

**การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของกองร้อยตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา**
**IMPLEMENTATION OF BUDDHIST DHAMMA AND MASS COMMUNITY ACTIVITIES
OF THE 326 BORDER PATROL POLICE COMPANY, CHIANG KHAM DISTRICT,
PHAYAO PROVINCE.**

ทวีรัตน์ วงศ์เหล็ก

Taweerat Wonglek

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย
onono_tkclub@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา 3) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้คือ 1.ด้านการศึกษา 2.การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน 3.ด้านสวัสดิการ 4.การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ด้านบทบาทหน้าที่

2) หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีหลักพุทธธรรมดังนี้คือ ทศพิธราชธรรม ไตรสิกขา สปัจริยธรรม อิทธิบาท สังคหวัตถุ ฆราวาสธรรม หิริ-โอตตัปปะ

3) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของ
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีการการประยุกต์ใช้หลัก
พุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้คือ 1.ทศพิธราชธรรม 2.ไตรสิกขาและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์
ประกอบไปด้วย 1.กิจกรรมอบรมเยาวชน ประชาชนทั่วไป 2.โครงการจิตสำนึกต่อสถาบัน
พระมหากษัตริย์ 3.งานป้องกันยาเสพติด

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม; กิจกรรมมวลชนสัมพันธ์; กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน
ที่ 326

Abstract

The material has objectives to 1) study personnel development of Border Patrol Police Company 326, Chiang Kham District, Phayao Province, 2) study the Buddhist principles of personnel development of the Border Patrol Police Battalion 326, Chiang Kham District, Phayao Province and 3) to apply Buddhist principles in personnel development and public relations activities of the Border Patrol Police Company 3 2 6 , Chiang Kham District, Phayao Province. This is the qualitative research and the tools using to collect data were document and interviewing. The research result was as follows;

1) personnel development of the Border Patrol Police Battalion 3 2 6 , Chiang Kham District, Phayao Province through the following strategies: 1. education, 2 . personnel development of the Border Patrol Police Company, 3.the welfare aspect and 4. personnel development of the Border Patrol Police Company in terms of roles and duties.

2) The Buddhist principles of personnel development of the Border Patrol Police Battalion 326, Chiang Kham District, Phayao Province were the Buddhist principles of Tosaphitharathamma, Trisikkha, Sappurisdhamma, Itthibath, Sangkhahavut, Layperson and Hiri-otappa. And

3) the application of Buddhist principles in personnel development and public relations activities of the Border Patrol Police Battalion 326, Chiang Kham District, Phayao Province, found that the Buddhist teachings that were applied in personnel development is as follows: 1. .Tosaphit Rattham, 2. Trisikkha and public relations activities consisted of 2.1 . Training activities for youths and the general public, 2.2. Project of conscience towards the monarchy and 3. Drug prevention work.

Key Words: : Buddhist Principles Application, Public Relations Activities, The Border Patrol Police Battalion 326.

บทนำ

การพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจหลักของหลายองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะให้บุคลากรของตนมีความรู้ความสามารถและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกิจหน้าที่รับผิดชอบในระดับใด ก็ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของคน เรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กรผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและด้วยเห็นว่ามันุชย เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะคนเป็นกลไกทำให้เกิดงานงานที่มีคุณภาพต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ จึงได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ

การจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนและมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขที่สำคัญการพัฒนาเพื่อให้รู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน องค์กรที่ดีสมาชิกขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร ซึ่งการพัฒนาพนักงานมีหลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การมอบหมาย งาน การทำงานเป็นกลุ่มคณะ (Team building) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาสายอาชีพ เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการบรรจุและ

แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่าสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีที่เสนอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่(Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน(In-service training) ไปด้วย

กรมตำรวจมีหน้าที่ต่อสังคมในทางที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่จะต้องดำเนินการในทางใดทางหนึ่งที่จะต้องป้องกันรักษาความมั่นคงของชาติ และรักษาชายแดน เพื่อความสงบในราชอาณาจักร ไว้ให้ได้ พ.ศ. 2494 จัดตั้งหมวดตำรวจรักษาดินแดน (รต.) เพื่อเข้าเฝ้าจุดอุดช่องทางต่างๆ ตลอดแนวชายแดนภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก พ.ศ.2496 จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจรักษชายแดน (บข.รช.) ตามคำสั่งคณะรัฐมนตรี ที่ 436 / 2496 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2496 เพื่อทำการป้องกันรักษาเหตุการณ์ และความสงบทางชายแดน พ.ศ. 2497 จัดตั้ง กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บข.ตชด.) แต่การจัดตั้ง บข.ตชด. ใน ปี พ.ศ.2497 เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้น เพราะมีสถานการณ์ อันอาจกระทบกระเทือนต่อความมั่นคง และความปลอดภัยของชาติ ด้วยอาศัยอำนาจของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ประกาศจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย (ฉบับ 2496 – 2498) ซึ่งบัญญัติว่า เมื่อมีความจำเป็นเกี่ยวกับสถานการณ์ อันเป็นภัยกระทบกระเทือนต่อความมั่นคง หรือความปลอดภัยต่อราชอาณาจักรแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือ อธิบดีกรมตำรวจ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตั้งหน่วยผสมเป็นกองขึ้นกองบัญชาการหรือกองบังคับการ และหน่วยย่อยโดยใช้ อัตรากำลังที่มีอยู่ตามปกติของกรมตำรวจ เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาดินแดน หรือการรักษาชายแดนได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น และถ้ามีความจำเป็นจะต้องเพิ่มตำแหน่ง หรือเพิ่ม อัตรากำลังพลขึ้นอีกเกินอัตราปกติของกรมตำรวจแล้ว ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2510 มีที่ตั้งหน่วยครั้งแรกอยู่ที่ บ้านใจไก่ ตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เดิมเรียกว่า (กองร้อยที่ 3 ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 5 ค่ายดาราธิรมี อำเภอแมริม จังหวัด เชียงใหม่) ต่อมาได้มีการพิจารณาปรับย้ายที่ตั้งหน่วยมาอยู่ เลขที่ 212 บ้านแพทย์บุญเรือง หมู่ 9 ตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา เมื่อปี พ.ศ.2513 มาจนถึงปัจจุบัน บริเวณที่ตั้งหน่วยมีเนื้อที่ จำนวน 78 ไร่ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจกระทรวงมหาดไทย

(ฉบับที่14) พ.ศ.2529 โดยให้มีการจัดตั้ง กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ค่ายพญาจำเมือง (โดยแยกส่วนราชการมาจาก กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 5 ค่ายดาราธิรมี) ตั้งอยู่ที่ บ้านต้อม ตำบลบ้านต้อม อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา และในส่วนของ กองร้อย 3 ตำรวจตระเวนชายแดน เขต 5 ให้เปลี่ยนชื่อหน่วยมาเป็นกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 สังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 ค่ายพญาจำเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 เป็นต้นมา กองร้อย ตชด.504 อ.เชียงของ จว.เชียงราย ย้ายมา อ.เชียงคำ เมื่อ 1 ตุลาคม 2513 ที่ บ.ร่องซี่ (บ้านทุ่งบานเย็นในปัจจุบัน) มว.ตชด.520 เป็นการชั่วคราว เนื่องจาก กองร้อยฯ ที่บริเวณ บ.แพทย์บุญเรืองฯ ยังอยู่ในการก่อสร้างไม่แล้วเสร็จ จนการก่อสร้างได้แล้วเสร็จ จึงได้นำกำลังพลเข้ามา อยู่ประจำการที่ร้อย ตชด.326 บ.แพทย์บุญเรือง ม.9 ต.เชียงบาน อ.เชียงคำ จว.พะเยา เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2514

บทความวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับประวัติและความเป็นมาของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาและทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ตลอดจนถึงนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ ของกองร้อย ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ครึ่งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์สำหรับการ วิจัยไว้ดังนี้คือ

1) สักกัญญา รัตมิตธรรมโชติ ได้อธิบายในเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ไว้ดังนี้ นักวิชาการหลายท่านในประเทศไทยได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียก แตกต่างกันไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า“ขีดความสามารถ”บางท่านเรียกว่า“สมรรถนะ” บ้างถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไปแต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Compe- tency”ทั้งสิ้นความหมายCompetencyหมายถึงความรู้(knowledge)ทักษะ(skills)และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล(personalcharacteristicorattributes)ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของ ตนได้ดีกว่าผู้อื่น

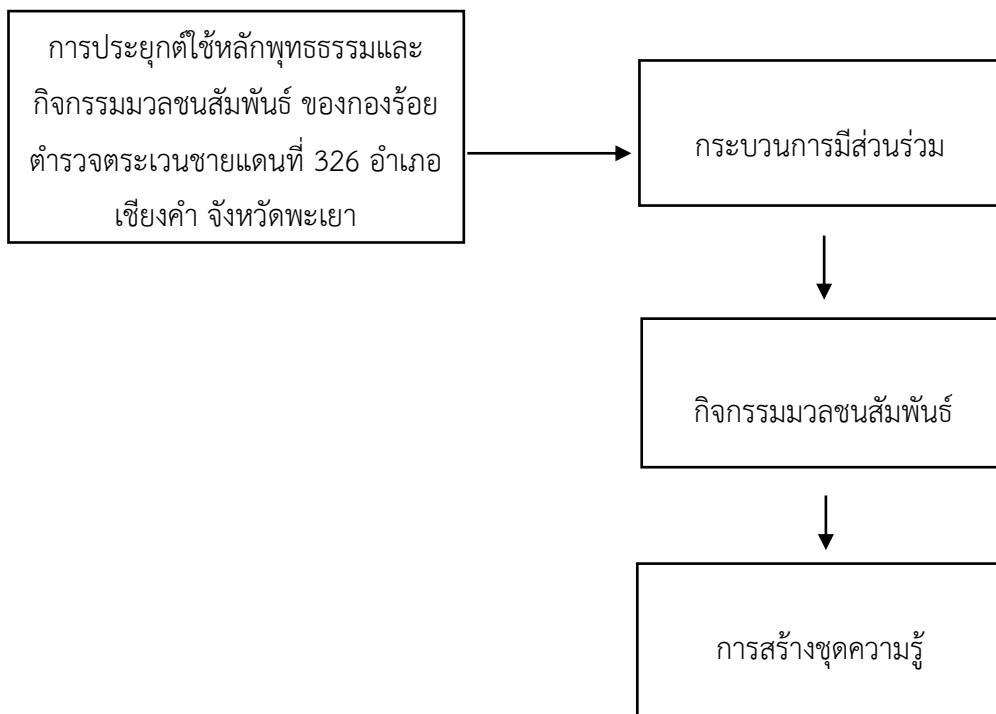
2) ชัญญาณัฐ จินณณัฐชา ได้อธิบายในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ ไว้ดังนี้คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะความรู้และพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหนึ่งๆให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้วศักยภาพคือความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการ ทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

3) ศุภชัย ยาวะประภาษ ได้อธิบายในเรื่อง การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย พัฒนามนุษย์ อาจมีการใช้คำอื่นๆที่มีความหมายในทำนองเดียวกันอาทิ“การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์หรือ“การพัฒนาคน” ในความหมาย ของคำภาษาอังกฤษว่าHuman Resource Development หรือเรียกย่อๆว่า HRD โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันคือ“การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่ กำหนดเพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ” การพัฒนา บุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการฝึกฝนอบรม (training) การ พัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การการพัฒนาบุคลากรจะช่วย พัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำใ้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงาน

ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (planned learning activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศสคำว่า “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนีสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรหรือ HRD จะเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญด้านการให้คำปรึกษาและผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคลในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีจัดขึ้น เพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรในประเทศรัสเซียการพัฒนาบุคลากร สัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากรการคัดเลือกและฝึกอบรมโดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากรมากกว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักรการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่างๆที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดดังนี้คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ ของ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ สำหรับการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษารวบรวมเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพ แนวคิดและทฤษฎี

เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลักพุทธธรรมในการนำไปใช้ กับบุคลากรกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

2) เก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงเพื่อให้เห็นถึงรูปแบบและกระบวนการพัฒนา งานวิจัยโดยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) จากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อสรุปประเด็นการนำไปสู่การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

3) สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านประวัติศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านประเพณีและวัฒนธรรม ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน เทคโนโลยี ปรากฏท้องถิ่น ผู้นำชุมชน เพื่อระดมแนวคิด มุมมองที่มีผลต่อการเก็บข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำไปสู่การวิจัยเชิงสำรวจ (Survry Research) เพื่อให้ ได้มาซึ่งรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กองร้อยตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

3.1 ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ลงพื้นที่สำรวจข้อมูลกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326

3.3 ประชุมสนทนากลุ่มย่อย

ก. ผู้กำกับ การ ผู้บังคับกองร้อย ข้าราชการตำรวจ จำนวน 15 คน

ข. พระสงฆ์ จำนวน 5 รูป

ค. ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนที่ไปอบรมมวลชน จำนวน 5 คน

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเอกสาร และ จากการประชุมกลุ่มย่อย

3.5 สรุปผลการวิจัย

3.6 นำเสนอผลการวิจัย

4) เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อมูลสรุปในเชิงสถิติจากการวิจัยเชิงสำรวจ (Survry Research) เพื่อนำไปสู่การประมวลผลข้อมูล และศึกษาเชิงความสัมพันธ์ถึงมุมมองของ รูปแบบการประยุกต์ใช้ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอ เชียงคำ จังหวัดพะเยา ซึ่งเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้าน พระพุทธศาสนา ปรากฏท้องถิ่น ผู้นำชุมชน

5) สรุปผลการวิจัยที่ได้คือ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร กองร้อยตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

6) นำเสนอผลงานวิจัย ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

ผลการวิจัย

1) การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ
จังหวัดพะเยา มีการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้คือ 1.ด้านการศึกษา ส่งเสริมให้กำลังพลมีโอกาสทาง
การศึกษา ตามหลักสูตรด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น หลักสูตรวิทยากรระดับปฏิบัติการ
หลักสูตรวิทยากร หลักสูตรพนักงานสื่อสาร หลักสูตรพนักงานธุรการ หลักสูตรส่งกำลังบำรุง
หลักสูตรช่วยเหลือผู้ประสบภัย ฯลฯ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา หลักสูตรสาขา
ต่างๆ ตามความสนใจและความสามารถของบุคลากร 2. ด้านสวัสดิการ มีการจัดสวัสดิการภายใน
หน่วย เช่น การเยี่ยมให้กำลังใจเมื่อบุคลากรเจ็บป่วย ทุนการศึกษาบุตร 3.ด้านบทบาทหน้าที่ จัด
แผนบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานภาพบุคลากรและความสามารถ ของบุคคลกร ในการปฏิบัติหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมาย การป้องกันชายแดน การป้องกันปราบปรามและหาข่าวเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของ
เสพติด การป้องกันการลักลอบตัดไม้ทำลายทรัพยากรป่าไม้ ป้องกันการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง การ
ป้องกันการลักลอบค้าสินค้าหลบหนีศุลกากร การป้องกันการโจรกรรมรถ การลักลอบค้าอาวุธปืน
ผิดกฎหมาย อาวุธสงครามและวัตถุระเบิด การจัดตั้งมวลชนสัมพันธ์ในพื้นที่ ชุมชนประชาชนในการ
ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2) หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอ
เชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีหลักพุทธธรรมดังนี้คือ ทศพิธราชธรรม ไตรสิกขา สัมปยุตธรรม อิทธิ
บาทสังคหัตถุ ฆราวาสธรรม หิริ-โอตตัปปะ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการ
ทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งหมั่นฝึกตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ปฏิบัติตามหลักธรรมะดังกล่าวในข้างต้นจะช่วยได้มาก เช่น การทำงานให้เกิดความสำเร็จก็ต้องมี
ความรักความพอใจในงาน ความเชื่อมั่นศรัทธาเป็นลำดับแรก จากนั้นก็มีความขยันหมั่นเพียร อดทน
ต่อความเจ็บใจในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการเอาใจใส่จดจ่อกับงานที่ทำ ตลอดจนการพิจารณาการ
ทำงานไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นตำรวจไม่ว่าสายงานใดก็ตามต้องมีสัจจะ ความจริงใจ หมั่น

ฝึกตนพัฒนาตน อดทนอดกลั้น เสียสละ มีน้ำใจกับสุจริตชนและผู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ การเอา
หลักธรรม มาปฏิบัติอาจจะไม่เห็นผลในระยะอันสั้น ต้องใช้ความอดทน เชื่อว่าตำรวจทุกคนปฏิบัติได้

3) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของ
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีการการประยุกต์ใช้หลัก
พุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้คือ 1.ทศพิธราชธรรม 2.ไตรสิกขาและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์
ประกอบไปด้วย 1) กิจกรรมอบรมเยาวชน ประชาชนทั่วไป เช่น อบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ประชาชน โดยส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อบรมประชาชนการข่าว
ชายแดน 2) โครงการจิตสำนึกต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ อบรมให้ประชาชนมีความจงรักภักดีเทิดทูน
ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการเทิดทูนและพิทักษ์รักษาสถาบัน
พระมหากษัตริย์ จัดตั้งเครือข่ายภาคประชาชนในการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยการแจ้ง
ข้อมูลข่าวสาร ภัยคุกคามต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ 3) งานป้องกันยาเสพติด การณรงค์เผยแพร่ให้
ความรู้เกี่ยวกับโทษและพิษภัยของยาเสพติดและอาชญากรรมต่างๆให้กับประชาชนและเยาวชนใน
พื้นที่ให้รู้ถึงโทษและพิษภัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ ของกองร้อย
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยมีงานวิจัยที่สอดคล้องดังนี้คือ

ยุทธพล แก้วเจริญ ผลการวิจัยพบว่า สรุปได้ว่า ระดับแนวทางการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วน
ข้าราชการ ตำรวจที่มีสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติ
อยู่มี ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ ได้แก่ อายุ ของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การ
ทำงาน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวทาง
พัฒนาการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจ
ตระเวน ชายแดนที่ 11 กมลทิพย์ เฟื่องจันทร์ ผลการวิจัยพบว่า สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง ร้อยละ 54.55 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 53.54 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า

ปริญญาตรี ร้อยละ 47.47 มีรายได้ ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 47.47 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจภายในมากที่สุดอันดับ 1 โดยมีแรงจูงใจภายในสามอันดับแรกคือ 1) มุ่งมั่นในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่าง สม่าเสมอ 2) มีความตั้งใจทำงานอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญา ให้กับงานอย่างเต็มที่ 3) ตั้งใจ ทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และพบว่า มีแรงจูงใจ ภายนอกในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจภายนอกสามอันดับแรก คือ 1) มุ่งมั่นทำงานเพราะผู้บริหารเปิดกว้างให้อิสระกับท่านเป็น อย่างดี 2) ตั้งใจทำงานเพราะท่านสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี และ 3) ตั้งใจทำงานที่องค์กรแห่งนี้เพราะผู้บังคับบัญชา มีความห่วงใยทุกข์สุขของบุคลากรทุกท่าน จาก การศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิดและทฤษฎี แรงจูงใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พบว่า การปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาศึกษา ดังนี้ 1) ลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ รายได้ครอบครัวต่อเดือน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ 2.1) แรงจูงใจภายใน และ 2.2) แรงจูงใจภายนอก สาเหตุที่เลือกเพราะผู้ศึกษาสามารถ เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและในหน่วยงาน ยังไม่มีผู้ศึกษา เรื่องนี้จึงทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวน ชายแดน เพื่อเป็นประโยชน์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและอนาคต เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา

ขนาด ทิพย์วงศ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจ ตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีความคิดเห็นต่อ ปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีความคิดเห็น ต่อปัจจัย ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารเพียงด้านเดียวที่เห็นด้วยมากส่วนอีก 7 ด้าน ที่เหลืออยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2) ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวน ในสังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีอายุต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีระดับการศึกษา

รายงานสืบจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง “พระพุทธศาสนา กับ แนวโน้มโลกยุคใหม่ : วิถีครู
บาศรีวิชัยสู่อารยธรรมร่วมสมัย” “Buddhism and New Global Trends : The Footprint of Khruba Sriwichai Towards
Contemporary Civilization”

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
การทำงาน รายได้และสวัสดิการและด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เหลือ ด้านนโยบาย
และการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงาน และด้านความยุติธรรมในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน 4) ดำรงตระเวนชายแดนชั้น
ประทวน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความ
คิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วน
ปัจจัยที่เหลืออีก 7 ด้าน มีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน และ 5) ดำรงตระเวนชายแดนชั้นประทวน
ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เหลือ
อีก 7 ด้าน มีความคิดเห็นไม่ แตกต่างกัน เรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน
ชั้นประทวน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย มีดังนี้

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ ของกองร้อยตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



มีคู่มือการจัดกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326



มีการนำหลักธรรมในการปฏิบัติงานด้านกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์กองร้อยตำรวจ
ตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา



มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์
ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

สรุป

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้สรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่าในภาพรวมของบทความ 1) การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีการพัฒนายุทธศาสตร์ ดังนี้คือ 1.ด้านการศึกษา 2.การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน 3.ด้านสวัสดิการ 4.การพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ด้านบทบาทหน้าที่ หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า มีหลักพุทธธรรมดังนี้คือ ทศปิตราธรรม ไตรสิกขา สัมปยุตธรรม

อิทธิบาทสี่ทศวัตถุ ฌราวาสธรรม หิริ-โอตตัปปะ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากร
และกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
พบว่า มีการการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้คือ 1.
ทศพิธราชธรรม 2.ไตรสิกขาและกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์ประกอบไปด้วย 1.กิจกรรมอบรมเยาวชน
ประชาชนทั่วไป 2.โครงการจิตสำนึกต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ 3.งานป้องกันยาเสพติด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ก. ควรมีการการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326
ในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้
บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดสวัสดิการ

ข. ควรมีศึกษาหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรของกองร้อยตำรวจตระเวน
ชายแดนที่ 326 ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่หลักธรรม การครองตน ครองคน
ครองงาน

ค. ควรมีประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมมวลชน
สัมพันธ์ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 เช่น นำหลักธรรมมาบูรณาการในการพัฒนา
บุคลากร ใช้หลักธรรมนำกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและกิจกรรมมวลชน
สัมพันธ์ ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

References

- กระแส ชนะวงศ์. (2557). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่าย
ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา.
วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 6 (1) 76 : 80.

ชุตินา รักษ์บางแหลม. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและประเด็นปัญหา
จริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราช
ชน ก กระทรวงสาธารณสุข . *หลักสูตรปริญญาตรีศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต* .
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบีฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. *วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธนากร เกื้อจิตติพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. *หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*.
คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมานุชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
พิมพ์สวัย จำกัด.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมพ.ศ. 2562*. เล่ม 136 ตอนที่ 50
ก. 16 เมษายน 2562.

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2553). *แนวทางการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social
Responsibility :CSR) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล*. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน
บุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตาม
มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน
ก.พ.

_____. (มมป). *ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของ
ประชาชน*. กรุงเทพมหานคร : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

สมชาย ปโยโค. (2561). *ผู้นำกับการใช้วาจาในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์*. [ออนไลน์].

แหล่งข้อมูล : <https://www.mcu.ac.th/article/detail/311> [19 กรกฎาคม 2564].

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2557). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยเรื่องของประมวล
จริยธรรม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.

อภิญา เจริญศรี. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการ
ทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย.
ไทย. *ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality*. Nursing
Out Look, 29 : 662-665.