง, 2559)

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิด และมีเจ้าหน้าที่หรือบุคคลากรอยู่ในพื้นที่ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ซึ่งไม่มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม องค์กรหรือการกีดกันด้านภาษา ความรวดเร็วของระยะเวลาที่รอคอยบริการ การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารกับผู้ประชาชน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการรู้สึกมีคุณค่า ความเชื่อและทัศนคติของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างมีความตื่นตัวและเตรียมการเพื่อรองรับและให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายที่ได้ถือเป็นนโยบายหลักเป็นสิ่งที่แรกๆ ที่จะต้องได้รับการกระทำและมีการเตรียมความพร้อมไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการดำเนินการต่างๆ แต่ถึงอย่างไรการเตรียมความพร้อมต่างๆ เหล่านี้เมื่อลงมือปฏิบัติบางภารกิจก็ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย บางภารกิจก็ล้มเหลวเนื่องจากมีเหตุปัจจัยหลายๆ อย่างเข้ามาประกอบ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นที่จะต้องทราบถึงสาเหตุแห่งความเป็นไปได้หรือสาเหตุที่จะทำให้ นโยบาย และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักนโยบายและแผนฯ, 2547)

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิ และการจัดบริการด้านสุขภาพ โดยพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโดยเริ่มจากการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Phenomena) (สัญญา เคนาภูมิ, 2557ก: 49-51) เป็นการเบื้องต้นของการพัฒนาขอบเขตด้านเนื้อหาสาระหรือกรอบแนวคิด จากนั้นทำการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย การศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทฤษฎีทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และศักยภาพการบริหารจัดการ รวมทั้งความ



ร่วมมือของภาคีเครือข่าย ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์ในการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีหลักการ ดังต่อไปนี้

### หลักการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิ

นิยามหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU: Primary Care Unit) เป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดบริการให้ตอบสนองต่อความจำเป็นทางด้านสุขภาพของประชาชนขั้นพื้นฐาน และเชื่อมโยงกิจกรรม ดำเนินงานด้านสุขภาพต่างๆ ให้ต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นองค์รวม ผสมผสาน ประชาชนเข้าถึงบริการได้ อย่างสะดวก และมีระบบการให้คำปรึกษาและส่งต่อ ทั้งนี้เพื่อการสร้างสุขภาพและการสร้างความ เข้มแข็งให้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่ป้องกันได้ทั้งทางกาย จิต สังคม โดยประชาชนมีส่วนร่วม” ซึ่งหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง, ศูนย์สุขภาพชุมชนในและนอกโรงพยาบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2546.)

องค์ประกอบงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามข้อสรุปของอนุกรรมการพัฒนามาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหน่วยบริการปฐมภูมิ และ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยงาน 4 หมวด คือ 1) บริการ ได้แก่ บริการ องค์กรรวมผสมผสานรายบุคคล และครอบครัว การดูแลสุขภาพเป็นกลุ่ม ประชากร และการประสาน เชื่อมโยงบริการ 2) การบริหาร 3) วิชาการ และ 4) ประเมินผล ซึ่งงานทั้ง 4 หมวด นี้มีส่วนที่เชื่อมโยงประสาน ต่อกัน มีทั้งงานที่เป็นด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ ที่บูรณาการกัน และควรมีคุณลักษณะบริการที่เป็นการดูแลแบบองค์รวม ต่อเนื่อง ผสมผสาน และสนับสนุน การพึ่งตนเองด้วย (ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2553)

การประเมินผลเป็นการจัดการเพื่อให้มีการรวบรวมข้อมูล จัดกระบวนการ เพื่อการติดตาม กำกับ การดำเนินงานขององค์กร ที่สะท้อนผลงานตามแผนงานที่กำหนด และตรวจสอบผลกับพันธกิจของศูนย์สุขภาพ ชุมชนที่ต้องดำเนินงานให้บรรลุผลที่มีคุณสมบัติ คือ 1) ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน 2) สอดคล้องกับมาตรฐานแนวปฏิบัติ (CPG) หรือคู่มือปฏิบัติงาน 3) ผู้ให้บริการมีความพึงพอใจ การประเมินผลการดำเนินงาน การดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ/หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน นำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพ การประเมินตนเอง การทบทวนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ตามแบบ

ประเมินตนเองเพื่อนำมาใช้เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีการค้นหาและรวบรวมความรู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ไว้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนการพัฒนาคุณภาพของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย 1) การนำหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายบริการปฐมภูมิอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) ความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคม 3) มุมมองเชิงระบบ 4) การมุ่งเน้นอนาคต และการใช้ประโยชน์จากการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต 5) การมองประชาชนเป็นศูนย์กลาง หรือ ความเป็นเลิศที่ต้องได้มาจากการให้ความสำคัญกับประชากรเป้าหมาย 6) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมกับกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน 7) การมีความคล่องตัว 8) การยึด “ผลสัมฤทธิ์” และ “การสร้างคุณค่า” เป็นเป้าหมายในการทำงาน 9) การบริหารจัดการเพื่อสร้างนวัตกรรม 10) การเรียนรู้ของหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายบริการปฐมภูมิและทีมสุขภาพ และ 11) การบริหารจัดการด้วยการใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริง (ประจักษ์ บัวผัน, 2548) ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพระบบบริการปฐมภูมิ เนื้อหาสำคัญของเกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย ส่วนพื้นฐาน และองค์ประกอบขององค์กร 3 ส่วน 7 หมวด คือ ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร หมวด 1 การนำองค์กร (1) การนำองค์กร (2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (1) การจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมวด 3 การให้ความสำคัญกับประชากรเป้าหมาย ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (1) ความรู้เกี่ยวกับประชากรเป้าหมายชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (2) ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของประชากรเป้าหมายชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ (1) การวัด วิเคราะห์และพิจารณาผลการดำเนินงานขององค์กร (2) การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (1) ระบบบริหารงานบุคคลที่ก่อให้เกิดการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อ (2) การเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (3) การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจแก่บุคลากร ส่วนที่ 2 กระบวนการสำคัญของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ หมวด 6 ด้านระบบบริการ (1) กระบวนการให้บริการที่สร้างคุณค่าของระบบบริการปฐมภูมิ (2) กระบวนการสนับสนุนการให้บริการที่สร้างคุณค่าของระบบบริการปฐมภูมิ ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์การดำเนินงานของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (1) ผลลัพธ์การดำเนินการด้านประสิทธิผล (2) ผลลัพธ์การดำเนินการด้านคุณภาพการให้บริการ (3) ผลลัพธ์การดำเนินการด้าน

ประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการ (4) ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการพัฒนาองค์กรเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (นพ. สำเร็จ แหียงกระโทก, 2544)

จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ จึงเป็นหน่วยที่รับผิดชอบการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่องร่วมกับประชาชน ให้บริการดูแลสุขภาพของประชาชนด้วยแนวคิดการบริการที่ใกล้บ้านและใกล้ใจ สร้างให้มีบรรยากาศเป็นกันเองระหว่างผู้ใช้และผู้ให้บริการ ใกล้ชิดกับประชาชน รวมถึงระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการและผู้ให้บริการมีโอกาสรู้จักกัน บุคลากรมีศักยภาพและความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางการแพทย์ เพื่อให้บริการได้สอดคล้องเข้ากับสภาพชีวิต สังคม และจิตวิทยาของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีการจัดระบบให้ตกลงรับผิดชอบในการดูแลสุขภาพร่วมกันระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกระตุ้นให้มีการส่งเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับการรักษาพยาบาล (ไพจิตร วราชาติ และคณะ, 2549)

### หลักการบริหารจัดการ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ คำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการ ดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2546:60) ในเอกสารคำสอนเล่มนี้จะใช้สองคำนี้ ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อ เอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คน (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมี ความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ
2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาด งบประมาณการบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือก็ให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

### การบริหารเชิงกลยุทธ์

การให้การบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ(Primary Care ) ได้แก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน ที่เน้นความรับผิดชอบด้านการรักษาพยาบาลการเจ็บป่วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuity) ผสมผสาน(Integrated) ด้วยแนวคิดแบบองค์รวม (Holistic)ที่พิจารณาทั้งสุขภาพกาย และจิตใจ ควบคู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคมของบุคคล ครอบครัว และชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกลยุทธ์การบริหาร ดังต่อไปนี้

1. คน (Man) โดย 1 PCU มีประชากรรับผิดชอบ 10,000 คน จะต้องมีการให้บริการ 8 คน นั่นคือสัดส่วน เจ้าหน้าที่: ประชากรที่รับผิดชอบ=1,250 บุคลากรทั้ง 8 ประกอบด้วย

จัดให้มีแพทย์/ แพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวปฏิบัติ งานประจำ อย่างน้อย 1 คนต่อผู้มีสิทธิในพื้นที่รับผิดชอบไม่เกิน 10,000 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลสุขภาพผู้มีสิทธิร่วมกับบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยเป็นผู้ให้บริการ กำกับดูแลคุณภาพ และให้คำปรึกษามีพยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเวชปฏิบัติ ปฏิบัติงานประจำอย่างน้อย 2 คนต่อผู้มีสิทธิในพื้นที่รับผิดชอบไม่เกิน 10,000 คน

บุคลากรอื่นที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเทียบเท่าปฏิบัติงานประจำ จำนวน 3 คน ต่อผู้มีสิทธิที่ลงทะเบียนไม่เกิน10,000คน

บุคลากรอื่นที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับประกาศนียบัตรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเทียบเท่าหรือผู้ประกอบโรคศิลปะตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะปฏิบัติงานประจำ จำนวน 3คน ต่อผู้มีสิทธิที่ลงทะเบียนไม่เกิน10,000 คน

ทันตแพทย์อย่างน้อย 1 คน ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง/สัปดาห์ต่อผู้มีสิทธิในพื้นที่รับผิดชอบไม่เกิน 1,000 คน หรือในพื้นที่ที่ขาดแคลนทันตแพทย์ ให้ทันตภิบาลปฏิบัติงานภายใต้การกำกับของทันตแพทย์ โดยทันตภิบาล 2 คน ต่อทันตแพทย์ 1 คน หรือทันตภิบาล 1 คน ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อผู้มีสิทธิไม่เกิน 1,000 คน และเภสัชกรอย่างน้อย 1 คนปฏิบัติงานในหน่วยบริการ

ปฐมภูมิ โดยปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง/สัปดาห์ ต่อผู้มีสิทธิในพื้นที่รับผิดชอบ ไม่เกิน 1,000 คน หรือในพื้นที่ที่ขาดแคลนเภสัชกร พิจารณาให้เจ้าพนักงาน เภสัชกรปฏิบัติ งานภายใต้การกำกับของเภสัชกรได้ โดยเจ้าพนักงานเภสัชกร 2 คน ต่อเภสัชกร 1 คน หรือเจ้าพนักงานเภสัชกร 1 คน ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง/สัปดาห์ ต่อผู้มีสิทธิไม่เกิน 1,000 คน ทั้งนี้ บุคลากรดังกล่าว จะต้องมีความสามารถด้านคลินิก ปฏิบัติงานในชุมชน และเป็นแหล่งในการให้คำปรึกษาของประชาชนในเขตรับผิดชอบ

## 2. งบประมาณ (Money)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณ และร่วมจัดทีมเยี่ยมบ้าน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลแม่ข่าย อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้มีจิตอาสา และภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน (Home Health Care) และการเฝ้าดูแลผู้ป่วยที่ต้องเฝ้าระวังที่บ้าน (Home Ward Round) โดยใช้บ้านเปรียบเสมือนเป็น Ward เพียงที่บ้านเป็นเตียงผู้ป่วย เน้นครอบครัวเป็นหลักในการดูแลพยาบาลเวชปฏิบัติหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คอยเป็นผู้ให้คำแนะนำ ประเมินอาการเป็นระยะๆ อาสาสมัครสาธารณสุขเป็นผู้ช่วยพยาบาลในการเฝ้าระวังร่วมและประสานข้อมูลการดูแลกับทีมงาน และสนับสนุนงบประมาณลงหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อก่อสร้างต่อเติม ซ่อมแซมหน่วยบริการปฐมภูมิขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับงบประมาณสนับสนุนการสบทงบประมาณในกองทุนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าแห่งชาติ (สปสช.) ตามเงื่อนไขและบริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2549)

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ควรมีการจัดวัสดุ/อุปกรณ์เพื่อจัดบริการประชาชนและการดำเนินงานที่สมบูรณ์แบบ ประกอบด้วย 1) มีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วน สะอาด ปลอดภัย และมีพื้นที่ให้บริการอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับการจัดบริการแต่ละด้าน 2) จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น พร้อมใช้งานสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกัน การเจ็บป่วย การตรวจวินิจฉัยโรค และการรักษาพยาบาล 3) จัดให้บริการทางทันต กรรม ภายในหน่วยบริการปฐมภูมิเอง ต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์ ตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวง 4) จัดให้บริการทางด้านเภสัชกรรม ภายในหน่วยบริการปฐมภูมิเอง ต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือ ยาและเวชภัณฑ์ ตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวง 5) มีตู้/อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับเก็บประวัติผู้มารับบริการที่สามารถค้นหา และเก็บรักษาไว้

ไม่น้อยกว่า 5 ปี (มีที่เก็บเวชระเบียนที่มั่นคง ปลอดภัย ค้นหาได้ง่าย และมีการสำรองข้อมูลกรณีเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์) 6) มีวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือเพื่อการรักษาป้องกัน ส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพได้อย่างครบถ้วน พอเพียงและมีระบบ Sterile System ที่ถูกต้อง เช่น Stethoscope วัสดุตรวจการตั้งครรภ์ อุปกรณ์วัดสายตยา-เวชภัณฑ์มิใช่ยาอุปกรณ์การตรวจชั้นสุตรพื้นฐาน เป็นต้น 7) ครุภัณฑ์/ยานพาหนะ และอุปกรณ์สื่อสารเพื่อติดต่อกับ CUP และใช้ประสานงานการส่งต่อผู้ป่วย รวมทั้งการออกปฏิบัติงานในชุมชน เช่น รถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ โทรสาร ฯลฯ อนึ่ง รถยนต์เพื่อใช้ในการส่งต่อ (สำเร็จ แหียงกระโทก, 2544)

**4. การบริหารจัดการ (Management)** มีกระบวนการจัดการเพื่อการจัดระบบบริการปฐมภูมิ มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีผู้จัดการหรือคณะทำงานร่วมกันบริหารจัดการและพัฒนาบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 2) มีแผนงาน ที่สอดคล้องกับแผนงานของหน่วยบริการประจำ สำนักงาน และสอดคล้องกับสภาวะสุขภาพของผู้มีสิทธิ ที่ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน 3) มีระบบการติดต่อสื่อสาร ที่สามารถขอรับคำปรึกษาจากหน่วยบริการประจำ และหน่วยบริการรับส่งต่อได้อย่างรวดเร็ว 4) มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการจัดบริการและบริหารจัดการที่สามารถเชื่อมโยงภายในเครือข่ายหน่วยบริการ และเครือข่ายสารสนเทศของสำนักงานได้ พร้อมทั้งสามารถส่งข้อมูลหรือรายงานให้หน่วยบริการประจำ หรือ ให้สำนักงานตามที่สำนักงานกำหนด 5) มีการขึ้นทะเบียนประชากรในเขตรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อวางแผนการจัดบริการเชิงรุกและการดูแลต่อเนื่อง 6) มีการออกแบบสถานบริการ จุดบริการและการไหลเวียนของผู้ใช้บริการ ที่เน้นความเป็นกันเอง เสริมการสร้างสัมพันธภาพ เอื้อต่อการดูแลด้านจิตสังคม และความสะดวกรวดเร็วของผู้ใช้บริการให้มากที่สุด (ศจี อนันต์นพคุณ, 2542)

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ หรือการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำและอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่า เหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางหนึ่งจะช่วยให้ผู้บริหาร กำหนดทิศทางขององค์การ เพื่อที่จะนำกลยุทธ์เหล่านั้นไป ประยุกต์ปฏิบัติ และควบคุมประเมินผลการดำเนินงานขององค์การได้

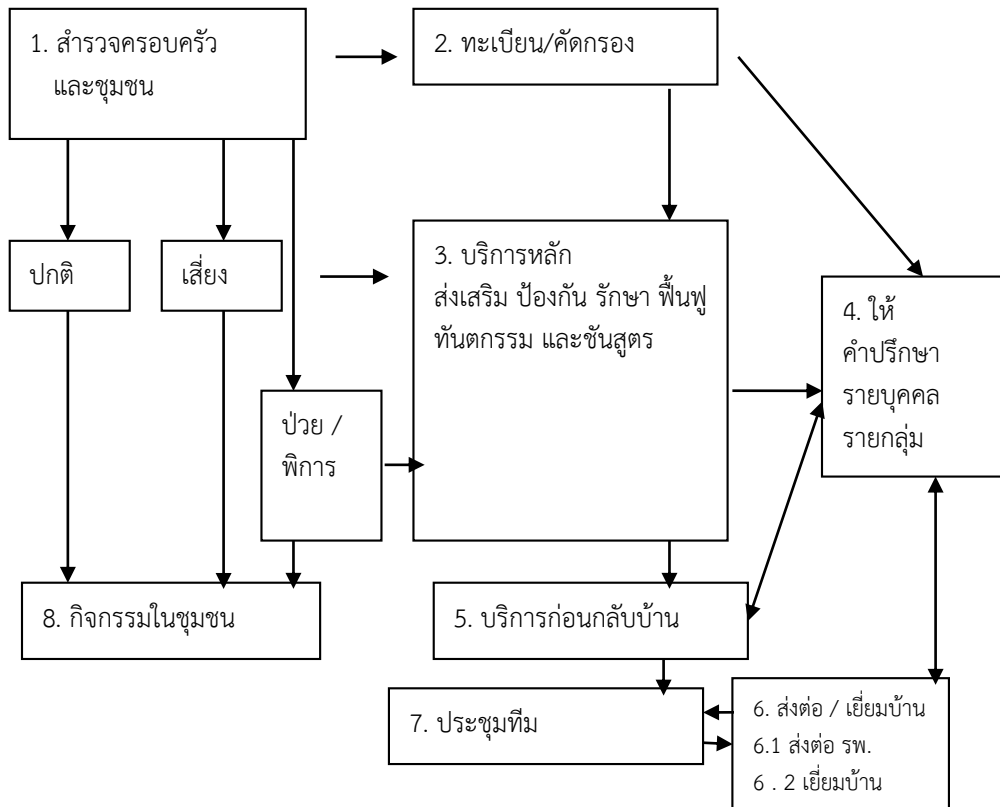
ทั้งนี้ กระบวนการจัดการเพื่อการจัดระบบบริการปฐมภูมิ จะต้องมีการดำเนินงานตาม 8 กระบวนการหลักของระบบบริการปฐมภูมิเพื่อประกันคุณภาพบริการว่ามีลักษณะผสมผสาน (การส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การ

รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ) เป็นองค์รวม (ร่างกาย จิตใจ และสังคม) และต่อเนื่อง (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2546) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

กระบวนการหลัก	กิจกรรมหลักที่ส่งเสริมให้เกิดบริการผสมผสานเป็นองค์รวมต่อเนื่อง
1.การสำรวจครอบครัวและชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดให้มีผู้รับผิดชอบครอบครัวและชุมชน</li> <li>- การสำรวจครอบครัวด้วยแฟ้มอนามัยครอบครัวเพื่อทำความเข้าใจ สร้างสัมพันธ์ภาพ และระบุกลุ่มปกติ เสี่ยง ป่วย พิการ ด้อยโอกาส และจัดทำแผนจัดบริการเชิงรุก</li> <li>- การสำรวจชุมชนด้วยเครื่องมือวิถีชุมชน เพื่อค้นหาศักยภาพชุมชน ในการดำเนินงานสร้างสุขภาพต่อไป</li> </ul>
2.ทะเบียน/คัดกรอง 2.1 ทะเบียน 2.2 คัดกรอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำข้อมูลจาก 1 มาจัดทำทะเบียนกลุ่มเป้าหมายที่ต้องให้บริการ และเพื่อติดตามดูแลต่อเนื่อง เช่นในกลุ่มเสี่ยงต่างๆ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้พิการ</li> <li>- การประเมิน Idea Expectation Concern ของผู้ป่วย</li> <li>- การคัดกรองปัญหา กาย จิต สังคม</li> <li>- การคัดกรองพฤติกรรมเสี่ยง</li> </ul>
3.บริการหลัก 3.1 บริการตรวจรักษา 3.2 บริการส่งเสริมสุขภาพ 3.3 บริการทันตกรรม 3.4 บริการชั้นสูตร 3.5 บริการฉุกละเอม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วยที่มีความรู้และทักษะทางเวชปฏิบัติครอบครัว</li> <li>- ให้บริการคลินิก ดูแลก่อนคลอด คลินิกเด็กดี คลินิกผู้สูงอายุ และให้คำปรึกษาตามวัย และความเสี่ยงตามมาตรฐาน</li> <li>- ให้บริการทางทันตกรรม ทั้งป้องกันและบำบัดรักษา</li> <li>- ให้บริการชั้นสูตร</li> <li>- ให้บริการฉุกละเอม ทำแผล ฉีดยา</li> </ul>
4. บริการให้คำปรึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมให้คำปรึกษารายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เพื่อดูแลด้านจิตสังคม และเพื่อส่งเสริมการดูแลตนเอง</li> </ul>
5. บริการก่อนกลับบ้าน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ถ่ายยา ให้คำปรึกษาเรื่องยา</li> <li>- ทำ Exit Care เพื่อประเมินสนองความคาดหวัง ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจและนัดหมาย เพื่อให้บริการต่อเนื่อง</li> </ul>

6. บริการส่งต่อ / เยี่ยมบ้าน	- จัดกิจกรรมตามมาตรฐาน โดยส่งเสริมบทบาทของ Care Coordinator ให้ทำหน้าที่ประสานการดูแลต่อเนื่องให้ดีขึ้น
7. การประชุมทีม	- เพื่อวางแผนกิจกรรมต่อเนื่อง กิจกรรมเชิงรุกในชุมชน และพัฒนาคุณภาพการบริการ
8. กิจกรรมในชุมชน	- กิจกรรมเชิงรุก สร้างสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพวิถีชุมชน และส่งเสริมศักยภาพชุมชน

สรุป กระบวนการจัดการเพื่อการจัดระบบบริการปฐมภูมิจะต้องมีการดำเนินงานตาม 8 กระบวนการหลัก ดังแผนภาพที่ 1



ความร่วมมือของภาคีเครือข่าย



คำว่า “เครือข่าย” มีความหมายแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละบุคคล แต่จากการวิเคราะห์เครือข่ายรูปแบบต่างๆ ซึ่งปรากฏอยู่ในประเทศไทย หมายถึง “การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา และเพื่อบรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน

เครือข่ายแต่ละเครือข่าย ต่างก็มีจุดเริ่มต้น หรือถูกสร้างมาได้ด้วยวิธีการต่างๆ กัน ซึ่งได้สรุปเป็นหลักๆ ไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) เครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ เครือข่ายนี้มักเกิดจาก การที่ผู้คน มีความคิดตรงกัน ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือประสบกับสภาพปัญหาเดียวกันมาก่อน มารวมตัวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ไปจนถึงร่วมกันแสวงหา ทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า ในการดำรงอยู่ของกลุ่มสมาชิก เครือข่ายเช่นนี้ มักมีเวลาการ ก่อร่างสร้างเครือข่ายนาน แต่เมื่อเกิดแล้ว ก็จะมีคามเข้มแข็งยั่งยืน

2) เครือข่ายจัดตั้ง เครือข่ายจัดตั้ง มักจะมีความเกี่ยวข้องกับ นโยบาย หรือการดำเนินงาน ของภาครัฐอยู่เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ก็เป็นไปตามแนวคิด เดิม ที่อาศัยกลไกของรัฐผลักดันให้เกิด รูปธรรมของงานโดยเร็ว และโดยมากเข้าใจ ก่อน ภาคีสมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่าย มิได้มีพื้นฐานความต้องการ ความคิด ความ เข้าใจที่ตรงกันมาก่อน การรวมตัวกัน จึงเป็นลักษณะชั่วคราวชั่วคราว เป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีความต่อเนื่อง และมักจะจางหายไปในที่สุด

3) เครือข่ายวิวัฒนาการ เครือข่ายวิวัฒนาการนี้ เป็นอีกรูปแบบ การกำเนิดเครือข่าย ที่มีได้เป็นไปโดยธรรมชาติแต่แรกเริ่ม และก็ได้ถูกจัดตั้ง โดยตรง แต่จะเป็นไปในลักษณะของกระบวนการพัฒนา ผสมผสาน แต่ถ้าหาก สมาชิกมีความตั้งใจจริง ที่เกิดจากจิตสำนึกที่ดี ได้รับการกระตุ้น สามารถร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้ โดยสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแล้ว เครือข่ายนี้ก็จะสามารถพัฒนาตนเองต่อไป จนสร้างเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง

**ลักษณะบ่งชี้เชิงคุณภาพถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องกระทำมีดังต่อไปนี้**

1) สัมพันธภาพ แม้เพียงคนสองคน ทำงานร่วมกันยังต้องการ สัมพันธภาพที่ดี เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่น สำหรับการทำงานในคนหมู่ มากอย่าง เช่น เครือข่าย ปัจจัยด้านสัมพันธภาพจึงเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ต่อการ นำไปสู่ความสำเร็จ

2) ความชัดเจนของเป้าหมาย การมีเป้าหมายที่ชัดเจนของเครือข่ายสะท้อนให้เห็นความเป็นเอกภาพ ทางความคิดเห็น ดังนั้น ความชัดเจนของเป้าหมายซึ่งมาจากความคิดเห็นของมวลหมู่สมาชิก จึงสะท้อนถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย

3) กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ ด้วยเหตุผลที่ว่าเครือข่ายต้องมีความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะแสดงออกให้ปรากฏได้อย่างชัดเจน ในวาระที่จะต้องเสนอความคิดเห็น และตัดสินใจ หากเครือข่ายได้ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น และให้สิทธิในการตัดสินใจแก่สมาชิกอย่างเป็นอิสระเต็มที่แล้วย่อมบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของการเป็นเครือข่าย

4) ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรม ก็เป็นสิ่งที่ช่วยบอกถึงความเข้มแข็งของเครือข่ายเข้มแข็งด้วยเช่นกัน (รณิดา มนต์ขลัง, 2559)

จะเห็นได้ว่า ความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหา จะสารพัดผลักดันให้เกิดรูปแบบการดูแลสุขภาพพระยะยาวในชุมชน โดยมีหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านองค์ความรู้ การร่วมมือจากสหวิชาชีพ การดูแลรักษา เพื่อให้ได้รูปแบบการบริการดูแลสุขภาพในชุมชนอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของคำว่าเครือข่าย หรือการทำงานแบบเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบเครือข่ายแบบใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องผลักดันการทำงานในรูปแบบภาคีเครือข่ายให้เกิดขึ้น โดยเป็นตัวประสานหรือตัวตั้งในการทำงานของเครือข่ายภายในท้องถิ่น โดยเครือข่ายที่จะทำงานร่วมกันให้ การจัดการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ประสบผลสำเร็จตามความคิดของผู้เขียนน่าจะประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์บริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการภายในท้องถิ่น ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ให้สำเร็จ เพราะการทำงานในชุมชนหรือในท้องถิ่นหากขาดการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่างๆ ย่อมยากที่จะสำเร็จดังเป้าหมาย ยิ่งในการบริหารงานหรือการจัดทำกิจกรรมใดๆ ของท้องถิ่นจะต้องยึดหลักของการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือหลักของการทำงานแบบภาคีเครือข่าย จนกลายเป็นเครือข่ายแบบธรรมชาติ ที่มีความยั่งยืน เพราะการปฏิบัติงานใดๆ หากได้รับความร่วมมือจากประชาชนผู้ซึ่งรับนโยบาย นโยบายนั้นย่อมประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ ความร่วมมือของภาคีเครือข่าย จึงมีผลต่อการจัดการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ, 2545)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ระบบบริการสาธารณสุขปฐมภูมิในอุดมคติให้ความสำคัญกับสุขภาพในมิติที่กว้างกว่าบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขปฐมภูมิให้ความสำคัญกับการเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นอย่างถ้วนหน้า และมองระบบบริการปฐมภูมิเป็นศูนย์กลางของระบบบริการสาธารณสุขของประเทศในการนำไปสู่ความเป็นธรรมด้านสุขภาพ เป็นบริการที่จัดให้แก่ชุมชนในภาพรวม ทั้งในหน่วยบริการและในชุมชนโดยมีการปรับให้สอดคล้องกับความจำเป็นด้านสุขภาพของประชาชน มีการกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการ รวมถึงมีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านวิชาชีพที่เชื่อมประสานกับองค์กรต่างๆ และชุมชน ในการพัฒนาชุมชนและสังคม ซึ่งจะเอื้อต่อการมีสุขภาพดีของประชาชน

### บทสรุป

ระบบบริการปฐมภูมิเป็นบริการด่านแรกที่อยู่ใกล้ชีวิตประชาชนมากที่สุด เป็นกลไกและยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศ เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ระบบบริการสาธารณสุขมีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์สุขภาพที่ดี ด้วยค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไป ข้อมูลเชิงประจักษ์ของต่างประเทศบ่งชี้ว่า ระบบบริการสาธารณสุขปฐมภูมิเอื้อต่อการเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็น และสร้างความเป็นธรรมด้านสุขภาพแก่ประชาชน และยังพบว่าความเข้มแข็งของระบบบริการสาธารณสุขปฐมภูมิ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะสุขภาพของประชาชนในประเทศ และระบบบริการสาธารณสุขปฐมภูมิ มีบทบาทสำคัญในการทำให้สุขภาพและการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนดีขึ้น โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มผู้ยากไร้และด้อยโอกาสในสังคม สำหรับประเทศไทยมีงานวิจัยหลายชิ้น ระบุว่าหน่วยบริการปฐมภูมิมีบทบาทหลักในการสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นของประชาชน ส่วนประชาชนที่เข้าถึงบริการของหน่วยบริการปฐมภูมิ (สถานีนอนามัย) มากที่สุดคือประชากรกลุ่มที่มีรายได้น้อยและผู้ที่อยู่อาศัยในเขตชนบท โดยมีการกำหนดมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU) และมีการพัฒนาในลักษณะหลากหลายรูปแบบมากขึ้น นอกจากหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขแล้วยังมีสถานบริการสังกัดกระทรวงอื่นๆ และสถานบริการภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการปฐมภูมิเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังมีปัญหาในการดำเนินการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกำลังคนและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยาวนานอย่างเพียงพอ จากประสบการณ์ต่างประเทศรวมถึงปฏิญญาขององค์การอนามัยโลก แสดงให้เห็นว่าหน่วยบริการปฐมภูมิเดี่ยวๆ จะเติบโต

เข้มแข็งได้ยาก จึงเสนอให้พัฒนาเป็นลักษณะแบบเครือข่าย (District Health System) เพื่อให้เกิดเครือข่ายบริการ ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหน่วยบริการปฐมภูมิจากโรงพยาบาลแม่ข่าย การสนับสนุนของแม่ข่าย มีหลากหลายรูปแบบทั้งที่เป็นและไม่เป็นตัวเงิน โดยแม่ข่ายโรงพยาบาลชุมชน สนับสนุนลูกข่ายในระดับสูงกว่าแม่ข่ายโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดงบประมาณพื้นฐานที่แม่ข่ายต้องจัดสรรแก่ลูกข่าย อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์การสนับสนุนดูเหมือนไม่สัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพของการจัดบริการแต่ก็ยังคงขาดความชัดเจนในระดับปฏิบัติต่อสิ่งที่กำลังจะดำเนินการ และแม้หน่วยบริการปฐมภูมิและสถานีอนามัยจะได้รับการสนับสนุนจากแม่ข่ายในระดับที่สูงกว่าในอดีต แต่ไม่ชัดเจนว่าเพียงพอสำหรับการพัฒนาหน่วยบริการให้มีคุณภาพและทำงานได้เต็มที่หรือไม่ นอกจากนี้กลไกการอภิบาลเครือข่ายบริการปฐมภูมิก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เข้มแข็ง และทำงานได้อย่างมีธรรมาภิบาล รวมทั้งการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนายังมีจำกัด นอกจากนี้ ศักยภาพของบุคลากรและหน่วยบริการในการรองรับสภาพปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนไปก็ยังคงเป็นสิ่งท้าทายในการพัฒนาระบบต่อไป.

### บรรณานุกรม

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2546). **แนวปฏิบัติการบริการสุขภาพสำหรับศูนย์สุขภาพชุมชนแบบบูรณาการ**. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ.(2553). **คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- นพ. สำเร็จ แหียงกระโทก.(2544) **การวิจัยและพัฒนาระบบกระจายอำนาจด้านสุขภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข และการประกันสุขภาพถ้วนหน้า**. สมบูรณ์การพิมพ์.
- ประจักษ์ บัวผัน.(2548). **การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดขอนแก่น**. วารสารศูนย์บริการวิชาการ: 13(2): 31-44.
- พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545.
- ไพจิตร วราชาติ และคณะ.(2552). **คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- รณิดา มนต์ขลัง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารแพรววาทาสลินธุ์. 3 (2),135.
- รณิดา มนต์ขลัง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดบริการสุขภาพผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารแพรววาทาสลินธุ์. 3 (2),144-145.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช .2540
- ศจี อนันต์นพคุณ.(2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค.
- สมคิด บางโม. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2557ก .(“ปรัชญาการวิจัย : ปริมาณ: คุณภาพ” วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ม.ราชภัฏวทาสลินธุ์,3 (2): ก.ค.-ธ.ค. 2557, หน้า 49-51.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2555). คู่มือหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2556. กรุงเทพมหานคร: คัลเลอร์บุ๊กส์.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2547). กว่าจะเป็นหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. นนทบุรี: เอส พีเอส พรินต์ติ้งแอนด์บิลด์.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. โครงการขยายเครือข่ายและเสริมศักยภาพหน่วยบริการ สุขภาพใกล้บ้านให้ทันสมัยได้มาตรฐาน (Mega Project ปี 2553-2556) หรือโครงการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ.(2545.) แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิ. นนทบุรี: สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ.
- Gordon WA.(1961). **Pattern and Growth in Personality**. New York: Holt.
- Pender, N.J. (2006). **Health Promotion in Nursing Practice (4th ed)**. New Jersey: Pearson Education.
- Schermerhorn JR, Hunt G, Osborn N. (2003). **Organizational Behavior**. Danver: Wiley.
- WHO. The World Health Report.(2008). **Primary Health Care: Now More Than Ever**. Geneva: WHO; 2008.

## การทุจริต: ข้อสังเกตในการแก้ปัญหาของพระพุทธศาสนา

### Corruption: Remarks on the solution of Buddhism

พระครูโกวิทอรธวาที<sup>1</sup>

PhraKru Utthakowitwatee<sup>1</sup>

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>1</sup>

Mahachulalongkornrajavidyalaya University<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email: mcuharipunchai@gmail.com<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาการทุจริตในมิติทางพระพุทธศาสนา จากการศึกษาพบว่า การทุจริตนั้นฝังรากลึกในสังคม เป็นเวลานานที่สังคมไทยได้กลายเป็นสังคมที่มีคุณค่ายอมรับความผิดไปสู่ความร่ำรวย บนเส้นทางสู่สาเหตุแห่งความพินาศจนกระทั่งจรรยาบรรณแห่งการหลงลืมและลืมคำสอนของพระพุทธศาสนาโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความอภัยทางศีลธรรม และความกลัวทางศีลธรรม ความประพฤติที่ดีเป็นแก่นแท้ของคำสอนที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทุจริตในสังคมไทยได้สำเร็จไปสู่การแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างแท้จริง

**คำสำคัญ:** การทุจริต, การแก้ปัญหา, พระพุทธศาสนา

#### Abstracts

This article is intended to study how to solve the problem of corruption in the Buddhist dimension. According to studies, it has been found that Corruption is deeply rooted in society. It is a long time that Thai society has become a valued society, accepting the guilty to riches on the path to the causes of ruin, until the morality of forgetfulness and forget the teachings of Buddhism altogether. Especially the moral shame and the moral dread. Good conduct is the core of the teachings that can lead to the solution of corruption in Thai society has been achieved to the true solution of the problem of corruption.

**Keywords:** Corruption, solution, Buddhism.

## บทนำ

ปัจจุบันปัญหาคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนา และการคอร์รัปชันได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ แม้ว่าหลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารราชการสมัยใหม่มีการรณรงค์จากองค์กรของรัฐหรือองค์กรอิสระต่างๆ อย่างเช่น องค์กรสหประชาชาติธนาคารโลกและภาคประชาชน ที่ต่างเห็นพ้องกันว่าคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความยากจน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาอย่างแท้จริงจากผลการวิจัยพบว่า ในแต่ละปีพ่อค้าและนักธุรกิจกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ต้องสูญเสียเงินให้กับการคอร์รัปชันเป็นจำนวนสูงถึงเกือบ 3 แสนล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้สามารถอำนวยความสะดวกแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศได้ทำให้รัฐต้องจ่ายเงินงบประมาณสูงกว่าที่เป็นจริง ทำให้ประชาชนต้องได้รับบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในระบบราชการไทยที่มักจะมีการใช้อำนาจโดยมิชอบ (จารุวรรณ สุขมาลพงษ์, 2556) ปัญหาเช่นนี้ทำให้คนที่ต้องการลงทุนไม่กล้าที่จะเข้ามาลงทุนทำธุรกิจ เพราะต้องรวมค่าคอร์รัปชันลงไปในธุรกิจ เป็นการเพิ่มต้นทุนสินค้าให้มีราคาสูง แต่คุณภาพต่ำลง นำไปสู่ความเสียหายของภาพลักษณ์ประเทศไทย (ศิริวรรณมนอัคระผดุง, 2555) ซึ่งวันนี้สังคมไทยมีปัญหาหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น แต่มีปัญหาคอร์รัปชันที่คนไทยไม่ให้ความสำคัญอย่างเพียงพอ และยังเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมไทย คือ “ปัญหาการคอร์รัปชัน” ซึ่งการที่จะแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันได้ต้องใช้หลายวิธีการเข้าช่วย หรือร่วมกันแก้ไขโดยส่วนรวม ซึ่งมีทฤษฎีหลายๆ อย่างแตกต่างกันออกไป เช่น “หลักนิติรัฐ” คือ รัฐที่อยู่หรือปกครองภายใต้กฎหมาย หรือใช้กฎหมายเข้ามาควบคุม “หลักการตรวจสอบอำนาจรัฐ” คือ เป็นการตรวจสอบอำนาจรัฐโดยองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นต้น ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีกลุ่มคนบางส่วนหรือหลายๆองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ในการทำงานตรวจสอบข้าราชการทำงานของภาครัฐ (ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร และณัชพล นิลนพคุณ, 2560)

จะเห็นได้ว่า การทุจริตคอร์รัปชันเป็นผลทั้งในระดับจุลภาคไปจนระดับมหภาคที่ยังคงก่อกวนประเทศไทยอยู่ในปัจจุบันถึงแม้รัฐบาลจะออกนโยบายในการจัดปัญหาคอร์รัปชันอย่างเด็ดขาดก็ตามก็ไม่ได้ทำให้มนุษย์ที่มีความโลภเกิดความเกรงกลัวต่ออาญาแผ่นดินมากนัก ฉะนั้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวทางนักวิจัย นักวิชาการ หน่วยงานรัฐ เอกชนพยายามนำเสนอทางออก และแนวทาง

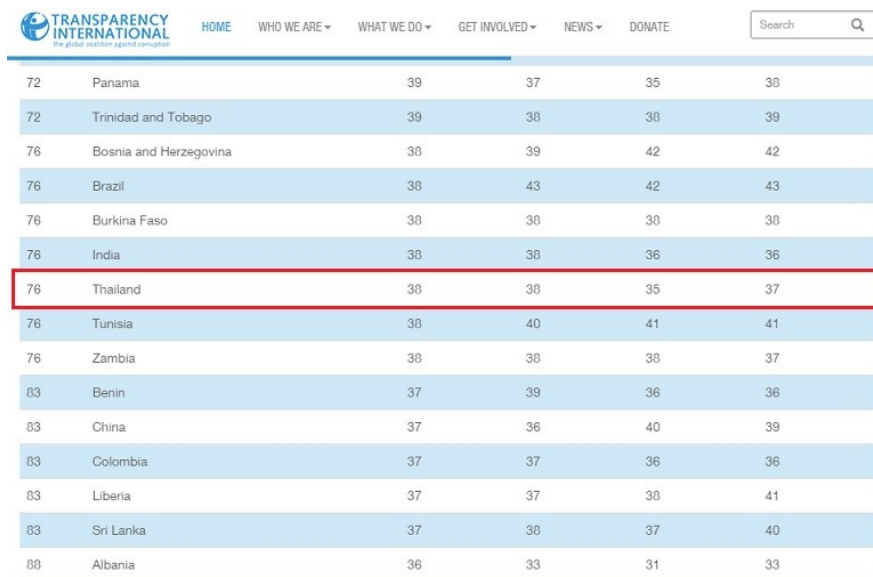
แก้ไขปัญหาก็ยังไร้ผลอันเป็นประจักษ์ทำให้เห็นความจำเป็นที่รัฐบาลไทยอาจจะต้องกลับมาทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ถึงรากสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการสร้างเสริมเกรงกลัวทางจิตใจต่อความชั่วร้ายต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนาพยายามอธิบายได้ชัดเจนอย่างมากแต่ก็ถูกละเลยไปอย่างน่าเสียดาย โดยเฉพาะหลักทิริโอดตัมปะ และหลักสุจริตธรรม ซึ่งหากนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ผ่านกระบวนการสร้างระบบป้องกันที่ดี เชื่อแน่อนว่าปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจะลดน้อยลงไปในที่สุดเพราะได้ปลูกความเกรงกลัวต่อความชั่ว ต่อความไม่เที่ยงแท้ทั้งหลายไว้ในจิตใจอย่างถูกต้องอันเป็นเกราะป้องกันสำหรับมนุษยชาติได้

### สถานการณ์ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่นานาประเทศต้องเผชิญ และต้องได้รับการแก้ไข อย่างเร่งด่วนซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทเรียนของประเทศในเอเชียที่ได้รับความเสียหายจากการคอร์รัปชันของผู้นำรัฐบาลอย่างชัดเจนอาทิประเทศฟิลิปปินส์และอินโดนีเซียซึ่งส่งผลให้ประเทศเหล่านี้มีพัฒนาที่ล่าหลังสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมายสำหรับประเทศไทยประสบปัญหาการคอร์รัปชันอย่างรุนแรงเช่นเดียวกันโดยจะเห็นได้จากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2539 ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากการคอร์รัปชันปกปิดข้อมูลข่าวสารการเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดของการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนและนำมาสู่การสูญเสียมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ไม่ต่ำกว่าปีละแสนล้านบาท ซึ่งเป็นการฉุดรั้งการพัฒนาประเทศอย่างเด่นชัด นอกจากนี้การคอร์รัปชันได้ส่งผลให้เกิดความเสียหายโดยรวมของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมากมาย อาทิ ทำให้คนกลุ่มน้อยคดโกงทรัพยากรของส่วนรวมไปเป็นของตนเองอย่างผิดกฎหมายและจริยธรรม มีการบิดเบือนการใช้ทรัพยากรของประเทศที่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้รับประโยชน์สูงสุด ทำให้เกิดการผูกขาดโดยนักธุรกิจการเมืองขนาดใหญ่ไม่ส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความอ่อนแอ ความด้อยพัฒนาที่ล่าหลังขององค์กรทั้งภาครัฐและธุรกิจเอกชน และที่สำคัญทำให้ประชาชนมีค่านิยมยกย่องความร่ำรวย ความสำเร็จ โดยถือว่าการโกงเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ คิดแต่ในเชิงแก่งแย่งแข่งขัน เอาเปรียบกันอย่างไม่เคารพกติกา ไม่มีวินัย ไม่มีจิตสำนึก ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อหมู่คณะ ดังนั้นการพัฒนาคน ชุมชน และประเทศชาติ เพื่อจะร่วมมือและแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ จึงเป็นไปได้ยาก (ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, 2555)



สถานการณ์ปัจจุบันดัชนีคอร์รัปชัน CPI ปี 59 ไทยคะแนนลดจาก 43 ในปี 2558 เหลือ 35 คะแนน แกรมอันดับลดลงจากอันดับ 76 ไปอยู่ลำดับที่ 101 แกรมอันดับคอร์รัปชันในอาเซียนก็ตกลงกว่า 4 อันดับ เผย 4 ครั้งหลังสุด ปี 2555 ได้ 35 คะแนน ปี 2556 ได้ 35 คะแนน ปี 2557 ได้ 39 คะแนน และปี 2558 ได้ 43 คะแนน โดยปี 2558 ไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 76 จาก 168 ประเทศสำหรับค่าคะแนน CPI ของไทยจากแหล่งข้อมูล WEF 4 ครั้งหลังสุด ปี 2555 ได้ 35 คะแนน ปี 2556 ได้ 35 คะแนน ปี 2557 ได้ 39 คะแนน และปี 2558 ได้ 43 คะแนนโดยปี 2558 ไทยถูกจัดอยู่ในลำดับที่ 76 จาก 168 ประเทศ ส่วนปี 2557 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 85 จากการจัดอันดับทั้งหมด 175 ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับที่ 12 จาก 28 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยปี 2558 นั้น เมื่อเปรียบเทียบอันดับเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียน ประเทศไทยมีคะแนนเป็นอันดับที่ 3 รองจากสิงคโปร์และมาเลเซีย (ผู้จัดการออนไลน์, 2560) ดังภาพต่อไปนี้



Rank	Country	2015	2016	2017	2018
72	Panama	39	37	35	38
72	Trinidad and Tobago	39	38	38	39
76	Bosnia and Herzegovina	38	39	42	42
76	Brazil	38	43	42	43
76	Burkina Faso	38	38	38	38
76	India	38	38	36	36
76	Thailand	38	38	35	37
76	Tunisia	38	40	41	41
76	Zambia	38	38	38	37
83	Benin	37	39	36	36
83	China	37	36	40	39
83	Colombia	37	37	36	36
83	Liberia	37	37	38	41
83	Sri Lanka	37	38	37	40
88	Albania	36	33	31	33

ที่มา : ผู้จัดการออนไลน์, ดัชนีคอร์รัปชัน CPI ปี 59 ไทยวูบ! ตกไปอยู่ที่ 101 จากเดิมที่ 76, (<http://www.manager.co.th/asp-bin/viewgallery.aspx?newsid=4404583>: ออนไลน์)

## CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2016

2016 Rank	Country	2016 Score	2015 Score	2014 Score	2013 Score	2012 Score	Region
95	Kosovo	36	33	33	33	34	Europe and Central Asia
95	Maldives	36	N/A	N/A	N/A	N/A	Asia Pacific
95	Sri Lanka	36	37	38	37	40	Asia Pacific
101	Gabon	35	34	37	34	35	Sub Saharan Africa
101	Niger	35	34	35	34	33	Sub Saharan Africa
101	Peru	35	36	38	38	38	Americas
101	Philippines	35	35	38	36	34	Asia Pacific
101	Thailand	35	38	38	35	37	Asia Pacific
101	Timor-Leste	35	28	28	30	33	Asia Pacific
101	Trinidad and Tobago	35	39	38	38	39	Americas
108	Algeria	34	36	36	36	34	Middle East and North Africa
108	Côte d'Ivoire	34	32	32	27	29	Sub Saharan Africa
108	Egypt	34	36	37	32	32	Middle East and North Africa

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยส่วนใหญ่เกิดจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมืองที่มีลักษณะผูกขาดอำนาจในมือ คนกลุ่มน้อยที่มีทั้งทุนความรู้ อำนาจทางการเมือง อำนาจในการครอบงำข้อมูลข่าวสาร และการที่ประชาชนส่วนใหญ่ยากจน การศึกษาต่ำการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยมีวัฒนธรรมเล่นพรรคเล่นพวก อยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ หวังพึ่งพา คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าให้ช่วยแก้ปัญหาเฉพาะเป็นเรื่องๆ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2556) ซึ่งหากมองสาเหตุของการทุจริตในวงราชการไทย สามารถสรุปในภาพรวมของการทุจริตมาจากสาเหตุและผลลัพธ์ได้ 3 ประการ (กิตติศักดิ์รัฐประเสริฐ, 2557) ได้แก่

1. สาเหตุทางด้านการเมืองสามารถสรุปสาเหตุทางด้านการเมืองที่ทำให้เกิดการทุจริตในวงราชการไทยหลักๆ ได้แก่ระบบอุปถัมภ์ระบบอาวุโสระบบบุญคุณ พวกพ้องสภาพแวดล้อมจำใจปฏิบัติต้องการแสวงหาอำนาจรวมเรียกว่า “การฮั้ว” อำนาจผูกขาดทางงบประมาณความหละหลวมความเสี่ยงลงโทษตามกฎหมายต่ำมี ความโลภเป็นที่ตั้ง

2. สาเหตุทางด้านเศรษฐกิจสามารถสรุปสาเหตุทางด้านเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดการทุจริตในวงราชการไทยหลักๆ ได้แก่ ค่านิยมแบบทุนนิยม ไม่รู้จักพอของผู้มีอำนาจ เจ้าหน้าที่รัฐรับสินบน บางครั้งภาคธุรกิจเป็นผู้เสียผลประโยชน์ ผู้มีอำนาจเอื้อผลประโยชน์ เงินเดือนข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐน้อย

3. สาเหตุทางด้านสังคมและวัฒนธรรมสามารถสรุปสาเหตุทางด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการทุจริตในวงราชการไทยหลักๆ ได้แก่การมีทัศนคติหรือค่านิยมของประชาชนที่เห็นการทุจริตเป็นเรื่องปกติการยกย่องเชิดชูคนที่มีความ

เป็นคนดีสังคมมีความอ่อนแอจากการทุจริต ทำให้ขาดจิตสำนึกจริยธรรมหรือความซื่อสัตย์ลดน้อยลง มีความโลภเข้าครอบงำ สังคมฟุ้งเฟ้อด้วยวัตถุนิยม บริโภคนิยม และเงินตรานิยม

เพราะฉะนั้น สถานการณ์ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันมิใช่ปัญหาใหม่ของโลก แต่เป็นปัญหาที่มีมาแต่สมัยดึกดำบรรพ์ มีมาทุกยุคทุกสมัย ทุกสังคม ทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา หรือแม้แต่ประเทศที่ความเจริญ เช่น อังกฤษ หรือสหรัฐอเมริกา ก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน จึงจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การคอร์รัปชันได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยปัญหานี้ยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทเรียนของประเทศในเอเชียที่ได้รับความเสียหายจากการคอร์รัปชันของผู้นำรัฐบาลอย่างชัดเจน อาทิ ประเทศฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ซึ่งส่งผลให้ประเทศเหล่านี้มีพัฒนาการที่ล่าช้า อีกทั้งยังสูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมาย และรวมถึงการทุจริตคอร์รัปชันมีลักษณะที่แตกต่างจากการกระทำผิดประเภทอื่นคือ ป้องกันและปราบปรามยาก เนื่องจากผู้ร่วมรู้เห็นมักจะเป็นผู้ที่ร่วมกระทำผิดด้วยจึงยากแก่การพิสูจน์ จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอย่างมาก(สถาบันพระปกเกล้า, 2558) ดังนั้น ประเทศไทยแม้จะว่าออกนโยบายเพื่อขจัดการทุจริตคอร์รัปชันอาจจะเป็นทำให้ลดลงได้บ้างไม่มากนักน้อยหากมีกระบวนการตรวจสอบ การลงโทษ การวางแนวทางแก้ไขปัญหาแต่ก็เป็นเพียงเหตุผลของการบริหารจัดการภาครัฐที่ต้องการแสวงหาทางออกสำหรับปัญหาในขณะที่ยากมองย้อนกลับมากดู และพิจารณาแนวทางพระพุทธศาสนาบ้างก็น่าจะเป็นโอกาสที่เพิ่มเติมเกาะป้องกัน ก่อนที่เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการในประเทศไทยลงไปได้

### หลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการคอร์รัปชัน

หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคำสอนที่มุ่งสู่การปฏิบัติตนเองเป็นคนดี และมีอรรถภาพตามการปฏิบัติตนเองเพราะคำสอนทางพระพุทธศาสนาเชื่อว่าบุคคลจะดีจะชั่วอยู่ที่การกระทำของตนเองความดีความชั่วไม่สามารถจะถ่ายทอดถ่ายโอนไปยังผู้อื่นได้เปรียบเสมือนการรับประทานอาหารผู้ใดทานผู้นั้นย่อมอื่นบุคคลอื่นหาได้อิ่มไม่ เพราะฉะนั้นคำสอนทุกคำสอนมุ่งการปฏิบัติตนให้มีความดี และความดีนั้นจะส่งผลไปยังสังคมรอบข้างที่จะได้รับความสุข เป็นระเบียบเรียบร้อยตามไปด้วยซึ่งในการวิเคราะห์ปัญหาการคอร์รัปชันนี้เพื่อมุ่งสู่การเสนอความคิดเห็นเพื่อการขจัดปัญหาออกไปให้มากที่สุดจนกระทั่งสามารถสร้าง

ความดีเพื่อส่วนร่วมในอนาคตหรือการปฏิบัติของตนไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น เป็นใช้ได้ ถึงแม้ว่าจะมีหลักพุทธธรรมมากมายที่สามารถนำมาเสนอแนวทางได้แต่ผู้ เห็นคุณค่าและประโยชน์โดยรูปธรรมมากกว่าจะได้เสนอมุมมองตามหลัก หิริโอตตปปะและหลักสุจริตธรรมดังต่อไปนี้

**หลักพุทธธรรมที่ 1** ธรรมคัมภีร์ครองโลกซึ่งเป็นธรรมที่ช่วยให้โลกมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เดือดร้อนและสับสนวุ่นวาย จะประกอบด้วย 2 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) ได้แก่ หิริ ความอายชั่ว หมายถึง ความ ละอายต่อการทำบาปกรรมหรือความชั่วทั้งปวง เป็นการมองเห็นความชั่วหรือ บาปกรรมว่าเป็นสิ่งสกปรกที่ไม่ควรจะข้องแวะด้วย ทั้งนี้ เพราะเชื่อมั่นในความดีและ ศักดิ์ศรีของตนจนไม่ประสงค์จะลดตัวลงไปเกลือกกลั้วกับความชั่วทั้งหลาย ท่าน เปรียบหิริเหมือนความรู้สึกของคนที่อาบน้ำชำระล้างร่างกายจนสะอาดหมดจดแล้ว ย่อมไม่ประสงค์จะให้ร่างกายไปแปดเปื้อนกับสิ่งสกปรกอีก สำหรับโอตตปปะ ความ กลัวบาป หมายถึง ความกลัววิบากหรือผลของความชั่วที่จะตามมาสร้างความทุกข์ ให้กับชีวิต ความกลัวผลร้ายที่จะตามมานี้สามารถห้ามมิให้คนทำชั่วได้ ผลร้ายนั้น เป็นได้ทั้งความทุกข์ในชาตินี้และในชาติหน้า ท่านเปรียบโอตตปปะเหมือนความรู้สึก ของคนที่เห็นถ่านเพลิงติดไฟลุกโชนแล้วไม่กล้าจับเพราะกลัวความร้อนเผามือของ ตน (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2560) ฉะนั้น เจตนารมณ์ของบทนี้ ต้องการจะให้ผู้บริหารรู้จักไตร่ตรองและละอายก่อนที่จะประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นบาป ที่เป็นอกุศลและคำนึงถึงจริยธรรมทางการบริหาร ไม่นึก หรือเข้าข้าง ตัวเองว่าไม่มีใครเห็น หรือล่วงรู้ แต่ตัวเอนั่นเองที่รู้ดีอยู่แก่ใจว่าสิ่งที่จะทำหรือสิ่งที่ ได้ทำไปแล้วชอบธรรมหรือไม่ ควรจะละอายใจให้จงหนักและเมื่อจะลงมือทำการใด ในทางเสื่อมเสีย หรือผิดบาปก็ควรจะชะงักและเกรงกลัวต่อบาปเพราะหากคือดีดิ่ง หรือดิ่งตันกระท่าลงไปอย่างไม่เกรงกลัวต่อบาปหรือต่อผลที่จะตามมา เช่น อาจจะ กระทบหรือสร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น หรือส่วนรวมขององค์กรแล้ว ตนเองย่อมไม่ พ้นปวงกรรมหรือผลที่จะตามติดมาอย่างแน่นอน ซึ่งเป็นกฎง่ายๆ ของเหตุและผล ตามกฎจักรวาล ในฐานะของผู้บริหารจึงต้องมีข้อนี้ประจำใจ เพราะดูจะเป็นเรื่อง ยากที่จะตามบอกทุกฝีก้าวว่าสิ่งใดควร หรือไม่ควร อีกทั้งควรถือเป็นสามัญสำนึก ของผู้มีจิตใจสูงสมกับ ความเป็น “มนุษย์” ซึ่งแปลว่า “ผู้มีจิตใจสูง” ทุกวันนี้มักจะมี คนประเภทคือตาใสที่จะประพฤติดนอย่างที่ไม่ครั้นคร้ามไม่หวั่นสายตาใครๆ ซึ่งเป็น เรื่องอันตรายยิ่งผู้ประพฤติดนเป็นบุคคลระดับสูงด้วยแล้ว ยิ่งส่งผลสะท้อนได้แรง เพราะหมายความว่าบุคคลนั้นๆ ขาดคุณสมบัติของความเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีซึ่ง จะต้องมียุทธธรรมเพราะการที่ใครจะเป็นผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้น นอกจาก

จะต้องนำองค์กรไปข้างหน้า เหลือหัวหน้าแลหลังบริวารให้อยู่ในร่องในรอย ผู้นำก็จะต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเป็นที่ยำเกรงนับถือ รักและครองใจบริวารได้เราอาจเห็น ผู้นำใจถึงของบางชาติที่เมื่อประพฤติผิด ถูกสังขมตีเตียน ตนเองละอายใจเกรงกลัวต่อบาปที่ตัวทำถึงกับกระทำอติวินิบาตกรรม เพื่อแสดงความรับผิดชอบเพื่อรักษาเกียรติยศเกียรติศักดิ์ก็มีมาแล้ว ทว่าหลักคำสอนในเชิงบริหารนี้ ควรเป็นหลักยึดก่อนคิด หรือก่อนกระทำการใดๆ มากกว่า (วิเชียร ตรีสุภาพกุล, 2553)

**หลักพุทธธรรมที่ 2** หลักสุจริตธรรมเป็นคำสอนในเรื่องความประพฤติดี ประพฤติชอบ และในภาษาบาลี คำว่า “สุจริต” มาจาก สุ (ดี งาม) + จริต (ความประพฤติ) รวมความได้ว่า “ความประพฤติที่ดีงาม” ซึ่งมีศัพท์วิเคราะห์ว่า “สุนทร จริต จรณมสุชาติ สุจริต” กรรมที่มีการประพฤติดี (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2550) ที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ (1) กายสุจริต ได้แก่ ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตา คือด้วยความรัก ปรรณนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข และด้วยความกรุณา คือ ด้วยความรัก ความสงสารที่จะให้ผู้อื่นทุกข์ได้พ้นทุกข์ (2) วจิสฺสุจริต ได้แก่ ความประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อตรง ไม่หลอกลวงกัน มีกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนต่อกัน ไม่ก้าวร้าว กล่าวร้าย ไม่กระทบกระแทก แดกดันให้ผู้อื่นเจ็บช้ำน้ำใจ ไม่ยุให้เขาแตกสามัคคีกัน และ (3) มโนสุจริต คือ ประพฤติปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนาความคิดอ่านที่ไม่โลภ ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักทำความเข้าใจ ประนีประนอมกัน รู้จักเห็นอกเห็นใจและอภัยให้แก่กัน ไม่ถือโทษโกรธ พยาบาท อาฆาตมาดร้ายต่อกัน ไม่อิจฉาริษยากัน และปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นผู้มีจิตใจ สม่่าเสมอ ไม่เย่อหยิ่ง จองทองหรืออวดดีด้วยมานะ ทิฐฐิต่อกัน (พระเทพญาณมงคล ,วิ, 25587) ซึ่งพุทธภาษิตยืนยันว่า “ธัมมัญจะเร สุจะริตัง” เป็นต้น แปลความว่า “บุคคลควรประพฤติธรรมให้สุจริต” ไม่ควรประพฤติธรรมนั้นให้ทุจริต ผู้ประพฤติธรรมย่อมอยู่เป็นสุขทั้งในโลกนี้และในโลกหน้า” ว่าใครมีธรรมคือหน้าที่อะไรควรทำหน้าที่นั้นให้สุจริตด้วยลักษณะ 3 ประการ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2560) ได้แก่

ประการแรก บุคคลชื่อว่าไม่บกพร่องต่อหน้าที่เพราะเขาทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ใด เขาจะทำหน้าที่นั้นอย่างดีที่สุดเพื่อไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายแก่งานในหน้าที่ เข้าทำนองที่ว่า “ร้องให้สุดคำ ทำให้สุดแขน แพนให้สุดปีก” ดังที่นักปราชญ์จีนชื่อว่า ขงจื้อกล่าวไว้ว่า “เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ใด จงทำหน้าที่นั้นให้ดีที่สุด ถ้าเขาให้เลี้ยงม้า ม้าจะต้องอ้วน ถ้าเขาให้เป็นเสนาบดีกระทรวงการคลังเงินจะต้องเต็มคลัง”

ประการที่สอง บุคคลชื่อว่า ไม่ละเว้นหน้าที่ เพราะเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เขาจึงไม่ละทิ้งหน้าที่หรือผลภาระหน้าที่ของตนไปให้คนอื่น เช่น ผู้เป็นทหารยอมไม่หนีทัพ ผู้เป็นบิดามารดายอมไม่ละทิ้งหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตรธิดา ในนิทานอีสปมีเรื่องเล่าเกี่ยวกับมารดาที่ไม่ทำหน้าที่ว่ากล่าวตักเตือนบุตรของตนเมื่อพบว่าเขาชอบลักขโมยในวัยเด็ก พอบุตรเติบโตใหญ่ก็กลายเป็นโจรสลัดปรุปรุว่า เมื่อบุตรเป็นโจร บิดามารดายอมมีส่วนร่วมในการสร้างความเป็นโจรให้กับบุตรเหตุเพราะละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตรของตน

ประการสุดท้าย บุคคลชื่อว่า ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ เพราะเขาไม่ปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่มีขอบด้วยกฎหมายและหลักศีลธรรม หมายถึง เขาไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือคนอื่นในทางที่ผิดกฎหมายและผิดทำนองคลองธรรม ประโยชน์ในที่นี้หมายถึงรวมทั้งทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่งหน้าที่ ชื่อเสียงเกียรติยศหรือสิทธิอื่นใดที่ไม่สมควรได้มาแต่ก็ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบจนกระทั่งได้มาตามที่ต้องการ นี่เรียกว่าการทุจริตต่อหน้าที่

เพราะฉะนั้น สภาพของสังคมไทยในปัจจุบันมีการทุจริตและประพฤตินิคมอบทั้งในและนอกราชการอยู่ทั่วไปจนเป็นที่ห่วงใยกันว่า การทุจริตต่อหน้าที่กำลังกลายเป็นสนิมร้ายที่บ่อนทำลายประเทศชาติอยู่ในขณะนี้ ทั้งนี้เพราะการทุจริตต่อหน้าที่เมื่อผนวกเข้ากับคติที่ว่า “มีอไครยาว สาวได้สาวเอา” ย่อมนำสังคมไปสู่การแก่งแย่งแข่งขันในลักษณะที่ว่า “แย่งอาหารกันกิน แย่งถิ่นกันอยู่ แย่งคู่กันพิศวาสแย่งอำนาจกันเป็นใหญ่” การแตกความสามัคคีกลายเป็นสนิมที่กัดกร่อนโครงสร้างสังคมจากภายในที่รวันล่มสลายถ้าถูกระทบด้วยภัยจากภายนอกในอนาคต(พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2560) จะเห็นได้ว่า หลักพุทธธรรมสำหรับการจัดการคอร์รัปชัน 2 ประการที่กล่าวยอมสามารถวางรากฐานสำหรับการป้องกันปัญหาทุจริตได้ตั้งแต่ก่อนที่จะเป็นปัญหาซึ่งแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเชื่อว่าแรงขับในการทำความชั่วของมนุษย์เกิดจากความโลภ ความโกรธ และความหลงหาก ล้วนแล้วแต่นำความทุกข์มาให้ผู้ที่กระทำชั่วนั้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ถึงจะไม่ให้ผลทางกายแต่ทางจิตจะต้องระวางภัยอยู่ตลอดเวลาซึ่งนั่นก็เรียกว่า ผลอาญาทางจิตใจหากมีเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบมีหลักฐานเพียงก็เป็นการซ้ำร้ายที่จะถูกลงโทษตามความผิดนั้นๆ ดังนั้น หลักทิริโอตตปปะและหลักสุจริตธรรมมาพร้อมกับความรับผิดชอบจึงพยายามเสนอมุมมองให้มนุษย์ปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมไม่พยายามสร้างความเดือดร้อนที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

## ข้อคิดเห็นการแก้ไขปัญหาคอรัปชั่นทางพระพุทธศาสนา

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ยังคง แสวงทางออกกันมาตลอดหลายชั่วอายุคนแต่ก็ยังไม่สามารถหาวิธีการเพื่อการ แก้ปัญหาหรือการป้องกันได้อย่างถาวร ก็เพราะผู้ที่กระทำความผิดจะสามารถ เนรมิตวิธีอันแยบยลใหม่ๆ ได้เสมอ ฝ่ายรัฐหรือบางหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ทำได้ เพียงการไล่จับหาหลักฐานเพื่อเอาผิดแล้วก็ลงไปตามกระบวนการยุติธรรม หาก ไม่สามารถหาหลักฐานได้ผู้กระทำความผิดก็รอดตัวไปทำความผิดใหม่เรื่อยๆ จึงทำให้ เห็นว่า ในโลกใบนี้จะไม่มีการจัดการกับปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นได้แล้วจริง หรือ หรือมนุษย์หมดปัญหาในการป้องกันความผิดก่อนที่จะเกิดขึ้น หรือไม่มีศาสตร์ ความรู้ในโลกใบนี้สามารถแก้ไขปัญหาลำนี้ได้จริงๆ จึงต้องร่างกฎหมาย ออก กฎหมายมากมายเพื่อบังคับและควบคุมการทุจริตในโลกนี้ หากมาลองมาศึกษา แนวคิดทางพระพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาสากล เป็นศาสนาที่ยอมรับการใช้ปัญญา มากกว่าความรุนแรง เป็นศาสนาที่พยายามปรับปรุงพฤติกรรมมนุษย์ให้รักษาสังคม มากกว่าทำลายสังคม ดังนั้นในบทความนี้จึงอยากเสนอมิติที่อาจจะสามารถแก้ไข และป้องกันปัญหาได้ด้วยข้อคิดเห็นดังต่อไปนี้

**ประการที่ 1 ทำดีและวิสัยทัศน์ของผู้นำเชิงพุทธ** เพราะผู้นำประเทศ ย่อมมีตัวตนที่ข้าราชการและประชาชนจำเป็นต้องเชื่อมั่น เชื่อฟัง และไว้วางใจในการ กิจกรรมาทางการบริหารประเทศอย่างสุจริตจริงๆ มีความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ไม่ สร้างความเลื่อมล้ำให้เกิดขึ้นในสังคม ไม่ยึดติดตัวบุคคลเป็นที่ตั้ง มีใจเป็นกลางอย่าง สร้างสรรค์ พร้อมกับมีแนวคิดในการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่นในทุกมิติเมื่อนักวิชาการเสนอมุมมองควรมีการรับฟังอย่างเต็มที่ ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมที่ มองเห็นของผู้นำถือได้ว่ามีค่ามากกว่างบประมาณในการจัดสรรการพัฒนาประเทศ เพราะหากประชาชนไม่เชื่อมั่น ไม่เชื่อใจจะไม่มีเชื่อในคำพูดของผู้นำนั้นๆ ย่อมเป็น การดำเนินการบริหารประเทศที่ว่างเปล่าไร้ผลในทางปฏิบัติอื่นๆ

**ประการที่ 2 การใช้จารีต** ขนบธรรมเนียมมากกว่ากฎหมายที่มีรากฐาน มากจากพระพุทธศาสนาเพราะการบังคับกฎหมายในทุกประเทศที่เกี่ยวกับการ ทุจริตคอรัปชั่นมีผลเสียมากกว่าผลดีที่สังเกตเห็นได้จากประเทศมหาอำนาจถึงแม้ว่า จะใช้กฎหมายที่รุนแรงขนาดไหนก็ยังคงมีปัญหาการทุจริตในทุกระดับด้วยเช่นกัน ในบางประเทศอาจจะมีประหารชีวิต เช่น ประเทศที่ปกครองด้วยสังคมนิยม เป็นต้น ก็ยังมีการทุจริตคอรัปชั่นให้เห็นกันบ่อยๆ เพราะฉะนั้น การใช้วิธีการดำเนิน นโยบายด้วยหลักจารีตทางสังคมจะเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เพราะหากมี

ข้าราชการประจำหรือข้าราชการเมืองเกิดรำรวยผิดปกติ มีที่ดินมาก มีทรัพย์สินมาก มีธุรกิจมากประชาชนในพื้นที่นั้นๆ ย่อมทราบกันดีอยู่แล้วว่ามีไขผลจากการรำรวยมากจากตระกูล ในลักษณะดังกล่าวจารีตประชาชนจะเข้ามาประจานถึงสิ่งผิดปกติและไม่ยอมรับความรำรวยเหล่านั้นถึงแม้ว่าจะมีหน้าตาทางสังคมมากเพียงใดก็ตามจะต้องสนับสนุนการใช้จารีตเพื่อการป้องกันการทุจริตให้มากขึ้น

**ประการที่ 3 การปลูกฝังค่านิยมอุดมการณ์เชิงพุทธให้กับข้าราชการ**  
 นักการเมือง และประชาชนที่ผ่านมากระบวนกรปลูกฝังอุดมการณ์จะมีมากมายแต่คำถามที่ว่า การใช้งบประมาณในการจัดการโครงการทำไมจึงขาดประสิทธิภาพค่อยข้างมากหรือได้ผลน้อยกว่าการลงทุนไป ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่อเพื่อปลูกอุดมการณ์ ข้าราชการประจำและการเมืองยังมีการทุจริตคอร์รัปชั่นมากและซับซ้อนกว่าเดิมนั้นก็แปลว่าการทำงานได้ผลน้อยกว่าการลงทุนจึงต้องนำเสนอในรูปแบบการใช้หลัก หิริโอตตปปะและหลักสุจริตธรรมมาปลูกไว้ในความรู้สึกและจิตใจในตัวของข้าราชการที่เข้าถึงแหล่งงบประมาณให้มากที่สุด

**ประการที่ 4 ความจริงจังในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม**  
 เพราะการบังคับใช้เป็นสร้างบรรทัดฐานต่อความเกรงกลัวต่อความผิดที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่มีตำแหน่ง และอำนาจทางการปกครองจะต้องไม่สิทธิในการยื้อความผิดเพื่อให้รอดพ้นความผิดด้วยการหนีออกนอกประเทศก่อนที่จะมีคำตัดสินจากกระบวนการยุติธรรม

**ประการที่ 5 การสนับสนุนงล้อแห่งธรรมจักรทางสังคม** จุดนี้เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพราะอย่างน้อยที่สุดพระพุทธศาสนายังเป็นสถาบันหลักของประเทศไทยที่ยังมีบทบาทสำคัญในสังคมจะต้องส่งเสริมให้สถาบันสงฆ์มีบทบาทในการชี้้นำความคิดและวิถีธรรมควบคู่กับการวางรากฐานในสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันสำหรับการชดเชลาอื่นๆ เพื่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะเนื้อหาตามหลักหิริโอตตปปะและสุจริตธรรม

**ประการที่ 6 การกระจายรายได้ไปสู่กิจกรรมประชาชนให้มากยิ่งขึ้น**  
 เพราะงบประมาณของรัฐจำนวนมากเน้นหนักไปในส่วนของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั่วประเทศทำให้การพัฒนากิจกรรมทางสังคมไม่ค่อยได้รับความสนใจมากนักจึงกลายเป็นว่าปัญหาทางสังคมเกิดขึ้นผ่านการทุจริตคอร์รัปชั่นที่ใช้เงินเป็นบรรทัดฐาน เพราะฉะนั้น งบประมาณควรให้ความสนใจต่อกิจกรรมให้มากกว่านี้ที่สามารถทำประชาชนยกฐานะตนเองและสามารถดำรงชีวิตของตนเองได้อย่างพอสมควร

**ประการที่ 7 การพัฒนาจิตใจของข้าราชการประจำและนักการเมือง**  
 ทุกระดับให้ได้มาตรฐานที่ควรจัดตั้งสถาบันรองรับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม



โดยเฉพาะแนวทางการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งลดความโลภ ความโกรธ และความหลงอันเป็นต้นตอของปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ดังนั้น สถาบันดังกล่าวอาจจะต้องมุ่งสอนเรื่องความละเอียดเกรงกลัวต่อความชั่วทั่วไปวงให้มากเพื่อจะสามารถประคับประคองการดำรงตนภายใต้คุณความดี

**ประการที่ 8 การจัดตั้งหน่วยงานวัดระดับคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นกลาง** โดยเฉพาะภาครัฐบาลไม่ควรมุ่งเน้นให้องค์กรอิสระมีบทบาทในการปราบปรามเรื่องการทุจริตมากนักแต่ควรมีสถาบันหรือหน่วยงานวัดคุณธรรมจริยธรรมหากไม่ผ่านควรมีการพัฒนาจิตใจให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมที่สามารถวัดออกมาเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่การงานนั้นๆ

กล่าวสรุปได้ว่า ข้อคิดเห็นการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันทางพระพุทธศาสนาที่พยายามบนพื้นฐานตามหลักทริโอดตตปปะ และหลักสุจริตธรรมซึ่งได้นำเสนอไว้ 8 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ท้าทายและวิสัยทัศน์ของผู้นำเชิงพุทธ

**ประการที่ 2 การใช้จารีต** ขนบธรรมเนียมมากกว่ากฎหมายประการที่ 3 การปลูกฝังค่านิยมอุดมการณ์เชิงพุทธให้กับข้าราชการ นักการเมือง และประชาชน ประการที่ 4 ความจริงจังในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม ประการที่ 5 การสนับสนุนกลไกแห่งธรรมจักรทางสังคม ประการที่ 6 การกระจายรายได้ไปสู่กิจกรรมประชาชนให้มากยิ่งขึ้น ประการที่ 7 การพัฒนาจิตใจของข้าราชการประจำและนักการเมืองทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ประการที่ 8 การจัดตั้งหน่วยงานวัดระดับคุณธรรมจริยธรรมจะเห็นได้ว่า จะสามารถทำให้ประเด็นปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้รับการแก้ไขแม้ว่าโดยสันดานความเป็นมนุษย์ที่มีความโลภประจำอยู่ทุกคนแต่หากสามารถนำข้อคิดเห็นเหล่านี้ไปใช้ในระดบบนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และโครงการเพื่อสังคมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่ยอมรับคนมีเงินที่กระทำ ความชั่วต่าง ๆ โดยเฉพาะการทุจริตคอร์รัปชันที่เป็นปัญหาต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ไทยมาช้านาน

### สรุปและข้อเสนอแนะ

สถานการณ์ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในสังคมโลกโดยเฉพาะประเทศไทยที่กัดกินภาพลักษณ์ของประเทศให้เสียหายและเป็นสนิมที่ทำร้ายสังคมอย่างฝังรากลึกไว้อย่างมาก จนทำให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมที่มีค่านิยมยอมรับผู้ที่กระทำผิดจนร่ำรวยบนเส้นทางไปสู่อบายมุขจนหลงลืมคุณธรรมประจำใจและลืมคำสอนทางพระพุทธศาสนาโดยสิ้นเชิง โดยเฉพาะหลักทริและโอดตตปปะ หลักสุจริตธรรมอัน

เป็นยอดคำสอนที่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทย โดยเน้นไปที่ไว้ 8 ประการ ได้แก่ (1) ทำที่และวิสัยทัศน์ของผู้นำเชิงพุทธ (2) การใช้จารีต ขนบธรรมเนียมมากกว่ากฎหมาย (3) การปลูกฝังค่านิยมอุดมการณ์เชิงพุทธ ให้กับข้าราชการ นักการเมือง และประชาชน (4) ความจริงจังในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียม (5) การสนับสนุนกลไกแห่งธรรมจักรทางสังคม (6) การกระจายรายได้ไปสู่กิจกรรมประชาชนให้มากยิ่งขึ้น (7) การพัฒนาจิตใจของข้าราชการประจำและนักการเมืองทุกระดับให้ได้มาตรฐาน และ (8) การจัดตั้งหน่วยงานวัดระดับคุณธรรมจริยธรรม เพราะฉะนั้น การวางรากฐานภาครัฐควรมุ่งเน้นไปที่ภาคข้าราชการประจำและภาคข้าราชการฝ่ายการเมืองให้มีพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจ โดยเฉพาะทางจิตใจที่เป็นขับเคลื่อนให้เกิดความโลภ และปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่มีหลักหิริโอตตปปะและหลักสุจริตธรรมมาพร้อมกับความรับผิดชอบและพยายามเสนอมุมมองให้มนุษย์ปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมไม่พยายามสร้างความเดือดร้อนที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

### บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ. (2557). การทุจริตในวงราชการไทย: การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้นำ และบุคคลสำคัญของประเทศไทย. วารสารมจร.วิชาการ. ปีที่ 18 ฉบับที่ 35. กรกฎาคม – ธันวาคม.
- จารุวรรณสุขุมาลพงษ์. (2556). แนวโน้มของคอร์รัปชันในประเทศไทย. รายงานการวิจัยสำนักกฎหมายสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2550). ศัพท์วิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เสียงเชียง.
- พระเทพญาณมงคล, วิ. “ปาฐกถาธรรม ที่ไต่มีรัก ที่นันทมีทุกข์ ที่ได้รู้จักสามัคคี ที่นันทย้อมมีสันติสุข”. วารสารพุทธจักร. ปีที่ 68 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2557): 13-15.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- พระพรหมบัณฑิต, (ประยูร ธมมจิตโต). (2560). สุจริตธรรมกถา. โครงการป้องกันการทุจริตตามแนวทางพระพุทธศาสนาขับเคลื่อนโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ราเชนทร์ นพณ์ฐวรงค์ และดร.ณัชพล นิลนพคุณ. (2560). การแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยโดยใช้หลัก “ธรรมาภิบาล”. **การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1.** “สร้างเสริมสหวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วิเชียร ตีรสุภาพกุล. (2553). **เทคนิคสู่ความสำเร็จ.** TPA news, ม.ป.ป. (เอกสารแผ่นพับ).
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2555). สถานการณ์การคอร์รัปชันของประเทศไทย. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.** ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน.
- \_\_\_\_\_. (2555). **ปัญหาการคอร์รัปชันของไทยกรณีศึกษาสิงคโปร์และฮ่องกง.** ปีที่ 2 ฉบับที่ 05 กุมภาพันธ์ 2555. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2558). การพัฒนามาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม. **เอกสารสังเคราะห์งานวิชาการกลุ่มหลักสูตร การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 18.**
- ผู้จัดการออนไลน์. (2560). **ดัชนีคอร์รัปชัน CPI ปี 59 ไทยวูบ! ตกไปอยู่ที่ 101 จากเดิมที่ 76.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=960000008278> [20 พฤศจิกายน 2560].
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. **“แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2556)”.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [www.nacc.go.th/more\\_news.php?cid=36](http://www.nacc.go.th/more_news.php?cid=36). [20 พฤศจิกายน 2560].

## กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่ Process and Principles of Personnel Administration that are Suitable According to the Brahmavihara 4

พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ)<sup>1</sup>

PhamahaChaiwat Jattamalo Promsonthi<sup>1</sup>

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์<sup>1</sup>

Mahachulalongkornrojavidyalaya University Nakhonsawan Campus<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email: prachaiwat1967@gmail.com<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนด นโยบาย และ การวางแผน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่าง มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงาน บุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรง รักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลควรยึด หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และ ความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร บุคลากรได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ และต้องมีหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหารธรรมให้ ประพฤติและปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคม

ในสถานที่ที่มีพรหมวิหาร 4 สถานที่นั้นย่อมมีคนที่มีความตั้งใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและ ชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม

**คำสำคัญ:** กระบวนการบริหารงานบุคคล, หลักการบริหารงานบุคคล, พรหมวิหารสี่

### Abstract

The personnel management process is the formulation of policies and planning regarding personnel management to ensure that personnel management is effective for the department or organization. The human resource management process consists of recruiting, using personnel, developing human resources and the remain of people. Personnel

management should be based on democratic principles by respecting rights and the ability of the person, be fair, develop and encourage of personnel, and must have the principles of Dharma, Brahmin, to perform and control or control the human mind to be with society. In the place where there are Brahmavihara 4, there are naturally minded people complete both the body, the mind, of themselves and others. For the education administrators should show to the subordinates that they have compassion, kindness, equanimity, creating faith for teachers, colleagues and the community as well as human resource management with fairness

**Key words:** process, principles of personnel management, Brahmavihara 4

## บทนำ

ปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่าเกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชาบังคับ หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร และเทคนิคการสอนแบบต่างๆ และนอกเหนือจากนั้นยังพบว่าปัญหาเกิดจากครูและบุคลากรได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู ทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), (2534:183) ได้พูดถึงภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือ การบริหารงานบุคคล เพราะภารกิจหลักของผู้บริหาร คือ การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยกันนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเพราะสถานศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 2 ประการ คือ คนและงาน นั้นหมายความว่า การบริหารงานคน อย่างไรก็ตามว่าจะได้ถึงความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คนถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะคนเป็นผู้กระทำให้เกิดปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะงาน คนเป็นผู้นำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย การศึกษาเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการสร้างความมั่นคง

และความเจริญก้าวหน้าของชาติ ถ้าการจัดการศึกษาของชาติมีคุณภาพก็หมายถึงประชาชนในชาติมีคุณภาพตามไปด้วย สถานศึกษาจึงนับว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่ง สถานศึกษาเป็นสถาบันที่นำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จนเกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับบริหารงานของผู้บริหาร ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีผู้บริหารที่ดีคอยกำกับดูแล ผู้บริหารที่ดีในทางธรรม คือ ต้องมีพรหมวิหาร 4 ประการคือ 1) เมตตา คือการมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้าผู้บริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขาต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบสิ่งดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา 2) กรุณา คือความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารและจะเกิดขึ้นได้เมื่อนักบริหารใจกว้างรับฟังปัญหา 3) มุทิตา คือความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ 4) อุเบกขา คือความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียง กระทบการ เป็นขั้นตอนการกระทำตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตั้งแต่ต้นจนบรรลุเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล กระบวนการที่ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาคัดเลือกและการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ การประเมินผลงาน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องมีกระบวนการบริหารงานบุคคลและหลักการบริหารที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

#### การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

เมื่อนำกระบวนการบริหารผนวกกับหลักการบริหารงานบุคคลตามที่นักการศึกษากล่าวมาทั้งหมด จะทำให้การบริหารงานบุคคลตามกระบวนการและหลักการบริหารประสบความสำเร็จด้วยจะต้องนำหลักธรรมมาใช้เป็นหลักการช่วยการบริหารงาน คือการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ต่อการบริหารงาน พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมประจำตนอันประเสริฐ อันเป็นหลักความพหุติที่ประเสริฐบริสุทธิ์เป็นธรรมเครื่องควบคุมกลุ่มคนในสังคมเดียวกันเพื่อให้การอยู่ร่วมกันด้วยความเรียบร้อยความสงบสุขอยู่ด้วยกันอย่างประเสริฐ ซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจเกี่ยวกับความพหุติเป็นธรรมที่ส่งเสริมในการปกครองโดยนักการศึกษาที่ได้พูดถึงหลักธรรมนี้มากมายด้วยกัน เป็นต้นว่า

**พระธรรมปิฎก (2542:37-48)** กล่าวการบริหารโดยมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่างนี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธา และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยดี ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตนตามหลักของ พรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีนิสัยอย่างนี้

- 1) เป็นคนใจกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร
- 2) บุคลิกน่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม
- 3) มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียง

ดีเด่น ชีวิตผาสุกในทุกที่ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมากโดยเฉพาะ กับหัวหน้า ดังนั้นการที่หัวหน้าจะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ ดังนี้

- (1) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีเมตตา หมายถึง การให้ ความรัก ความปรารถนาดี มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข
- (2) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้าต้องมี ความกรุณา หมายถึง การมีความรู้สึกหวั่นไหว เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อนและ หัวหน้ามีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์
- (3) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมี มุทิตา หมายถึง มีความปีติยินดี กับความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

(4) ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบทำตามหลักการและกฎเกณฑ์ หัวหน้าควร มีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ๆ กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เข้าไปก้าว ก้าวเพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

ดังนั้น การบริหารโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารงาน มหาวิทยาลัยของรัฐที่ดันทันจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่ง อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตาม เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจคนในการปฏิบัติงาน ใดๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

**พรหมวิหาร 4** เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพุทธศาสนาที่นำมาปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของสังคม เพราะเป็นธรรมเครื่องอบรมจิตใจให้สงบ พัฒนาให้ประเสริฐขึ้นซึ่งหลักธรรมดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

1) ด้านเมตตา คือ การแสดงออกถึง ความรัก ความปรารถนาดี ไม่ตรีจิต เป็นความคิดช่วยเหลือให้ทุกคนประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วๆ กัน อันเป็นความคิดที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาในภาวะปกติ

2) ด้านกรุณา คือ การแสดงออกถึงความสงสาร หมายถึง การคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์ และต้องการ ความช่วยเหลือโดยเป็นการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียนใครรวมทั้งตนเอง

3) ด้านมุทิตา คือ การแสดงออกถึง ความชื่นบาน เป็นความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี อันมีความคิดรู้สึกเมื่อผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า มีความสุข อันเป็นความดีแท้ เช่น ได้ลาภยศมาโดยบริสุทธิ์ มิได้โกงหรือเบียดเบียนใคร รวมถึงดเว้นความริษยา อิจฉาผู้อื่นเพราะนึกเห็นแก่ตัว

4) ด้านอุเบกขา คือ การแสดงออกถึง การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง เมื่อตัดสินใจในเรื่องใดๆ แล้ว ควรพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลถูกต้องและเที่ยงธรรม อันเป็นการรักษาความถูกต้อง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เพื่อผดุงไว้ซึ่งความถูกต้อง

**สุพล เครือมนโรมณ** (2543:17) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคลากร มีนักการศึกษากล่าวไว้กัน มากมาย ซึ่งมีทัศนะที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เช่น กล่าวว่านักบริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

#### ก. ด้านเมตตา ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) มีการเสียสละอย่างปราศจากการเห็นแก่ตัว
- 2) เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี
- 3) มีความจริงใจ
- 4) มีความรอบรู้ในวิชาการ
- 5) มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน
- 6) เป็นผู้นำที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่อุทิศตนและเวลาให้สถานศึกษาอย่างเต็มที่
- 7) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคารพในสิทธิ์และศักดิ์ศรี



### ข. ด้านกรณณา

1) มีประสบการณ์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการที่เคยถูกปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่างๆ เพื่อที่ได้ทัศนะในการปกครองบังคับบัญชาผู้อื่น

2) มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น

3) เปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลายๆ คน เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำโดยไม่ทำงานตามลำพัง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

4) เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานผลประโยชน์ บริการแก่ผู้อื่นทุกๆ คนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่างๆ ในการให้การศึกษาได้ผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

5) เป็นผู้เสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนและเพื่อให้สังคมดีขึ้น

6) เป็นผู้มีความสามารถส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม

7) เป็นผู้ศึกษาหาความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนการสอน การแนะแนว การวัดผล และประเมินผล ตลอดจนสามารถ จัดระบบการนิเทศศึกษาภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ค. ด้านมูทิตา

1) มีความกระตือรือร้น เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี

2) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

3) ต้องรู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ทำความดีตามความเหมาะสม

4) เผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ร่วมงานทุกคน

5) ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ

6) เป็นกำลังใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับ มอบหมาย

### ง. ด้านอุเบกขา

1) มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคน

2) มีความสามารถรอบด้าน

3) มีความเชื่อมั่นในตัวเองไม่โลเล

4) มีกำลังกายและพลังประสาทมั่นคง

5) มีความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ

6) มีความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ

7) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงาน และผู้อื่น

8) เฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด

9) กล้าหาญทั้งกายและใจ กล้าเผชิญกับเหตุการณ์ร้อนหรือด่วน สามารถควบคุมจิตใจตนเองได้ กล้าตัดสินใจว่าถูกต้องและยืนหยัดอย่างไม่สะทกสะท้าน

10) มีความคิดริเริ่ม ทำให้งานต่างๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ เป็นผู้ที่สำรวจตนเอง และพัฒนาหน้าที่ของตนเองได้ดีอยู่เสมอ คิดและวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า

11) มีความยุติธรรม เมื่อผู้น้อยเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรม เมื่อนั้นขวัญของเขาจะเสื่อมลงทันที อย่างไรก็ตามก็อย่าแสดงความใกล้ชิดกับใครจนออกนอกหน้า

12) วางตัวดี การประพฤติปฏิบัติให้ประทับใจแก่ผู้น้อย แต่งกายสะอาด

13) ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้

ดังนั้น คุณสมบัติของบุคลากรที่ดีนั้น จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี และจาก แนวคิดที่ได้สรุปมานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใดสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนจะถือได้ว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์ในหลักพรหมวิหาร 4 ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา มาใช้ในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ทุกคนเสมอภาคกันด้วยความยุติธรรมอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันของผู้ร่วมงานทุกคน และใน บางสถานการณ์ จำเป็นต้องวางเฉยเป็นกลางรู้เท่าทัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง หลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติและปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความ รักความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้ พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีความสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ด้วยรักและชังใคร ทำดีได้ดี ทำชั่ว ได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นย่อมมีจิตใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจของตนเองและผู้อื่นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธา แก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม วางระบบ และวิธีการให้คุณให้โทษ ให้รางวัล ด้วยความเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นกระบวนการหรือหลักการบริหารที่จะกล่าวถึงโดยมีรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

### กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การวางแผน กำลังคนในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการ

และนักบริหารได้ ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้ **สมคิด บางโม** (2538:126) ได้เสนอกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ 6 ขั้นตอน คือ พอสรุปได้ดังนี้ (1) ขั้นตอนการวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนและตำแหน่งจำนวนที่ขาดแคลนและความต้องการแต่ละวิชาเอก (2) ขั้นตอนการแสวงหาบุคคล ได้แก่ การสรรหา โดยการสอบ การเลือกสรรหรือคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายระเบียบกำหนด (3) ขั้นตอนการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้เท่าทันงานที่รับผิดชอบที่ใหม่และทันสมัย (4) ขั้นตอนประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินเพื่อนำมาพัฒนา ประเมินเพื่อบรรจุ ประเมินเพื่อให้รางวัล (5) ขั้นตอนบำรุงรักษาและจัดสวัสดิการ ดูแลสวัสดิภาพสวัสดิการของบุคลากร (6) ขั้นตอนให้บุคคลพ้นจากงานในเมื่อพ้นวาระการทำงานตามระเบียบ และยังสอดคล้องกับนักการศึกษาที่ชื่อว่า **อุทัย หิรัญโต**(2536:3-5) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน บุคคล ไว้ 22 ประการ คือ 1. การกำหนดนโยบายและการวางระเบียบเกี่ยวกับบุคคล (2) การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (3) การวางโครงการปฏิบัติ (4) การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ (5) การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง (6) การสรรหากคนมาทำงาน (7) การเลือกสรรและการทดสอบ (8) การให้ทดลองปฏิบัติงาน (9) การบรรจุแต่งตั้ง (10) การจัดทำทะเบียนประวัติ (11) การย้ายการโอน (12) การพัฒนาตัวบุคคล (13) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (14) การพิจารณาความดีความชอบ (15) การเลื่อนตำแหน่งฐานะ (16) การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (17) การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูล (18) การปกครองบังคับบัญชา (19) การรักษาวินัย (20) การให้ออกจากงาน (21) การจัดทำระบบบำเหน็จบำนาญ (22) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล มีกระบวนการบริหารอีกหลายประเด็นที่สอดคล้องกับ **นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์** (2534:37) ซึ่งได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคล มี 4 ประการ เป็นต้นว่า 1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร 2. การบำรุงรักษาบุคลากร 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การให้บุคคลพ้นจากงาน นอกจากนั้นยังมีนักการศึกษาที่พูดถึงกระบวนการบริหารงานไว้ได้ดีมากเป็นต้นว่า **สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง** (2542:5) อ้างอิงจากกระบวนการ บริหารของ Gulick และ Urwick ในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ควรมาดำเนินการในการบริหารงาน ได้แก่ (1) การจัดอัตรากำลัง (2) การสรรหา (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับ **มันดี และ โนอี** (Mondy & Neo) (1990:9-10) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก (Human Resources Planning, Recruitment and Selection)
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(Human Resources Development) 3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and Benefits) 4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) 5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and Labor Relations) 6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Research) รวมทั้งสอดคล้องกับ **แคสซิโอ (Cascio)(1992:182)** ระบุกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ คือ 1. การสร้างความสนใจ 2. การคัดเลือก 3. การบำรุงรักษา 4. การพัฒนา 5. การประเมินผล การปฏิบัติงาน 6. การปรับปรุงแก้ไข และยังมีการศึกษาอีกท่านคือ **อาร์มสตรอง (Armstrong)(1995:97)** ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารและกำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 7 ประการคือ การแสวงหาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การให้บริการกับบุคคล การให้พ้นจากงาน และการเสริมแรงงานสัมพันธ์

จากแนวคิดที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารงาน บุคคล สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย และ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ใน หน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัย ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์

### หลักการในการบริหารงานบุคคล

จากที่ได้กล่าวมาถึงเรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีนักวิชาการกล่าวไว้เบื้องต้น เพื่อนำมาจัดทำหลักการในการบริหารงานบุคคล ในการจัดสรรบุคคลให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรัก ทุ่มเทรับผิดชอบงาน และทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายเป็นเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น เหล่านี้เป็นหนึ่งในหลักการพื้นฐานของการบริหารงานบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “หลักการในการบริหารงานบุคคล” ไว้ต่างกันดังนี้ **บรรรยงค์ โตจินดา (2546:54)** ได้ให้หลักของการบริหารงานบุคคลไว้ 12 ประการ คือ 1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัครเข้าทำงานโดยไม่กีดกัน 2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรร

บุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง 3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน 4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดี ไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ 5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร การให้ความรู้ การอบรม มีการจัดระบบนิเทศ และการตรวจตราการปฏิบัติงาน ที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ 7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนด ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณ และคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและ ล่วงเกินทางเพศ 8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย 9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการ ป้องกันการกระทำผิด การผิดวินัยในการปฏิบัติงาน 10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน 11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลใน การทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ ระบบการบริหารที่ดี จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป รวมทั้งนักวิชาการอีกท่านคือ **เสนาะ ดิเยาว์** (2539: 32) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานบุคคลที่น่าสนใจไว้ดังนี้

1. ความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพ ในที่ทำงานเรื่องของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุกๆ คน แม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่าความเป็นธรรมอยู่ที่ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างแท้จริงว่าความยุติธรรมคืออะไร แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องสุดวิสัยเสียทีเดียว เช่น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อตนจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้างอยากได้ค่าจ้างสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้ คำว่าค่าจ้างยุติธรรมก็คืออัตราค่าจ้างที่กำหนดขึ้น โดยพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่วงการอุตสาหกรรมนั้นๆ จ่ายความสามารถของนายจ้างที่จะจ่ายค่าจ้าง นั้นได้ผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ค่าครองชีพและความยากง่ายในการทำงานการคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวก็น่าจะเพียงพอแล้วสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรม

2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การเปิดเผยข่าวให้คนงานมีส่วนร่วมรู้เห็นนั้นก่อให้เกิดผลดีและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกัน คนงานจะได้รู้ ความคลี่คลายต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ได้รู้ทัศนคติแนวความคิดรูปแบบและแนวทางต่างๆ อันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถวางตัวและมีการเตรียมการที่เหมาะสม ทางด้านความรู้สึกของคนงาน เมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่างๆ ก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงาน ย่อมก่อให้เกิด ความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์การ

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หลักข้อนี้เป็นการยอมรับทางด้านความต้องการของคนที่ว่า คนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหารอย่างเดียวความต้องการทางด้านสังคมก็เป็นความสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับ และเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงาน ในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้น โดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ก็ไม่ควรถือว่าต้องกระทำตามพิธีเสมอไป เพราะการทำให้ความร่วมมือของคนงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัวทัศนคติ ทั้งทางสังคม ทางวัฒนธรรมและทางจรรยาบรรณของแต่ละคน ดังนั้น ความเป็นกันเองในการสั่งการการ ควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญ อีกประการหนึ่ง

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถ ผู้บริหารไม่ควรคิดว่าค่าจ้างเป็นการ “ให้” แต่เกิดจาก “ความสามารถ” ของลูกจ้างเอง เพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถเป็น เกณฑ์ไม่ใช่เป็นการกุศล ที่จะมัวคำนึงถึงเมตตาจิตของผู้บริหารโดยคิดว่า การจ่ายค่าจ้างเป็นบุญเป็นคุณของเจ้าของกิจการ การที่จะขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเอง ไม่ใช่เป็น เพราะความสงสารของฝ่ายนายจ้างเพราะการให้เป็น การทำลายประสิทธิภาพของพนักงานในทางอ้อมหากปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณแล้วก็จะเท่ากับเป็นการสร้างระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ขึ้นในหน่วยงาน เป็นการให้เพื่อตอบแทนสินน้ำใจแก่บุคคล และผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อยๆ หลักเกณฑ์ต่างๆ ก็จะค่อยๆ หดไป ในทางตรงกันข้าม การจ่ายค่าตอบแทนแรงงานโดยพิจารณาผลงานและความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้อุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคนอย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของ พนักงาน เราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้นมีผลงาน เพราะเขา

ไม่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏ ลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงานก็ไม่ออกมาเด่น เหมือนกับงานบางประเภทที่ถึงแม้จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างปกติธรรมดาผลงานก็ออกมาดี จะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกันทั้งนั้น ผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้ เป็น ใช้คนให้ถูกก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความถนัดของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ต่องานได้เมื่อบุคคล มีความถนัดในทางใดถ้าเขาได้มีโอกาสทำงานในด้านนั้นแล้ว ผลงานของเขาก็จะดีเด่นขึ้นมาได้ การคาดคะเนความสามารถของคนผิด การประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำไปรั้งแต่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารบุคคลมากขึ้นเท่านั้น รวมถึงหน่วยงานทางการศึกษา เช่น **สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(2545:54)** ได้กล่าวถึงการกำหนดหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรับทราบหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ คาดหวังจากพวกเขา

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับรับทราบโดยบุคลากรทุก คนขององค์กร กระบวนการนี้ถือเป็นกติกากาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการ ประเมินผล กระบวนการทางวินัยกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

3. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงาน การปฏิบัติราชการนั้นต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้น การบริหารงานบุคคลก็ ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่ผู้ทำ งานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนด

4. เน้นหลักคุณธรรม คือมีความคงเส้นคงวา ไม่มีอคติ ไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการ ยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตน และผลการทำงานเป็น เครื่องวัดความดี ความชอบ โดยไม่เอาความรู้สึกรู้สึกหรือความรู้สึกมักคั่งส่วนตนเป็นตัวกำหนด

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานบุคคลควรที่จะต้องใช้หลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยึดหยุ่นมีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการบริหารงาน สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความ

เป็นธรรมในเรื่องค่าจ้างและสภาพการทำงาน การแจ้งข่าว ให้พนักงานทราบ การทำให้รู้สึก  
ว่าสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรจ่ายค่าจ้าง เพราะความสามารถของ  
ผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น

## บทสรุป

จากปัญหาด้านบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า  
เกิดปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอน ทำให้การเรียนการสอนไม่  
มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะวิชา  
บังคับ หรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ขาดการอบรม  
เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องได้รับการแก้ไขด้วยการที่ผู้บริหาร  
จะต้องแยกแยะปัญหาการจัดทำร่างเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ  
เกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย และ การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามา  
ปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ใน หน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้าน  
การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือ  
องค์การ ในด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้  
บุคคล การพัฒนาบุคคล และการดำรงรักษาบุคคล ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหาร จะต้อง  
ดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์  
นอกจากนั้นต้องนำกระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าวทั้งหมดมาดำเนินการจัดทำเป็น  
หลักการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องชัดเจนครอบคลุมงานทั้งหมดในโรงเรียนและควรที่  
จะต้องใช้หลักการปกครองแบบ ประชาธิปไตยมาใช้โดยการเคารพในสิทธิ และ  
ความสามารถของบุคคล บริหารงานโดยมีการยึดหยุ่น มีความยุติธรรมรวมทั้งหลักธรรมที่  
เหมาะสม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้  
ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตลอดทั้งจัดสวัสดิการ และสร้างบรรยากาศที่ดี  
ในการบริหารงาน สนับสนุนให้มีการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาการ  
ทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบาย คือ ยึดหลักความเป็นธรรม  
ในเรื่องค่าจ้างได้รับค่าจ้างที่สูงพอและสภาพการทำงาน การแจ้งข่าว ให้บุคลากรทราบ การ  
ทำให้บุคลากรรู้สึกที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพราะความสามารถของ  
ผู้ปฏิบัติงานและคนทุกคนมีความสามารถด้วยกันทั้งสิ้น นอกนั้นจำเป็นต้องมีหลักพุทธ  
ธรรมเข้ามาเป็นตัวจักรสำคัญในกระบวนการบริหารโดยหลักธรรมนั้นยึดหลักพรหมวิหาร  
เป็นหลักธรรมของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติและปฏิบัติ หรือควบคุมกำกับทาง  
จิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความ รักความ  
ปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลาย



ให้พันทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ด้วยรักและความซึ้งใคร ทำดีได้ดี ทำชั่ว ได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นย่อมมีจิตใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรมวางระบบและวิธีการให้คุณให้โทษ ให้รางวัล ด้วยความเป็นธรรม นำกระบวนการและหลักการบริหารที่ดีและเหมาะสมดั่งที่นักการศึกษาที่กล่าวมาไม่ว่าจะเป็น

1. การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน และหลักการบริหาร คือ 1. หลักความเสมอภาค 2. หลักความสามารถ 3. หลักความมั่นคง 4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง 5. หลักการพัฒนา 6. หลักความ 7. หลักความยุติธรรม 8. หลักสวัสดิการ 9. หลักเสริมสร้าง 10. หลักมนุษยสัมพันธ์ 11. หลักประสิทธิภาพ สูงสุด 12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา นำมาบูรณาการประกอบด้วยการใช้หลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาประกอบองค์การบริหารงานบุคคลจึงจะสมบูรณ์เหมาะสมเรียบร้อย

### บรรณานุกรม

- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- บรรยงค์ ไตจินดา.(2546) . **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร.อมรการพิมพ์ :
- พระธรรมปิฎก .(2542) .(ปยุตโต.อ.ป) **พุทธธรรม**. กรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัย :
- .จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- พระเมธีธรรมมาภรณ์ .(2534) .(ประยูร ธมมจิตโต) ,**คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร .มูลนิธิพุทธธรรม :
- สมคิด บางโม.(2538) . **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร.พินาอักษรการพิมพ์ :
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง.(2542) . **การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเอกสารประกอบคำบรรยายกระบวนการบริหารวิชา EA .733** กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยรามคำแหง :
- สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2545). **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพล เครือมนอรัมย์. (2543). **การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

- เสนาะ ตีเยาว์. (2539). **การบริหารงานบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-  
ธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Armstrong, M. (1995). **A Handbook of Personnel Management Practice**.  
London: Kogan.
- Cascio, Wayne F. (1992). **Managing Human Resources Productivity, Quality  
of Work Life, Profits**, 3rd edition. Singapore: McGrawhill Book.
- Mondy & Neo. (1990). **Human Resource Management**. Boston: Allyn &  
Bacon.

## การสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง” เตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติใน ภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย

Creating an Application Called ‘Anxiety Free’ Giving Warnings to Natural  
Disasters in the Northern Part of Chiang Rai Province.

พระอัครราชิกศุทธิ์ สิริวตมโน (loonlawan)<sup>1</sup>

Phra Akkhraphisut Siriwattano (Loonlawan)<sup>1</sup>

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย<sup>1</sup>

Mahachulalongkornrajavidyalaya University ChiangRai Buddhist College<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email: [Thanit\\_loonlawan@hotmail.com](mailto:Thanit_loonlawan@hotmail.com)<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภัยพิบัติ ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในจังหวัดเชียงราย และ 2. เพื่อสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง” และทดลองใช้ โดยการมีส่วนร่วมของคนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย และ 3. เพื่อนำแอปพลิเคชัน “อุ่นใจ ใจอุ่น” ไปใช้ในการเตือนภัย เตือนใจ และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติได้โดยทันที ไม่ว่าจะเกิดแผ่นดินไหว น้ำท่วม หมอกควันของภาคเหนือตอนบนของ จังหวัดเชียงราย บทความวิชาการนี้เป็นทั้งงานเชิงเอกสาร (Documentary Research) และเชิงคุณภาพ สํารวจ สัมภาษณ์ ลงพื้นที่ การมีส่วนร่วมสร้างแอปพลิเคชันมีการประชุมวางแผนการวิจัย ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมเช่น แผ่นดินไหว ดินถล่ม น้ำท่วม หมอก ควันไฟป่า ลงพื้นที่ศึกษาสภาพปัญหาการเกิดภัยพิบัติ ทางธรรมชาติ และรวบรวมความรู้ การการมีส่วนร่วม และสร้างแอปพลิเคชัน ระบบการฟื้นฟู และ บำบัด สภาพจิตใจของชุมชนในท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบภาวะวิกฤตภัยวิกฤตด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติในจังหวัด เชียงราย ดำเนินการใช้รูปแบบประชุมปฏิบัติการ และปฏิบัติการภาคสนามและ เขียน รายงานและนำแอปพลิเคชันเผยแพร่และใช้ให้เกิดประโยชน์ พบว่า แอปพลิเคชันอุ่นใจจัง เป็นจุดศูนย์กลาง มีระบบในการเตือนภัย และระบบร้องขอความช่วยเหลือ ตลอดจนถึงตอบโต้เป็นการบันทึกข้อความในลักษณะ ทั้งเสียง และภาพ วิดีโอ ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในเฝ้าระวัง มีจิตอาสาในการให้ความช่วยเหลือตลอด 24 ชม. และมีการประสานความร่วมมือจากรัฐบาล จังหวัด อำเภอ ตำบล ชุมชน หมู่บ้าน วัด โรงเรียน ในการให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้ ทั้งสนับสนุนงบประมาณ จึงเป็นที่มาของแอปพลิเคชันอุ่นใจจัง

**คำสำคัญ:** การสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง”, เตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติ

## Abstract

This article aims to 1. study the conditions of natural disasters occurring in Chiang Rai province; 2. create an application called ‘Anxiety-Free’, and test it using the participation of local people in the north of Chiang Rai province; 3. use the ‘Anxiety Free’ application to send warnings and reminders, and to send help immediately to people affected by natural disasters, whether earthquakes, floods or fogs, in the north of Chiang Rai province. This academic paper is both a documentary research and a qualitative study, examination and interview, to lay down areas for co-operation and create an application. There is a meeting to lay down plans for researching and studying documents, evidence and theories, and to study research relating to the conditions of natural disasters, such as earthquakes, landslides, floods, fogs and forest fires, and to set areas for studying conditions causing natural disasters. Also, to collect knowledge and co-operation and create an application for restoration and treatment of mental and emotional conditions of local people affected by dangerous or critical conditions from natural disasters in Chiang Rai province. To operate a model for holding meetings and conducting fieldwork, and write reports, publicise the application and use it to advantage. It will be seen that the ‘Anxiety Free’ application is a central point; it has a system to send warnings and a system to send calls for assistance, and includes growth to be a record of messages, through both sound and video. The local people can co-operate in being on the alert, and volunteer help will be available 24 hours a day. There will be integration and co-operation from government, province, district, sub-district, population, village, temples and schools to provide assistance and knowledge, including contributing to the budget, which has been the origin of the ‘Anxiety-Free’ application.

**Keywords:** creating an application called ‘Anxiety Free’, giving warnings of natural disasters

## บทนำ

จังหวัดเชียงรายได้จัดทำโครงการเชื่อมโยงการค้าเนินงานและการติดตามหนุนเสริมพื้นที่ประสบภัยพิบัติตำบล ดำเนินการโดยสภาองค์กรชุมชนตำบล จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีพื้นที่หลักคือ ตำบลจันจว้า ตำบลศรีดอนมูล ตำบลลาวี ตำบลแม่ไร่ ตำบลท่าก้อ และพื้นที่รองคือ ตำบลป่าติง ตำบลแม่จัน ตำบลป่าสัก ตำบลเทิดไทย ตำบลแม่สะลอง ตำบลปอ โดยโครงการนี้มีจุดประสงค์เพื่อจะเชื่อมร้อยภาคีเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรระบบนิเวศอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การฟื้นฟูชุมชนลุ่มน้ำด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “บทเรียน” สำคัญจากสถานการณ์อุทกภัยที่เกิดขึ้นในชุมชนและพื้นที่ และวางแนวทาง การเฝ้าระวัง ป้องกัน และเยียวยาปัญหาอุทกภัยซึ่งที่ผ่านมาทางเชียงรายได้เน้นการทำงานร่วมกัน มีการระดมทุนในบางพื้นที่ และบางพื้นที่มีการเชื่อมโยงกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายหลักคือ อยากรให้ชุมชนลุกขึ้นมาจัดการตนเอง (ศรีสุข อาษา, 2531: 89)

สำหรับการดำเนินงานของจังหวัดเชียงรายแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือ การเชื่อมร้อยเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้าใจและกลไกการทำงานในระดับตำบล จังหวัด ทีมประชาสัมพันธ์ และทีมติดตาม ทั้งหมด 4 ครั้ง และสองคือ เน้นการทำข้อมูลกระบวนการร่วมกันออกแบบเครื่องมือ บทเรียนประสบการณ์ ช่วยกันคิดรูปแบบการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง เพื่อความเข้าใจเชิงนโยบายและแผนการพัฒนา ซึ่งที่ผ่านมาพอจะประมวลความเดือดร้อนของพี่น้องเชียงรายได้ว่ามีปัญหา ภัยหนาว ดินโคลนถล่ม น้ำแล้ง น้ำท่วม ลูกเห็บ แผ่นดินไหวรวมถึงการได้ข้อมูลน้ำท่วมน้ำหลากว่าจะมาเมื่อไหร่ โดยมีหมู่บ้านหนึ่งน้ำท่วมสูงถึงสองเมตร และก็ได้รับความช่วยเหลือที่ผ่านมา ซึ่งการดำเนินงานทั้งหมดนั้นทำให้เชียงรายได้วิเคราะห์สาเหตุ และบทเรียนที่ผ่านมาว่ามีอะไรบ้าง โดยข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาและการแก้ไขในระดับพื้นที่และข้อเสนอต่อท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด รวมถึงการแลกเปลี่ยนแผนพัฒนาแผนชาวบ้านนั้นจะต้อง ไม่รอรับถุงยังชีพอย่างเดียว ชาวบ้านต้องมีแผนช่วยเหลือตนเอง เชื่อมโยงกับสถาบันวิจัย สถานศึกษาต่างๆ มาช่วยเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางสร้างคนรุ่นใหม่เข้ามาช่วย (รศ.ดร.เป็นหนึ่งใน วานิชชัย และคณะ, 2551: 8)

ในส่วนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานนั้น มีบางแห่งที่หน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองท้องถิ่นยังคิดว่าเป็นการดำเนินงานของเอ็นจีโอเลยไม่ยอมให้ความร่วมมือ ซึ่งทางคณะดำเนินงานก็ได้พยายามจะอธิบายและขอความร่วมมือ โดยเฉพาะปัญหาเหมืองฝาย เช่น ตำบลแม่ไร่ นั้น มีฝายที่มีความสูงเกิน 9 เมตร ประมาณ 50 แห่ง ซึ่งคิดว่าในอนาคตก็อาจจะมีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจะได้นำไปเสนอต่อทางการว่าเรามีปัญหาอะไร ถ้าไม่มีข้อมูลเราก็คุยกับเขาไม่ได้รวมถึงบางแห่งมีปัญหาเรื่องนายทุนแย่งน้ำใช้

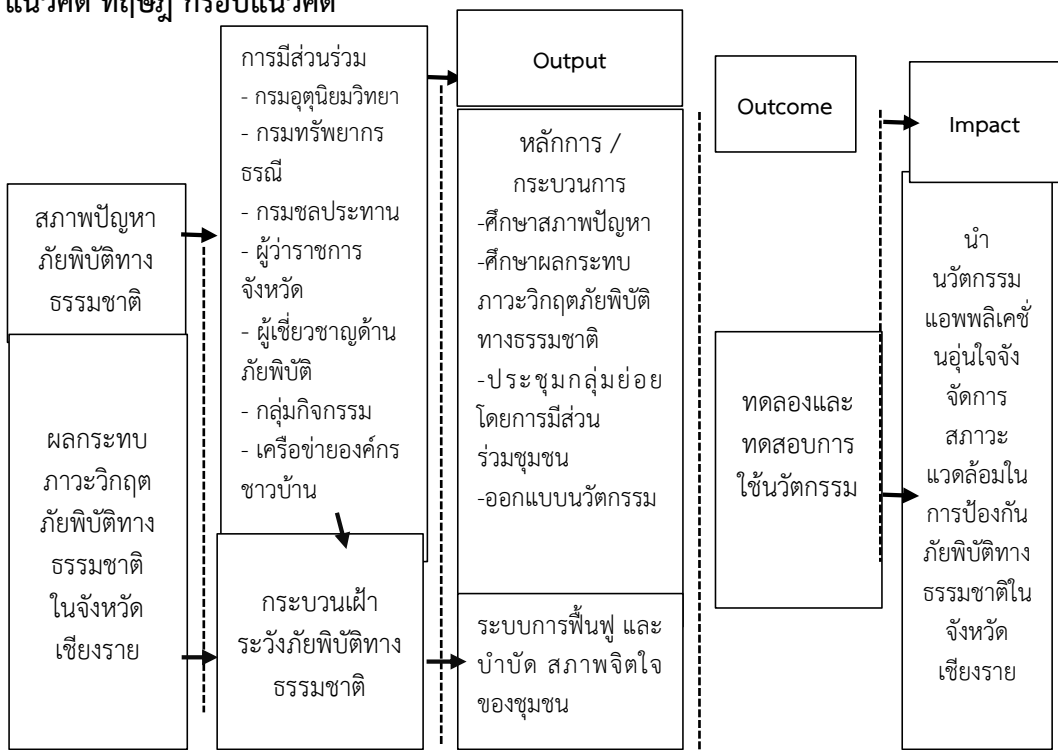
ซึ่งถ้าชาวบ้านไม่สามารถจัดการปัญหาภายในหมู่บ้านเองได้ ก็อาจจะใช้สื่อมวลชนช่วยนำเสนอปัญหาต่อไป (สินใจ พร้อมเพรียง, 2544: 45)

ด้วยสาเหตุนี้บทความทางวิชาการชิ้นนี้ได้รับรู้ถึงสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นมาจึงต้องการศึกษาสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในจังหวัดเชียงราย และสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจ ไออุ่น” และทดลองใช้โดยการมีส่วนร่วมของคนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงรายตลอดจนถึงนำแอปพลิเคชัน “อุ่นใจ ไออุ่น” ไปใช้ในการเตือนภัย ไม่ว่าจะเกิดแผ่นดินไหว น้ำท่วม หมอกควัน ของภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย (ไสว มาลาทอง, 2542: 87)

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อสร้างแอปพลิเคชัน “อุ่นใจจัง” และทดลองใช้ โดยการมีส่วนร่วมของคนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อนำแอปพลิเคชัน“อุ่นใจจัง”ไปใช้ในการเตือนภัย เตือนใจ และ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติได้โดยทันที ไม่ว่าจะเกิดแผ่นดินไหว น้ำท่วม หมอกควันของภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงราย

**แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด**



## ขอบเขตของโครงการ

บทความวิชาการเรื่องการสร้างแอปพลิเคชันอันใจ เตือนภัยพิบัติทางธรรมชาติ  
จงภาคเหนือตอนบนมณฑลจังหวัดเชียงรายได้แบ่งขอบเขตการศึกษาแต่ละด้านดังต่อไปนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

- 1) ผู้ว่าราชการจังหวัด
- 2) หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชน
- 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านภัยพิบัติ
- 4) การตั้งกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มซ่อมแซมและก่อสร้างบ้าน กลุ่มฟื้นฟูชีวิตความเป็นอยู่ กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มรับเงินบริจาค เป็นต้น
- 5) เครือข่ายองค์กรชาวบ้าน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1) สภาพปัญหาของการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติจังหวัดเชียงราย
- 2) การมีส่วนร่วมและการศึกษาแอปพลิเคชันอันใจจั้ง ในจังหวัดเชียงราย
- 3) การนำแอปพลิเคชันอันใจจั้ง ไปใช้ในการเป็นศูนย์กลาง ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ ในจังหวัดเชียงราย

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยแบ่งระยะเวลาในการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ดำเนินการในปีการศึกษา 2560

ระยะที่ 2 ดำเนินการในปีการศึกษา 2561

## วิธีการดำเนินการ

บทความวิชาการนี้เป็นทั้งงานเชิงเอกสาร (Documentary Research) และเชิงคุณภาพ สํารวจ สัมภาษณ์ ลงพื้นที่ การมีส่วนร่วม สร้างแอปพลิเคชัน โดยผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

5.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมเช่น แผ่นดินไหว ดินถล่ม น้ำท่วม หมอกควัน ไฟป่า เป็นต้น

5.2 เขียนนิยามปฏิบัติการ

5.3 ลงพื้นที่ศึกษาสภาพปัญหาการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ

5.4 รวบรวมความรู้การมีส่วนร่วม และสร้างแอปพลิเคชัน ระบบการฟื้นฟูและบำบัดสภาพจิตใจของชุมชนในท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบภาวะวิกฤตภัยวิกฤตด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติในจังหวัดเชียงราย

5.5 ดำเนินการใช้รูปแบบประชุมปฏิบัติการ และปฏิบัติการภาคสนาม

5.6 ประชุมวิเคราะห์และสรุปสร้างองค์ความรู้

5.7 เขียนรายงานและนำแอปพลิเคชันเผยแพร่และใช้ให้เกิดประโยชน์

## สรุป

บทความวิชาการนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นในภาคเหนือตอนบนของจังหวัดเชียงรายเช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม หมอกควัน ไฟป่า ดินถล่ม เป็นต้น เกิดความร่วมมือกันทั้งภาครัฐ และเอกชน ชุมชนท้องถิ่น ในการศึกษาแอปพลิเคชัน อุุ่นใจจั่ง อย่างละเอียด พร้อมนำไปใช้ได้โดยทันที มีแอปพลิเคชันเตือนภัย อุุ่นใจจั่ง นำไปใช้ได้โดยทันที เมื่อเกิดปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติ และช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยมีแอปพลิเคชัน เป็นศูนย์กลางในการสื่อสาร ไปยังผู้ที่จะให้ความช่วยเหลือ

## ข้อเสนอแนะ

ภาครัฐควรมีความชัดเจนที่เป็นรูปธรรมและควรให้ความสำคัญกับแผนมาตรการเตรียมการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ ควรมีเอกภาพด้านการสั่งการเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านภัยพิบัติ ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การเตรียมการป้องกัน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงควรมีความชัดเจนในการแจ้งข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และควรให้ความรู้ต่อประชาชนเกี่ยวกับภัยพิบัติต่าง ๆ

## บรรณานุกรม

- ศรีสุข อาษา. (2531). สขร.สปข.3. เตรียมพร้อมเตรียมใจเข้าสู่ภัยพิบัติทางธรรมชาติ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลม คิมทอง.
- เป็นหนึ่งใน วานิชชัย และคณะ. (2551). การลดภัยพิบัติจากแผ่นดินไหวในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลมคิมทอง.
- สินชัย พร้อมเพียง. (2544). ภัยพิบัติจากแผ่นดินไหว. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- ไสว มาลาทอง. (2542). การเกิดแผ่นดินไหว. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.



การวิเคราะห์วิธีการบริหารทางพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก  
An Analysis of the Buddhist Methods of Administration  
that Appears in the Tipitaka

สรายุทธ อุดม<sup>1</sup>

Sarayuth Udom<sup>1</sup>

ศิริวัฒน์ ศรีศรีดอง<sup>2</sup>

Siriwat Srikreadong<sup>2</sup>

ปิยะวัฒน์ คงทรัพย์<sup>3</sup>

Piyawat Kongsub<sup>3</sup>

พระมหาประเสริฐ สุเมธ<sup>4</sup>

Phramaha Prasert Sumetho<sup>4</sup>

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>1</sup>

Mahachulalongkornrajavidyalaya University<sup>1</sup>

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย<sup>2</sup>

Mahamakut Buddhist University<sup>2</sup>

Corresponding Author, Email: [yuth\\_mcu@hotmail.com](mailto:yuth_mcu@hotmail.com)<sup>1</sup>

Corresponding Author, Email: [chalermphong239@gmail.com](mailto:chalermphong239@gmail.com)<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การบริหารงานตามแนวพุทธวิธี เป็นการบริหารแบบธรรมาธิปไตย หมายถึง การบริหารงานโดยยึดถือหลักการ เหตุผล หลักความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นธรรมเป็นประมาณในการบริหารจัดการ จะทำอะไรก็ยึดถือธรรมเป็นหลักเกณฑ์ กระทำด้วยปรารถนาสิ่งที่ดีศึกษา ทำการด้วยความเคารพ หลักการ กฎ ระเบียบ กติกา ตรวจสอบตามข้อเท็จจริง และความเห็นที่รับฟังอย่างกว้างขวาง แจ่มชัด และพิจารณาอย่างดีเต็มขีดแห่งสติปัญญา มองเห็นได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ เป็นไปโดยชอบธรรม และเพื่อความดีงามเป็นประมาณ ละเว้นการยึดถือตนและกระแสเสียงคนส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรม ยอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

การบริหารงานหากผู้บริหารยึดหลักธรรมาธิปไตย ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน เพราะผู้บริหารยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่มีที่รักมักที่ชัง ใครทำผิดก็ว่าไปตามความผิด ใครทำงานดีก็มีรางวัลมอบให้เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เห็นแก่ความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม และยึดถือตามหลักการ กฎ กติกา รวมทั้งการตัดสินใจที่ไม่เอนเอียงไปข้างไหน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่พรรคพวก มีความชัดเจนในการทำงาน ความโปร่งใสในการทำงานเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานได้ยึดไปปฏิบัติ หากในหน่วยงานทุกคนยึดหลักธรรมในการทำงานก็ทำให้งานคล่องตัว มีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลหรือประโยชน์ต่อหน่วยงาน

**คำสำคัญ:** วิเคราะห์, พุทธวิธีการบริหาร, พระไตรปิฎก

### Abstract

The management of the dharmas means the administration of the principle of truth, truth, accuracy, goodness. Fairness is estimated in management. What do you mean? What is the difference? Act with respect to principles, rules, rules, investigations, facts. And the comments are very clear, well-considered and full of wisdom. Seeing with sincerity Righteous And for goodness is about. Abstinence and intolerance of the majority of people are not justified unfair. To sacrifice personal benefits. For the benefit of the community. The Buddha said. "If that is a great benefit. Because of the benefits. People should take a little benefit for the sake of great happiness."

Management, if the management of the dictatorship, it will make the work colleagues confident in the work. The management is based on accuracy. There is no love at all. Who do you think is wrong? Good work is rewarded to encourage the workers. The truth, accuracy, goodness and the principles, rules, and decisions that do not lean. Unprofitable No partisan Be clear about the work. Transparency in work is a good example for a co-worker to follow. If all the people in the organization to the principles of work, it makes the job effective, to work and to be effective or to benefit the organization, to achieve the objectives and achieve the goal, and also to be a unified, unity, harmony in the agency caused by the management of the

dharmas. It is a great management and has both the mind of the people or work that is the satellite is both the work.

**Keywords:** analyze, the Buddhist methods of administration, Tipitaka.

## บทนำ

การบริหารเป็นการทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยการใช้ความรู้กล่าวคือการบริหารย่อมต้องยึดกฎระเบียบแบบแผนตามกฎหมาย และศิลปะของคณะบุคคล กล่าวคือ การใช้ทักษะเทคนิคในด้านมนุษยสัมพันธ์ในการช่วยบริหารงาน วัตถุประสงค์ให้เกิดความยืดหยุ่นแต่ต้องไม่ผิดกฎระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ อันจะทำให้เกิดความเดือนร้อนภายหลัง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในเรื่องดังกล่าวนี้ให้มาก เพราะว่าการบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมเราต้องการนักบริหารที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกทั้งรวมถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร

การบริหารงานของผู้บริหารนั้นสามารถอ้างอิงนำหลักการในทางทฤษฎีของการบริหารงานของท่านผู้รู้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับเป็นสากลทั่วไป แต่ในบางครั้งการบริหารงานในทางทฤษฎีในแนวคิดต่าง ๆ ตามหลักการบริหารนั้นอาจจะมีภาวะต่างอยู่บ้างก็เป็นไปได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง แต่ถ้ามีการผสมผสานหลักการทางทฤษฎีของการบริหารเข้ากับหลักคำสอนของศาสนาแล้ว เชื่อว่าจะทำให้เสริมสร้างทักษะการบริหารงานได้ดี และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะในทางพุทธศาสนานั้นสอนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานจะเกิดความอ่อนนุ่มในการทำงานมากขึ้น เกิดความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมได้ เพราะว่า พระพุทธเจ้าทรงเป็นนักบริหารที่มีความสามารถสูง หลักธรรมของพระองค์สามารถประยุกต์ใช้กับกระบวนการปกครองทุกระบบ ทรงเน้นคุณธรรมในการปกครองทำให้ระบบการบริหารดีส่งผลให้พระพุทธศาสนามีความเจริญรุ่งเรือง อารงอยู่ได้ตราบนานปัจจุบัน ซึ่งการบริหารและการธำรงรักษาพุทธศาสนา ดังนั้น เพื่อเป็นการเผยแผ่หลักคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า จึงนำพุทธวิธีการบริหารของพระองค์ที่ปรากฏใน

พระไตรปิฎก มาศึกษาวิเคราะห์ให้พุทธศาสนิกชนได้ได้เข้าใจอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

### ความหมายของพุทธวิธีการบริหาร

คำว่า “บริหาร” ตรงกับภาษาบาลีว่า “ปริหร” แปลตามศัพท์ว่า “การนำไปรอบ” ไทยนำมาใช้ในความหมายว่า “การบริหาร” ตามรูปศัพท์ หมายถึง “การปกครอง การนำสั่งคมหรือนำหมู่คณะให้พัฒนาไปพร้อมกัน” อีกนัยหนึ่ง คำว่า “บริหาร” หมายถึง การแบ่งงาน การกระจายอำนาจ หรือการที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมในการปกครองหมู่คณะ เช่น ที่ปรากฏพระไตรปิฎกว่า “อหิ ภิกขุสงฆ์ ปริหริตฺตสํ” แปลว่า “เราจักปกครองหรือบริหารคณะสงฆ์” เป็นต้น

การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กร อำนาจการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนาจการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง 5 ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อว่ากันทางปฏิบัติแล้ว คนไทยเราก็ก็นำมาบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้วหน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การบริหารเป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ โดยเฉพาะการบริหารสมัยใหม่มีแนวทางหลากหลายวิธีที่บรรดาผู้เชี่ยวชาญทั้งหลายนำมาใช้ ซึ่งสามารถทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบ้าง ไม่สำเร็จบ้าง และมีการเปลี่ยนแปลงหลักการและวิธีการอยู่เป็นระยะ ๆ ตามยุคสมัยเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันให้มากที่สุด ส่วนหลักการบริหารที่พระพุทธองค์ทรงใช้ในการบริหารพุทธบริษัท ตั้งแต่สมัยเมื่อสองพันปีเศษล่วงมาจนถึงปัจจุบันนี้ หลักการและวิธีการของพระองค์ยังใช้ได้อยู่จนถึงทุกวันนี้ เป็นเรื่องที่น่าศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสมัยปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดของการบริหาร จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติการตามภาระหน้าที่ และบทบาทของหน่วยงาน จากความรู้ ความสามารถของบุคลากรของหน่วยงานนั้น เมื่อนำคำว่าพุทธวิธีมารวมกับคำว่าบริหาร จึงหมายถึง การบริหารจัดการของพระพุทธเจ้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเฉพาะพุทธวิธีการบริหารในหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ

(Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) เพื่อวิเคราะห์พุทธวิธีการบริหารที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ดังนี้

### 1. พุทธวิธีในการวางแผน (Buddhas Planning)

การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีรายละเอียดที่เรียกว่าโครงการ ประกอบด้วย พุทธวิธีเกี่ยวกับวางแผนเป็นสิ่งที่สำคัญมาก จะเห็นได้จากที่พระพุทธองค์ได้ตรัสรู้แล้ว พระองค์ทรงวางแผนในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยได้เดินทางไปโปรดปัญจวัคคีย์เป็นกลุ่มแรก และทรงกำหนดวัตถุประสงค์ของการบวชที่ชัดเจน และประธานการอุปสมบทให้แก่ปัญจวัคคีย์ว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” ซึ่งเป็นคำประกาศอนุมติการบรรพชาอุปสมบทแก่ผู้บวชคือเท่ากับประกาศว่าจงมารับการบรรพชาอุปสมบทตามที่ขอ ซึ่งเป็นการกำหนดแผนงานกิจการ เพื่อให้หมู่สมาชิก หรือบุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนไปในทางเดียวกัน

นอกจากนี้ เมื่อพระองค์ทรงมีสาวกพอที่จะประกาศศาสนาพระองค์ได้ทรงวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาไปในทิศต่าง ๆ โดยได้รับสั่งกับภิกษุเหล่านั้นว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน สัตว์ทั้งหลายที่มีธุลีในตาน้อย มีอยู่ย่อมเสื่อมเพราะไม่ได้ฟังธรรม จักมีผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลาย แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม” และทรงวางแผนให้เผยแผ่ธรรมด้วยหลักสามานันท์ โดยให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยขันติ คือ ความอดทน ไม่ให้ว่าร้ายหรือการเข่นฆ่าประหารเพื่อปกป้องคับให้คนหันมานับถือพระพุทธศาสนา เพื่อให้การปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกันไปสู่จุดหมายปลายทางขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดจุดหมายปลายทางขององค์กรพระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ในพระวินัยปิฎก จุฬวรรค ความว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉนั้นใด ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติรส ฉนั้นนั่น” ดังนั้น การวางแผนงาน (Planning) พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้

ในทฤษฎีปาปนิคสูตร ว่าด้วยคุณสมบัติของพ่อค้า กล่าวคือนักบริหารจะทำหน้าที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

**1. จักขุมา** หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าซื้อสินค้าที่ไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไป ต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Conceptual Skill” คือความชำนาญในการใช้ความคิด

**2. วิจฺจโร** หมายถึง จัดการธุระได้ดีมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำว่า “Technical Skill” คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

**3. นิสสยสัมปັນโน** หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ใ้ที่ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะที่สามนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อน ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” ข้อนี้ตรงกับคำว่า “Human Relation Skill” คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปว่า พุทธวิธีในการวางแผน (Buddha's Planning) เป็นการกำหนดลำดับกิจกรรมที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการขององค์การ หรือหน่วยงาน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความยุ่งยากหรืออุปสรรคที่พึงจะมี หรือการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้การกำหนดให้มีแผนงานเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ปัญญาของมนุษย์และใช้ความเพียรพยายามที่จะนำทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์การวางแผนที่ดีย่อมทำให้ประสบผลสำเร็จถึงครึ่งหนึ่งแล้วดังคัมภีร์ยุทธศาสตร์ของซุนวูที่ว่า “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง” เป็นการกล่าวให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนที่ดีของแม่ทัพหรือผู้บริหาร ย่อมทำให้รบชนะศัตรู

## 2. พุทธวิธีในการจัดองค์กร (Buddha Organizing)

“การจัดองค์กร” (Organizing) คือ การจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชาที่คล่องตัว การเชื่อมสายบังคับบัญชาให้แน่นแฟ้น และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างดี พุทธวิธีในการจัดองค์กร พระพุทธองค์ทรงให้ความสำคัญเสมอภาคและภราดรภาพ ดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในพระวินัยปิฎก จุฬวรรค ตอนหนึ่งความว่า “เปรียบเหมือนแม่น้ำใหญ่บางสาย ไหลถึงมหาสมุทรแล้ว ย่อมละนามและโคตรอันเดิมเสีย” วรรณะ 4 ผู้ออกเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยที่ตถาคตประกาศแล้ว ย่อมละชื่อและตระกูลเสีย เข้ามาเป็นสมณะ เชื้อสายศากยบุตร

เหมือนกัน นอกจากนี้ พระองค์ได้ทรงกำหนดสายบังคับบัญชาให้พระภิกษุเคารพกันตามลำดับพรรษา เพราะถ้าเท่าเทียมกันหมด ไม่มีใครฟังใคร หรือยอมให้ใคร เช่น การอยู่ร่วมกันของคนี่เสมอกันนำทุกข์มาให้ และทรงจัดตั้งพุทธบริษัท 4 และทรงมอบอำนาจให้สงฆ์บริหารจัดการเอง เช่น อธิการ์ อุปสมบท ทรงเป็นธรรมราชา ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เช่น เราเป็นพระราชา นั่นคือ ธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม ทรงแต่งตั้งพระสารีบุตร เป็นธรรมเสนาบดี มีฐานะเป็นรองประธานบริหารพุทธบริษัท และอัครสาวกฝ่ายขวา ทรงแต่งตั้งพระโมคคัลลานะ เป็นอัครสาวกฝ่ายซ้าย ดูแลงานบริหาร ทรงแต่งตั้งพระอานนท์ เป็นเลขาธิการของพุทธองค์ และทรงแต่งตั้งสาวกทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์เป็นเอตทัคคะ คือ ผู้ชำนาญการที่รับภาระงานด้านต่าง ๆ เช่น พระมหากัสปะ มีความชำนาญทางด้านธุดงค์ เป็นต้น

สรุปว่า องค์กรเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มสามารถจึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนมาก ตลอดงานที่ต้องทำมีมาก ก็จะต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่เป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันมารวมเข้าด้วยกันเรียกว่า ฝ่ายหรือแผนกงาน แล้วจัดให้คนที่มีความสามารถในงานนั้น ๆ มาปฏิบัติงานรวมกันในแผนกนั้น และตั้งหัวหน้าขึ้นรับผิดชอบควบคุม จะเห็นจะเห็นว่า การจัดองค์กรมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ดังนั้น พุทธวิธีในการจัดองค์กร (Buddhas Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งสายการบังคับบัญชาในองค์กร มีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่อย่างไร ใครสั่งการใคร ซึ่งเป็นไปตามสายงาน มีเอกภาพในการบังคับบัญชา เป็นการกระจายอำนาจให้คนในองค์กรได้มีส่วนรับผิดชอบในสายงานของตนเอง จัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

### 3. พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล (Buddha Staffing)

“การบริหารงานบุคคล” (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดไว้ ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เป็นการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร การรับหรือบรรจุคนเข้ามาเป็นสมาชิกในพุทธบริษัท 4 พระพุทธองค์ทรงกำหนดคุณสมบัติและกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ เช่น การจะอุปสมบทพระภิกษุ หรือการอุปสมบทภิกษุณี ก็กำหนดคุณสมบัติและกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ ทั้ง 2 ฝ่าย แม้แต่อุบาสกอุบาสิกา ก็ต้องกำหนดคุณสมบัติ และแสดงตนเป็นพุทธมามกะ เป็นต้น เมื่อได้คนเข้า

มาแล้วพระพุทธองค์ก็นำมาการพัฒนา หรือให้การศึกษาและฝึกอบรม โดยยึดหลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เน้นภาคฝึกปฏิบัติ (Training) มากกว่าภาคทฤษฎี (Teaching) ดังที่พระพุทธองค์ได้กล่าวไว้ใน พระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ความตอนหนึ่งว่า “**ตุมฺเหติ กิจจํ อาตบฺปี อกฺขาตาโร ตถาคตา ปฏิปนฺนา ปโมกฺขนฺติ ฌายิโน มารพฺนธนา...**” แปลว่า “พวกเธอจงพยายามทำความเพียรเถิด พระตถาคต เป็นเพียงผู้ ชี้บอกทางเท่านั้น ผู้บำเพ็ญมานเดินตามทางสายนี้ ก็จะพ้นจากเครื่องผูกของพญามาร ” ด้วยวิธีการจูงใจ คือให้สิทธิประโยชน์ การได้บรรลุความเป็นอริยบุคคล เช่น พระโสดาบัน พระสกิทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ เป็นต้น และผลของงาน เป็นไปตามกฎแห่ง กรรม เช่น พฤติกรรมมนุษย์เป็นกระบวนการของกรรมและผลของกรรม (วิบาก) กล่าวคือ ทำกรรมดี ได้ผลดี ทำกรรมชั่ว ได้ผลชั่ว เป็นต้น นอกจากนี้ พระองค์ทรงธำรงรักษา บุคลากร เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะ นานได้ เพราะหากไม่รักษาคคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์การย่อมจะพัฒนาให้ เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก การธำรงรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและ ผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยให้เกิดการ เพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน งานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ ทุ่มเท กำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้อง ดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานงานดี มีการยกย่องและลงโทษ ตามความเหมาะสม ดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในพระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก ความตอนหนึ่งว่า “**นิคฺคณฺเห นิคฺคณฺหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคณฺหารหํ**” หมายถึง “ข่มคนที่ ควรข่ม ยกย่องคนที่ควรยกย่อง”

การธำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมี ความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออก งาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความ ผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะพนักงานจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้า ใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานเป็นงานมีความ ชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลุกฝังทัศนคติที่ดีได้ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลา และค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง



สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญอยู่กับคนที่มีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำกันมา

สรุปความว่า การจัดอัตรากำลัง (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์การตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ทุกคนทำงานตามความสามารถและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกับสัพบุริสธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าท่านสอนว่า “คนมีหลายประเภทมีจริตแตกต่างกัน ต้องใช้คนให้เหมาะกับจริตของแต่ละคน” (จริตก็คือนิสัย) จรตินั้นแบ่งเป็น 6 ประเภท คือ

1. รากจริต คือ ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางรากะ รักสวยรักงาม ละมุนละไม ชอบสิ่งที่สวย ๆ เสียงเพราะ ๆ กลิ่นหอม ๆ รสอร่อย ๆ สัมผัสที่นุ่มละมุน และจิตใจจะยึดเกาะกับสิ่งเหล่านั้นได้เป็นเวลานาน ๆ

2. โทสจริต คือ ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางโทสะ ใจร้อน วู่วาม หงุดหงิดง่าย อารมณ์รุนแรง โผงผาง เจ้าอารมณ์

3. โมหจริต คือ ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางโมหะ เชลา เชื่องซึม เชื้อคนง่าย ง่าย ขาดเหตุผล มองอะไรไม่ทะลุปรุโปร่ง

4. วิตกกจริต หรือวิตกจริต คือ ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางฟุ้งซ่าน คิดเรื่องนี้ที่เรื่องนั้นที่ เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ไม่สามารถยึดเกาะกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้นาน ๆ วิตก แปลว่า การยกจิตขึ้นสู่อารมณ์ หรือการเพ่งจิตสู่ความคิดในเรื่องต่าง ๆ ไม่ได้หมายถึงความกังวลใจ วิตกจริตจึงหมายถึง ผู้ที่เตี้ยวกจิตสู่เรื่องโน้น เตี้ยวกจิตสู่เรื่องนี้ ไม่ตั้งมั่น ไม่มั่นคงนั่นเอง

5. ศรัทธาจริต หรือสัทธาจริต คือ ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางศรัทธา น้อมใจเชื่อ เลื่อมใสได้ง่าย ซึ่งถ้าเลื่อมใสในสิ่งที่ถูกก็ยอมเป็นคุณ แต่ถ้าไปเลื่อมใสในสิ่งที่ผิดก็ยอมเป็นโทษต่างจากโมหจริตตรงที่โมหจรตินั้นเชื่อแบบเชื่องซึม ส่วนศรัทธาจรตินั้นเชื่อด้วยความเลื่อมใส เบิกบานใจ

6. ญาณจริต หรือพุทธิจริต คือ ผู้มีปกตินิสัยหนักไปทางชอบคิด พิจารณาด้วยเหตุผลอย่างลึกซึ้ง ชอบใช้ปัญญาพิจารณาตามความเป็นจริง ไม่เชื่ออะไรโดยไม่มีเหตุผล

#### 4. พุทธวิธีในการอำนวยการ (Buddhas Directing)

“การอำนวยการ” (Directing) คือ การกำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ เป็นการวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วแม่นยำ รวมทั้งข้อมูล

ข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร การอำนวยความสะดวกให้เกิดการดำเนินงานในพระพุทธศาสนาต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะไม่มีระบบการใช้กำลังบังคับให้ปฏิบัติตามผู้นำ ในพระพุทธศาสนาการที่สมาชิกจะทำตามคำสั่งของผู้บริหารหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำในผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารเชิงพุทธต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจให้คน เกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร พระพุทธเจ้าทรงเพียบพร้อมด้วยอรรถ ทัตถสมบัติและปรหิตสมบัติ จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำบริหารกิจการพระพุทธศาสนาให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี อรรถทัตถสมบัติที่สำคัญในการบริหารของพระพุทธเจ้าก็คือความสามารถในการสื่อสารกับคนทั่วไป ในการสื่อสารเพื่อการบริหารแต่ละครั้งพระพุทธเจ้า พระองค์ได้ ตรีสไว้เ็นพระสูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ซึ่งมีคำอธิบายเชิงประยุกต์เข้ากับพุทธ วิธีในการอำนวยความสะดวก ดังต่อไปนี้

(1) สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนของการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจนแจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย

(2) สมาทปทา (จูงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จน เกิดศรัทธาและความรู้สึกที่ต้องฝืนให้ไกลและไปให้ถึง

(3) สมุตเตชนา (แก้กลัวกลัว) หมายถึงปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมี ความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย

(4) สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบ กัลยาณมิตรซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ อรรถทัตถสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรหิตปฏิบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

นอกจากนี้ หลักพุทธวิธีในการอำนวยความสะดวก พระพุทธองค์ตรัสว่า ตรีสอย่างไร แล้วทรงทำอย่างนั้น (ยถาวาที ตถากาโร) ทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถากาโร) อยู่ให้ เห็น นอกจากนี้การอำนวยความสะดวกแบบอธิปไตยพระผู้มีพระภาคเจ้า ตรัสไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย อธิปไตย หมายถึง ความเป็นใหญ่ มี 3 ประการ คือ 1) อตตาทิปไตย ความเป็นใหญ่ 2) โลกาธิปไตย ความเป็นใหญ่ และ 3) อัมมาธิปไตย ความเป็นใหญ่ **พระธรรมปิฎก** (ป.อ.ปยุตโต) ได้นำหลักธรรมในพระไตรปิฎกมาอธิบายเพิ่มเติมว่า อธิปไตย หมายถึง ความเป็นใหญ่ ภาวะที่ถือเอาเป็นใหญ่ มี 3 ประการ คือ 1) อตตาทิปไตย หมายถึง ความเป็นใหญ่ ถือตนเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถนเป็นประมาณ 2) โลกาธิปไตย หมายถึง ความเป็นใหญ่ ถือโลกเป็นใหญ่ กระทำการด้วยปรารถ นิยมของโลกเป็น

ประมาณ และ 3) ธัมมาธิปไตย หมายถึง ความมีธรรมเป็นใหญ่ ถือธรรมเป็นใหญ่ กระทำ การด้วยปรารถนาความถูกต้อง เป็นจริง สมควรตามธรรม เป็นประมาณ

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการบริหารโดยยึดหลักธรรมมาธิปไตย ผู้บริหารต้อง ประพฤติธรรม และใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งอิตติมาธิปไตย และโลกาธิปไตย เพราะว่า ผู้บริหารที่เป็นอิตติมาธิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง โดยยึดคิดว่าถูกต้องคือถูกใจข้าพเจ้า ผู้บริหารประเภทนี้ มักลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็พยายามเอาใจทุกคน เพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้ เขาพยายามทำให้ถูกใจทุกคน ซึ่งก็เป็นเรื่องที่เป็นไป ไม่ได้ ผู้บริหารประเภทนี้มักหนีปัญหา เมื่อมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรก็พยายาม ลอยตัวหนีปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นธรรมาธิปไตย เขายึดถือคิดว่า ถูกต้องไม่ จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากล้าตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบ ธรรม โดยไม่พยายามลอยตัวหนีปัญหา เขายึดถือคิดว่า อำนาจหน้าที่มาพร้อมกับความ รับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่า นั่นคือ ประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า **“ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ เพราะ สละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุข ที่ยิ่งใหญ่อ”** ดังนั้น สรุปความว่า การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การกำกับ สั่งการ และมอบหมายงานให้แก่แต่ละฝ่ายหรือแต่ละงานนำไปปฏิบัติตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้อำนวยการหรือผู้บริหารที่ดี นอกจากจะมีหลักธรรมที่กล่าวมาแล้วต้องมี คุณสมบัติสำคัญ 2 ประการดังกล่าวมาแล้ว คือ อุตสาหะสมบัติ หมายถึง ความเพียรพร้อม ด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับผู้นำ และปรหิตสมบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

### 5. พุทธวิธีในการกำกับดูแล (Buddhas Controlling)

“การกำกับดูแล” หมายถึง การติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มี ปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด และสำคัญคือการป้องกันไม่ให้อยู่ย่นต่อหน้าที่ ละทิ้ง หน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่ เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าได้มีการดำเนินการตาม แผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อทำการหาจุดบกพร่องและจุดอ่อนของผลการปฏิบัติงานแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อที่จะให้ผลการปฏิบัติงานนั้นได้ดำเนินไปตามแผนและมาตรฐานที่ ได้กำหนดไว้ ซึ่งการทำงานถ้าเป็นไปตามแผนและได้มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้สามารถ ตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานว่าได้เป็นไปตามแผนหรือไม่ ถ้าผลการปฏิบัติงาน ไม่ดำเนินการ ไปตามแผน ก็สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ทำให้สามารถตรวจสอบผลของการ ปฏิบัติงานว่าได้ดำเนินการไปถึงขั้นไหนแล้ว เพื่อที่จะสามารถดำเนินในขั้นต่อไปได้ ทำให้

ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร เกิดขึ้นเมื่อไร และควรแก้ไขอย่างไรต่อไป พุทธวิธีในการกำกับดูแล พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างดี ดังที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน

การกำกับดูแลในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้า พระองค์ทรงบัญญัติพระธรรมวินัยเป็นเกราะกำบังให้พระภิกษุได้ใช้ในการกำกับดูแลซึ่งกันและกัน โดยพระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ในพระวินัยปิฎก มหาวิภังค์ เพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน มีใจความว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนั้นแล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ 10 ประการ คือ

- (1) สังฆะสุภุญฺจ ตายะ เพื่อความรับว่าดีแห่งสงฆ์
- (2) สังฆะผาสฺตตายะ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์
- (3) ทุมมังกูณัง ปุคคะลานัง นิคคะหายะ เพื่อข่มบุคคลผู้เก้อยาก
- (4) เปสเสลานัง ภิกขุณัง ผาสฺวิหารายะ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก
- (5) ทิฏฐะธัมมิกานัง อาสวะนัง สังวะรายะ เพื่อป้องกันอาสวะอันจะเกิดใน

ปัจจุบัน

- (6) สัมปะรายิกานัง อาสวะนัง ปะฏิฆาตายะ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดใน

อนาคต

- (7) อัปปะสันนานัง ปะสาทายะ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส
- (8) ปะสันนานัง ภิกขุญฺจ กายายะ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว
- (9) สัทธัมมัญญูญฺจ ตายะ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
- (10) วินะยานุคคะหายะ เพื่อถือตามพระวินัย

การบัญญัติพระวินัยเป็นเครื่องช่วยให้พระสงฆ์มีวินัยในตนเอง และมีเกณฑ์ในการประเมินตนเอง เมื่อเห็นว่าตนทำผิดพลาดไปจากมาตรฐานความประพฤติที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ และความผิดพลาดนั้นไม่ร้ายแรงถึงขนาดต้องถูกขับออกจากหมู่คณะ หรือขาดจากความเป็นพระภิกษุ พระสงฆ์แต่ละรูปจะสารภาพความผิดพลาดต่อเพื่อนภิกษุสงฆ์ด้วยกัน ซึ่งพิธีสารภาพเรียกว่า การแสดงอาบัติ ซึ่งจะต้องลงท้ายด้วยการสัญญาว่าจะไม่ทำผิดอย่างนั้นอีกในครั้งต่อไป

ดังนั้น เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจให้พระสงฆ์ได้ปฏิบัติตามพระวินัย พระองค์ทรงให้มีการทบทวนสิกขาบททุกกึ่งเดือน ในตอนจบของศีลแต่ละสิกขาบท ผู้สวดถามที่ประชุมสงฆ์ว่า “กจฺจิตถ ปริสุทฺธา” แปลว่า “ท่านทั้งหลายบริสุทธิ์ในศีลสิกขาบทนี้แล้วหรือ”

และทรงให้มีการตักเตือนกันเองในวันปวารณา เช่น ท่านผู้เจริญทั้งหลาย ข้าพเจ้าขอปวารณาต่อสงฆ์ เพราะเห็นก็ดี เพราะได้ยินก็ดี เพราะสงสัยก็ดี ขอท่านทั้งหลายจงอาศัยความกรุณาว่ากล่าวข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้าเห็นว่าผิดพลาด ก็จักปรับปรุงแก้ไขตัวเอง นอกจากนี้ พระองค์ยังทรงให้ขับผู้ทุศีลออกจากสงฆ์ เช่น เปรียบเหมือนมหาสมุทรไม่ร่วมกับซากศพที่ตายแล้ว ซากศพที่ตายแล้วใตมียูในมหาสมุทร มหาสมุทรย่อมนำซากศพที่ตายแล้วนั้นไปสู่ฝั่ง ชัดขึ้นบกโดยพลัน เป็นต้น

### สรุปการวิเคราะห์พุทธวิธีการบริหารที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

ในการบริหารงานตามแนวพุทธวิธี จะเป็นการบริหารแบบธรรมาธิปไตย หมายถึง การบริหารงานโดยยึดถือหลักการ เหตุผล หลักความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นธรรมเป็นประมาณในการบริหารจัดการต่าง ๆ คือ จะทำอะไรก็ยึดถือธรรมเป็นหลักเกณฑ์ กระทำด้วยปรารภสิ่งที่ได้ศึกษา ทำการด้วยความเคารพ หลักการ กฎระเบียบ กติกา ตรวจสอบตามข้อเท็จจริง และความเห็นที่รับฟังอย่างกว้างขวาง แจ่มชัด และพิจารณาอย่างดีเต็มขีดแห่งสติปัญญา มองเห็นได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ เป็นไปโดยชอบธรรม และเพื่อความดีงามเป็นประมาณ ละเว้นการยึดถือตนและกระแสนเสียงคนส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้องไม่เป็นธรรม ยอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ เพราะสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”

ในการบริหารงานหากผู้บริหารยึดหลักธรรมาธิปไตยก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน เพราะผู้บริหารยึดความถูกต้องเป็นหลัก ไม่มีที่รักมักที่ชัง ใครทำผิดก็ว่าไปตามความผิด ใครทำงานดีก็มีรางวัลมอบให้ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เห็นแก่ความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม และยึดถือตามหลักการ กฎ กติกา รวมทั้งการตัดสินใจที่ไม่เอนเอียงไปข้างไหน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ไม่เห็นแก่พรรคพวก มีความชัดเจนในการทำงาน ความโปร่งใสในการทำงานเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานได้ยึดไปปฏิบัติ หากในหน่วยงานทุกคนยึดหลักธรรมในการทำงานก็ทำให้งานครองตัว มีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลหรือประโยชน์ต่อหน่วยงานทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายและยังรวมถึงการเป็นหนึ่งเดียวความมีเอกภาพมีความสามัคคีในหน่วยงานที่เกิดจากผู้บริหารใช้หลักธรรมาธิปไตย คือ ถือธรรมะเป็นใหญ่จึงทำให้ผู้บริหารได้ทั้งใจคนได้ทั้งงาน หรือเรียกว่า งานก็ได้บิรารก็มี คือ ได้ทั้งงานได้ทั้งคน

ดังนั้น พุทธวิธีในการบริหารงาน ผู้บริหารที่ดีนอกจากจะมีหลักธรรมที่กล่าวมาแล้ว และต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ประการ คือ อุตตทิตสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับผู้นำ และปรทิตสมบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน เมื่อผู้นำประพฤติธรรม สังคมส่วนรวมก็จะเป็นสุข ดังที่พุทธพจน์พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต ความตอนหนึ่งว่า

“เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว โคทั้งฝูงก็ไปคดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยว ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้นก็ประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชาไม่ตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นทุกข์

เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคทั้งฝูงก็ไปตรงตามกัน ในเมื่อโคจ่าฝูงไปตรง ในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้นก็ประพฤติชอบธรรมตามไปด้วย หากพระราชาตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นสุข” ดังนั้น จึงสรุปเป็นแผนผังได้ดังนี้

### บรรณานุกรม

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.