

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงาน คือการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน ต้องมีการวางแผนงานและการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนโดยจัดกำลังคน เงิน วัสดุ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสารและการควบคุมงานให้เหมาะสมที่สุด จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ<sup>๑</sup>

การบริหารงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารงานจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมการบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน

---

<sup>๑</sup> วิลาวรรณ รพีพิศล, *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกร, ๒๕๕๔), หน้า ๑-๙.

ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆ ขององค์การเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาองค์การให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานองค์การต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และให้การสนับสนุนการจัดการบริหารงานโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>๒</sup>

ส่วนสภาพการบริหารของกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ มีผู้บังคับกองพันเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มียศ พันเอก ซึ่งมีอำนาจสั่งการกำลังพลได้ตามแบบธรรมเนียมทหารที่กำหนดไว้<sup>๓</sup> ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับกองพัน มีกองบังคับการกองพันเป็นสำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย รองผู้บังคับกองพัน และฝ่ายอำนาจการต่างๆ ได้แก่ ฝ่ายกำลังพล (ผอ.๑) ฝ่ายการข่าว (ผอ.๒) ฝ่ายยุทธการ (ผอ.๓) ฝ่ายส่งกำลังบำรุง (ผอ. ๔) และแผนการเงิน กองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ใช้อัตราการจัดชุดโทปรกรณ์หมายเลข ๑๑ - ๑๕ ( อจย. ๑๑ - ๑๕ ) จะมีหน่วยขึ้นตรงของกองพันแบ่งเป็น ๔ กองร้อย ได้แก่ กองร้อยที่ ๑ กองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ กองร้อยที่ ๒ กองร้อยปฏิบัติการสื่อสารประจำกองบัญชาการ กองร้อยที่ ๓ กองร้อยปฏิบัติการสื่อสารสนาม และกองร้อยที่ ๔ กองร้อยปฏิบัติการสื่อสารสนับสนุน แต่ละกองร้อยจะมีผู้บังคับกองร้อยเป็นผู้สั่งการขึ้นตรงต่อผู้บังคับกองพัน หน้าที่ของแต่ละกองร้อยจะแตกต่างกันตามภารกิจ<sup>๔</sup>

การบริหารงานส่วนใหญ่จะเป็นระบบสายการบังคับบัญชาเป็นงานที่ปฏิบัติประจำ ตามความชำนาญทางทหาร (ชกท.) หมายเลขต่างๆ ของแต่ละคนซึ่งบางคนอาจซ้ำกันปัญหาที่พบได้บ่อยในการบริหารงานของหน่วยได้แก่บรรจบุคคลากรที่ไม่ตรงกับสายงาน การมีระบบอุปถัมภ์ ความไม่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม กำลังพลมีปัญหาด้านการครองชีพมีหนี้สิน กำลังพลขาดความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน บุตรหลานของกำลังพลติดยาเสพติด<sup>๕</sup>

<sup>๒</sup> ศิรินาถ นันทวัฒน์ภิรมย์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

<sup>๓</sup> กรมการทหารสื่อสาร, ๗๒ ปี เหล่าทหารสื่อสาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการทหารสื่อสาร, ๒๕๕๓), หน้า ๙๗.

<sup>๔</sup> กรมยุทธศึกษาทหารบก, การนำและผู้นำทางทหาร ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ คู่มือราชการทหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมยุทธศึกษาทหารบก, ๒๕๕๓), หน้า ๖-๒๒.

<sup>๕</sup> กรมการทหารสื่อสาร, วันสถาปนาเหล่าทหารสื่อสาร ครบรอบ ๘๖ ปี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการทหารสื่อสาร, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๑-๑๑๓.

นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดจากความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน เช่น เปลี่ยนผู้บังคับบัญชาใหม่ ในทุกระดับชั้น นโยบายของแต่ละท่านก็จะไม่เหมือนกัน กำลังพลส่วนใหญ่ต้องปรับตาม ปัญหาเรื่อง ยุทธโศภณที่ล้าสมัย เก่า ชำรุด ขาดชิ้นส่วนซ่อมบำรุง ทำให้การปฏิบัติการกิจล่าช้า ไม่สนองตอบต่อ การกิจที่ได้รับ เครื่องมือสื่อสารที่ใช้มีราคาแพงการจัดซื้อจัดจ้างต้องผ่านหลายขั้นตอน ความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีทำให้เครื่องมือสื่อสารรุ่นเก่าและรุ่นที่จัดซื้อใหม่ไม่รองรับกันทำให้การใช้งานไม่เต็ม ประสิทธิภาพ แก้ปัญหาโดยใช้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เทคนิคเป็นหลัก การจัดลำดับของกำลังพล ที่จะไปปฏิบัติราชการพิเศษ ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน มีการใช้ระบบฝาก ผู้ใดมีผู้ฝากจะได้ลัดคิวก่อนอยู่ เสมอ กำลังพลท่านอื่นที่ไม่มีผู้ฝากเกิดความท้อแท้ใจ การทำงานได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง เกิด การบาดเจ็บหักโหมกันและสุดท้ายก็เกิดการแตกความสามัคคี กำลังแต่ละคนต่างก็มีพรรคพวก มีรุ่นใน แต่ละกองร้อยต่างๆ ดังนั้นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกองร้อยพลอยจึงได้รับผลกระทบไปด้วย ยิ่งถ้าหากผู้ บังคับกองร้อยไม่ลงรอยกัน ความบาดเจ็บยิ่งร้ายลึกมากขึ้น<sup>๖</sup>

ในส่วนของความก้าวหน้าในอาชีพราชการ มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งจากสิบเอก เป็น จ่าสิบเอก และจาก จ่าสิบเอก เป็น นายทหารสัญญาบัตรซึ่งค่อนข้างยาก เนื่องจากตำแหน่งที่สอบใน แต่ละปีมีตำแหน่งน้อยและจำกัด มีการปรับลดอัตรา ในแต่ละปีตำแหน่ง สิบเอก เป็นจ่าสิบเอก มี ๑๐ ตำแหน่งก็ถือว่ามากแล้ว ส่วนของจ่าสิบเอก เป็นนายทหารสัญญาบัตรยิ่งยากขึ้นอีก สอบแข่งขัน กันระดับกองพันแล้วได้โควตา กองพัน ๒ ตำแหน่งต้องส่งไปสอบแข่งขันในระดับ กรมการทหารสื่อสาร อีกครั้ง ส่งไป ๒ ตำแหน่งอาจจะได้หรือไม่ได้ ซึ่งต้องใช้การวัดความรู้ทุกระดับ พร้อมทั้งทดสอบ ร่างกายด้วย หากจะถามว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ มีระบบเส้นสายหรือไม่ ตอบว่ามีทั้งสองอย่าง

ในการให้บำเหน็จประจำปี ของกำลังพลมีปัญหาเกือบทุกครั้ง หน่วยจะมีโควตารวม แต่ ละกองร้อยจะเสนอผู้สมควรได้ไปเข้าคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จ ผลออกมาก็ยังมียกข้อหาเป็น ประจำผู้ที่สมควรได้กลับไม่ได้ ผู้ที่ไม่น่าได้กลับได้ บางคนท้อแท้ทำใจไม่ได้ ประสิทธิภาพงานทั้ง ส่วนตัวและส่วนรวมก็ลดลงตามลำดับ บางท่านผู้บังคับบัญชาลอบใจว่าครั้งหน้าจะได้แน่นอนก็ยังมีความหวังทำงานต่อไป แต่บางคนโชคร้ายผู้บังคับบัญชาย้ายไปรับตำแหน่งที่หน่วยใหม่ ก็ถือว่าเป็น กรรมของผู้นั้นไป

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์การเพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ขององค์การได้อย่างยั่งยืน และยังทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในทางกล ยุทธ์ต่างๆ ขององค์การ เช่น การวางแผนนโยบาย การดำเนินงานตามนโยบาย การติดตามตรวจสอบ

---

<sup>๖</sup> กรมการทหารสื่อสาร, เหล่าทหารสื่อสาร ครอบรอบ ๘๗ ปี, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการ ทหารสื่อสาร, ๒๕๕๓), หน้า ๕๕.

ประเมินผลให้เป็นไปโดยระบบระเบียบเรียบร้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรโดยยึดหลักข้อสัตย์สุจริต และมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักพระ ๕<sup>๗</sup> หลักสังคหวัตถุ ๔<sup>๘</sup> หลักอิทธิบาท ๔<sup>๙</sup> และหลักพรหมวิหาร ๔<sup>๑๐</sup> ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตามแนวทางพระพุทธศาสนาได้อย่างไร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้ง ๓ ข้อ คือ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เพื่อสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ อันจะเป็นข้อมูลนำเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ที่เป็นองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิเคราะห์สรุปไว้เป็นงานวิจัยอย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยจึงต้องการค้นคว้าและนำเสนอในเรื่องนี้

## ๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑

๑.๒.๒ เพื่อสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑

## ๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เป็นอย่างไร

---

<sup>๗</sup> ส.ม. (ไทย) ๑๙/๗๐๕-๗๑๖/๓๖๙.

<sup>๘</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๑๐/๑๗๐.

<sup>๙</sup> ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๗๒/๔๕๐.

<sup>๑๐</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.

๑.๓.๒ การสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ การนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เป็นอย่างไร

## ๑.๔ ขอบเขตในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ตามหลักพระพุทธศาสนา นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหาในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท

ผู้วิจัยจะศึกษาเนื้อหาในคัมภีร์พระไตรปิฎกและคัมภีร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อต้องการสืบค้นให้ทราบว่า พุทธศาสนามีมุมมองต่อการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ คุณภาพชีวิต รูปแบบวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารในกองพันพร้อมทั้งครอบครัวไว้อย่างไรบ้าง รวมถึงบูรณาการตามหลักพระพุทธศาสนาสำหรับเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ โดยศึกษาในพระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬา ฯ ทั้งภาษาบาลีและภาษาไทย เป็นหลัก

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านการบริหารงานที่เป็นปัญหาและอุปสรรค

ผู้วิจัยจะศึกษา สำนวญปัญหาและอุปสรรคด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกำลังพล ด้านการส่งกำลัง ด้านยุทธการ ด้านกิจการพลเรือนในการบริหารงานของกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแล และให้การปฏิบัติกับกำลังพล โดยสำรวจผลดี ผลกระทบ ในการบริหารงานของหน่วยงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยจะศึกษาเนื้อหาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเขียนโดยบุคลากรทางด้านการบริหารทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีชื่อเสียง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในสังคมไทยปัจจุบัน นอกจากนี้จะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารของหน่วยที่เป็นผู้บังคับบัญชา และได้บังคับบัญชาทั้งอดีตและปัจจุบัน จำนวน ๑๑ คน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการบริหารตามหลักพระพุทธศาสนาจากประสบการณ์ตรง

- ผู้บังคับบัญชา ๕ ท่าน

- ผู้ใต้บังคับบัญชา ๖ ท่าน

๑.๔.๔ สรุปและนำเสนอ

## ๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ จึงขอกำหนดความหมายแห่งศัพท์เฉพาะที่จะใช้ในงานวิจัยนี้ ดังนี้

๑.๕.๑ หลักพระพุทธศาสนา หมายถึง หลักคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยเฉพาะหลักพระ ๕ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ ตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท หลักพระ ๕ หมายถึง หลักธรรม ๕ ประการที่เป็นกำลังในการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยธรรม ๕ ข้อ ได้แก่ (๑) สัทธาพระ (กำลังคือศรัทธา) (๒) วิริยพระ (กำลังคือวิริยะ) (๓) สติพระ (กำลังคือสติ) (๔) สมาธิพระ (กำลังคือสมาธิ) (๕) ปัญญาพระ (กำลังคือปัญญา) หลักสังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่น ประกอบด้วยธรรม ๔ ข้อ ได้แก่ (๑) ทาน (การให้) (๒) ปิยวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ) (๓) อัตถจริยา (ประพฤติประโยชน์แก่ผู้อื่นและแก่ตนเอง) (๔) สมานัตตตา (ประพฤติตนให้เสมอด้านเสมอปลาย) หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จ ประกอบด้วยธรรม ๔ ข้อ ได้แก่ (๑) ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) (๒) วิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น) (๓) จิตตะ (ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) (๔) วิมังสา (ความหมั่นพิจารณาไตร่ตรองในสิ่งนั้น) หลักพรหมวิหาร ๔ หมายถึง หลักธรรมอันเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐมีลักษณะเหมือนพรหม ประกอบด้วยธรรม ๔ ข้อ ได้แก่ (๑) เมตตา (ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข) (๒) กรุณา (ความสงสาร คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์) (๓) มุทิตา (ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) (๔) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง พิจารณาสิ่งต่างๆ ด้วยเหตุผล) เมื่อบุคคลใช้พรหมวิหาร ๔ ครบสมบูรณ์และใช้อย่างถูกต้องก็จะป้องกันปัญหาเชิงอคติได้

๑.๕.๒ การบริหารงาน หมายถึง การทำงานของกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ โดยใช้หลักการบริหารตน บริหารคนและบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตอบสนองความต้องการของส่วนรวมให้ได้มากที่สุด

๑.๕.๓ กองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ หมายถึง กองพันทหารสื่อสารที่มีภารกิจสนับสนุนการรบ เป็นหน่วยปฏิบัติการขึ้นตรงกับกรมทหารสื่อสารที่ ๑ และกองบัญชาการกองทัพบก แต่ผ่านการบังคับบัญชาไว้กับกรมการทหารสื่อสาร หน่วยตั้งอยู่ที่ ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน ต.สวนหลวง อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร

๑.๕.๔ แนวทางการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารของกองพันทหารสื่อสารอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๑.๕.๕ กำลังพล หมายถึง ทหารทุกนายที่อยู่ในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ของกองทัพบก

## ๑.๖ ทบทวนเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ก. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๑ ทฤษฎีของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) ๕ ประการ ดังต่อไปนี้ (๑) การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต (๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ (๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพการไต่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ (๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว<sup>๑๑</sup>

๑.๖.๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน ได้นำเสนอเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารงานในองค์การ พบว่า ปัจจุบันการบริหารงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็ตาม จะต้องเกี่ยวข้องกับหลักการบริหาร อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดเจ้าหน้าที่

---

<sup>๑๑</sup> ทฤษฎี ของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol) ได้นำเสนอแนวทางการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร, อ้างใน กรองกาญจน์ พงศ์พุกข, “อิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการกรณีศึกษา : บริษัท สตาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการประกอบการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕), หน้า ๓๗-๓๘.

การอำนวยความสะดวกหรือการสั่งการ การประสานงาน การควบคุมและการประเมินผลงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะถือว่าเป็นภารกิจหน้าที่ และนอกจากนี้ องค์การต่างๆ ยังมีแนวโน้มที่จะขยายและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์(Globalization) ปรากฏการณ์เช่นนี้ ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารองค์การทุกระดับจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้อง มี และนำมาเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่มีขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชายาวมาก มีความสลับซับซ้อนของงานสูง และเป็นงานบริการที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและผู้รับบริการ ตลอดจนหน่วยงานอื่นข้างเคียง ผู้บริหารองค์การจะใช้ความรู้เฉพาะด้านหรือใช้ศาสตร์ทางการบริหารอย่างเดียวจึงไม่พอ ดังนั้นการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้อย่างน่าภูมิใจนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะควบคู่กับศาสตร์ในการบริหารอย่างกลมกลืนด้วย<sup>๑๒</sup>

๑.๖.๓ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้นำเสนอบทความเรื่อง แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะ และเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทั้งในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร”<sup>๑๓</sup>

๑.๖.๔ ทิพาดี เมฆสุวรรณ กล่าวไว้ใน “เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ ” ว่าการบริหารเป็นการใช้ทรัพยากร อันได้แก่คน เงิน วัสดุสิ่งของเพื่อดำเนินงานให้บรรลุ

<sup>๑๒</sup> สมพิศ สุขแสน, ผศ., ภาวะผู้นำในการบริหารงานในองค์การ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://human.uru.ac.th/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

<sup>๑๓</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ”, **รัฐาภิรักษ์**, ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๒ (๒๕๕๐).

วัตถุประสงค์ส่วนการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องการแสวงหาพัฒนา รักษาไว้ และใช้ทรัพยากรที่เป็นคน ให้บริหารทรัพยากรอื่นๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด<sup>๑๔</sup>

๑.๖.๕ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “ สาธารณบริหารศาสตร์ ” ว่า การรวมกลุ่มของบุคคลอย่างรู้สติ และดำเนินการอย่างประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานก็คือกลุ่มบุคคลที่มารวมกัน กลุ่มบุคคลนี้อาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง ที่สุดในหมู่ทรัพยากรบริหารทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเงินสิ่งของหรือการจัดการก็ตามเพราะแม้ จะมีงบประมาณอย่างเพียงพอมีวัสดุอุปกรณ์อย่างพร้อมมูล และมีการจัดองค์การและการบริหารที่ดีเท่าไรก็ตามถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่ดีไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการแล้วการบริหารงานนั้นก็ยากจะบรรลุ ผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์ในองค์กรจะเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเลยทีเดียว<sup>๑๕</sup>

๑.๖.๖ อุทัย หิรัญโต กล่าวไว้ในหนังสือ “หลักการบริหารงานบุคคล” ว่า การศึกษาเกี่ยวกับคนในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลเป็นคนๆ ไปนั้น พระพุทธศาสนาได้บัญญัติเป็นคำสั่งสอนมาเป็นเวลากว่า ๒๕๐๐ กว่าปีมาแล้ว ปัจจุบันการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคล ก็ยังคงยึดถือคำสั่งสอนนั้นไม่เปลี่ยนแปลง เพียงแต่วิธีการ หลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติปลีกย่อยแตกแขนงเพิ่มขึ้น เท่านั้น<sup>๑๖</sup>

๑.๖.๗ ศุภชัย ยาวะประภาษ กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย” ว่า การบริหารงานบุคคลโดยตัวตนของศาสตร์ ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องหรือ โดยภาระหน้าที่แล้ว จะครอบคลุมสาระต่างๆ ที่อาจเรียกว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่การได้มาซึ่งบุคลากรการพัฒนาการรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากบุคลากร โดยมีนโยบายเรื่องบุคคลขององค์การเป็นเงื่อนไขกำกับกับการมองการบริหารงานบุคคลแบบนี้เรียกว่า การบริหารงานบุคคลในความหมายที่แคบ<sup>๑๗</sup>

---

<sup>๑๔</sup> ทิพาวดี เมฆสวรรค์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ : เล่มที่ ๑ หน่วยที่ ๑-๗ การบริหารงานบุคคลภาครัฐ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ม.ป.ป.), หน้า ๑๗.

<sup>๑๕</sup> สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, สาธารณบริหารศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙๖.

<sup>๑๖</sup> อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

<sup>๑๗</sup> ศุภชัย ยาวะประภาษ, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่ และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓-๑๔.

### ข.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑.๖.๑ พระมหาสุวิทย์ชา สิริวิฑูโน (พรหมเกิด) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒ . การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของพนักงานในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการ ทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ผลการศึกษาค้นคว้าและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่ง สง จังหวัดนครศรีธรรมราช พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เกิดจาก สาเหตุ ๓ ส่วนด้วยกันคือ ส่วนแรกเกี่ยวกับตัวผู้บริหารขององค์กรที่ใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียว และปัญหาความไม่เป็นกลางของผู้บริหาร ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่ขาดวุฒิ ภาวะทางการควบคุมอารมณ์ ทำให้ขาดสติ ไม่มีเหตุผลในการตัดสินใจในการทำงาน ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันเนื่องจากสถานที่ทำงานอยู่ใกล้ถนนและ ชุมชน ทำให้เกิดเสียงดังรบกวน ทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน รวมไปถึงการขาดการจัดการ ระเบียบภายในองค์กรเกี่ยวกับการบริการประชาชน<sup>๑๘</sup>

๑.๖.๒ พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรหมศรี) ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง การศึกษา เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิดสมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลในองค์กรสมัยใหม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการนำศักยภาพ ของบุคคลออกมาใช้ให้เต็มที่ เพื่อการเพิ่มมูลค่าและการแข่งขันให้กับองค์กร ส่วนองค์กรทาง พระพุทธศาสนาตั้งอยู่บนพื้นฐานของการดูแล รักษา ปกครองบุคคล เพื่อให้สะดวกในการปฏิบัติตาม หลักไตรสิกขา เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า แนวคิดการบริหารงานบุคคลขององค์กร สมัยใหม่มีประเด็นที่เหมือนกันกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ การบริหารงานบุคคลเป็น

---

<sup>๑๘</sup> พระมหาสุวิทย์ชา สิริวิฑูโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

กระบวนการ บุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักที่มีศักยภาพมากที่สุดจะทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล โดยใช้ระบบบริหารงานบุคคลเป็นกลไกขับเคลื่อน การได้มาซึ่งบุคคลกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ชัดเจน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งต้องพัฒนา บุคคลทุกระดับเสมอโดยวิธีการฝึกอบรมในรูปแบบขององค์กร เพื่อขจัดอุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้มีหลักวินัยในการลงโทษผู้ทำผิดและมีการบำรุงรักษาบุคคลเสมอจนถึงผู้มีผลงาน และการพ้น จากองค์กรเกิดจากการให้ออก ลาออก และการตาย ส่วนประเด็นที่องค์กรสมัยใหม่และองค์กรทาง พระพุทธศาสนาเห็นต่างกัน ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ องค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นผลกำไร องค์กรทาง พระพุทธศาสนาเน้นด้านคุณธรรมความหลุดพ้น ด้านระบบการบริหารงานบุคคล องค์กรสมัยใหม่ ใช้ระบบอุปถัมภ์กับระบบคุณธรรม แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาใช้ระบบวินัยและระบบธรรม ด้าน การนำบุคคลเข้าสู่องค์กร องค์กรสมัยใหม่นำบุคคลเข้าสู่องค์กรได้จำนวนจำกัด แต่องค์กรทาง พระพุทธศาสนาไม่จำกัดจำนวน ด้านการทดลองปฏิบัติงาน องค์กรสมัยใหม่มีการทดลองปฏิบัติงาน ๖ เดือน ถึง ๑ ปี ผ่านบรรจงาน ไม่ผ่านให้ออก แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาฝึกนิสัยปฏิบัติงานอย่าง ต่ำ ๕ ปี ผ่านสามารถรับหน้าที่ได้ ถ้าไม่ผ่านให้ฝึกนิสัยตลอดชีวิต ด้านการจ่ายค่าตอบแทน องค์กร สมัยใหม่จ่ายค่าตอบแทนด้วยเงินเป็นหลัก ส่วนองค์กรทางพระพุทธศาสนา ได้รับปัจจัยสำหรับการ ดำเนินชีวิตเท่านั้น ด้านการเกษียณอายุ องค์กรสมัยใหม่กำหนดวันเกษียณอายุไว้อย่างแน่นอน แต่องค์กร ทางพระพุทธศาสนาไม่เกษียณอายุ และด้านการลงโทษทางวินัย องค์กรสมัยใหม่เป็นคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่องค์กรทางพระพุทธศาสนาลงโทษโดยพระธรรมวินัยอัตโนมัติเมื่อทำผิด<sup>๑๔</sup>

๑.๖.๓ พระมหาอุบล จรธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาการ ปกครองในพุทธปรัชญาเถรวาท” กล่าวว่า ด้านการบริหาร ในสมัยเมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนักพระ พุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เองโดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่นพระสารีบุตรและพระ มหาโมคคัลลานะช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็นต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้นและมีผู้ขอเข้า อุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้นก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้โดยให้ผู้ ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะครั้งต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีกทรงมอบความเป็นใหญ่ ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพระพุทธศาสนาเช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน

---

<sup>๑๔</sup> พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ, “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในองค์กรตามแนวคิด สมัยใหม่กับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

การกำหนดเขตสීමาการระงับอธิกรณ์เป็นต้น เท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้<sup>๒๐</sup>

๑.๖.๔ พระมหาธรรมรัต อริยมโห ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มี ในพระไตรปิฎก” กล่าวว่า หลักในการบริหารคน หรือในการปกครองผู้อื่นนั้นผู้ปกครอง นักบริหาร และนักการเมืองจะต้องรู้จักหรือมีความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนว่าใครมี ความสามารถในด้านใดเพื่อจะใช้คนให้เหมาะกับงานนอกจากนั้นนักบริหารต้องรู้จักจริตของคนว่ามี ความแตกต่างกันเพื่อที่จะใช้งานให้เหมาะสมกับจริตของเขา<sup>๒๑</sup>

๑.๖.๕ พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการพุทธศาสนา” กล่าวว่า พระพุทธเจ้าได้ทรงบริหารกิจการพระศาสนาหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพระพุทธศาสนาไม่ไปตามค่านินทา และคำสรรเสริญของโลก การบริหารของพระองค์ ยึดธรรมเป็นหลัก คือหลักการสร้างประโยชน์ เพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ภายหลังจากพระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วไม่นาน พระมหากัสสปะได้ปฏิบัติตามพุทธพจน์นี้โดยเรียกประชุมพระอรหันต์ ๕๐๐ รูป เพื่อสังคายนาพระธรรมวินัยให้เป็นหมวดหมู่ สำหรับใช้เป็นหลักอ้างอิงในการบริหารกิจการพระศาสนา นับแต่นั้นมา การบริหารกิจการพระศาสนาก็ยึดพระธรรมวินัยในพระไตรปิฎกเป็นหลักโดยมีคณะสงฆ์เป็นองค์กรบริหารสูงสุดสืบต่อมาจนทุกวันนี้<sup>๒๒</sup>

๑.๖.๖ กรองกาญจน์ พุทธิพิทักษ์ ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง อิทธิบาท ๔ ของผู้บริหาร และพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการกรณีศึกษา: บริษัท สตาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ ริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการของบริษัทสตาร์มาร์คแมนู แฟคเจอร์ ริ่ง อิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการของบริษัทสตาร์มาร์ค แมนู แฟคเจอร์ ริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการของบริษัทสตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ ริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.09$ ) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.83$ ) ด้านวิมังสา (การรู้จักพิจารณาใคร่ ครวญตรองหาเหตุผล) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการคือรายได้ ยังไม่เพียงพอ

<sup>๒๐</sup> พระมหาอุบล จรณมโห, “การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาการปกครองในพุทธปรัชญาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

<sup>๒๑</sup> พระมหาธรรมรัต อริยมโห, “การศึกษาเชิงวิเคราะห์หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

<sup>๒๒</sup> พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานคับแคบไม่เพียงพอละอองเยอะพนักงานขาดการได้รับฝึกอบรม เพื่อเพิ่มเติมทักษะและประสบการณ์การทำงาน ดังนั้น การศึกษาและการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการดำเนินกิจการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทสตาร์มาร์ค แมนูแฟคเจอร์ริ่ง สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และด้านวิมังสา (ทั้งสี่ข้อนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการได้<sup>๒๓</sup>)

๑.๖.๗ กัญญวาทภณ กลิ่นนิมโนล ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = ๔.๑๙$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $X = ๔.๒๖$ ) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอปรารภณาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ต้องตั้งใจรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบ ข้อย่างย่อในในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงานวัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา<sup>๒๔</sup>

๑.๖.๘ พิณัญบุหงา แสงศรี ธรรมะกุล ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

<sup>๒๓</sup> กรองกาญจน์ พงศ์พิฤกษ์, “อิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการกรณีศึกษา: บริษัท สตาร์มาร์คแมนูแฟคเจอร์ริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการประกอบการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๕).

<sup>๒๔</sup> กัญญวาทภณ กลิ่นนิมโนล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๑) การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ๔ อันดับได้แก่ด้านปิยวาจาในระดับมากที่สุด ด้านทาน ด้านสมานัตตตา ด้านอรรถจริยามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

๒) การเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งมีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ๓) การศึกษาจากข้อเสนอแนะ พบว่าด้านทาน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ด้านสวัสดิการต่างๆ รางวัล คำชมเชยให้ ผู้ปฏิบัติ งานด้วยความจริงใจช่วยเหลือ จัดสรรวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเสมอด้านปิยวาจาบุคลากร ควบคุมวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ และพูดไปในทางสร้างสรรค์ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ด้านอรรถจริยา ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเหลือ ร่วมมือและสนับสนุนการทำงานและ กิจกรรมต่างๆ ด้วยความกระตือรือร้น หากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาด้านการใช้หลักสมานัตตตา ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย วางตน เป็นกลางให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติ มาตรฐานเดียวโปร่งใส ยุติธรรม เท่าเทียมกันเสมอ<sup>๒๕</sup>

๑.๖.๙ จันทรจิรา จันทรธณี ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์หลักการ บริหารบุคคลเชิงพุทธ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลเชิงพุทธ ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ทศพิธราชธรรม สปัจริยธรรม ๗ พรหมวิหาร ๔ พละ ๕ อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ ซึ่ง หลักธรรมเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารบุคคล ได้คนดี มีคุณภาพ และมีคุณธรรม พระพุทธเจ้าได้ บริหารบุคคล โดยมีวิธีการต่างๆ เช่น (๑) การจัดโครงสร้างองค์กร (๒) การมอบอำนาจให้พระสงฆ์เป็นใหญ่ (๓) การคัดเลือกบุคคลเข้าบวช (๔) การสนทนาธรรม (๕) การฝึกอบรมและการพัฒนา (๖) การจัด ภาระหน้าที่ (๗) การส่งเสริมด้วยปัจจัย ๔ (๘) การยกบุคคลมาเป็นแบบอย่าง (๙) การตรวจสอบ ทางวินัย ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ได้ หลักการและกระบวนการบริหารบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์คือเป็นองค์กรที่พัฒนาระบบ การบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้โปร่งใส เข้มแข็ง และพึ่งพา ตนเองได้ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น หลักการ และกระบวนการบริหารบุคคล เกี่ยวข้องกับ (๑) การจัดองค์กรและออกแบบงาน (๒) การวางแผน

---

<sup>๒๕</sup> พิณัญบุหงา แสงศรี, “ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

กำลังคน (๓) การสรรหาและการคัดเลือก (๔) การบรรจุแต่งตั้งและการปฐมนิเทศ (๕) การฝึกอบรมและการพัฒนา (๖) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (๗) การให้ค่าตอบแทนผลประโยชน์และสวัสดิการ (๘) การบำรุงขวัญและการจูงใจ (๙) ระเบียบวินัยและการควบคุม และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ให้คนเป็นคนดี มีคุณภาพ และมีคุณธรรม ซึ่งจะต้องอาศัยหลักธรรมทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน<sup>๒๖</sup>

๑.๖.๑๐ ญัตพร ภูทองเงิน ได้นำเสนองานวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ – ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) ด้านกรุณา (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๕) ด้านมุทิตา (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๔) ด้านอุเบกขา (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๔) ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑- ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต ๑ จำแนกตามประสบการณ์ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง ๔ ด้านด้าน

---

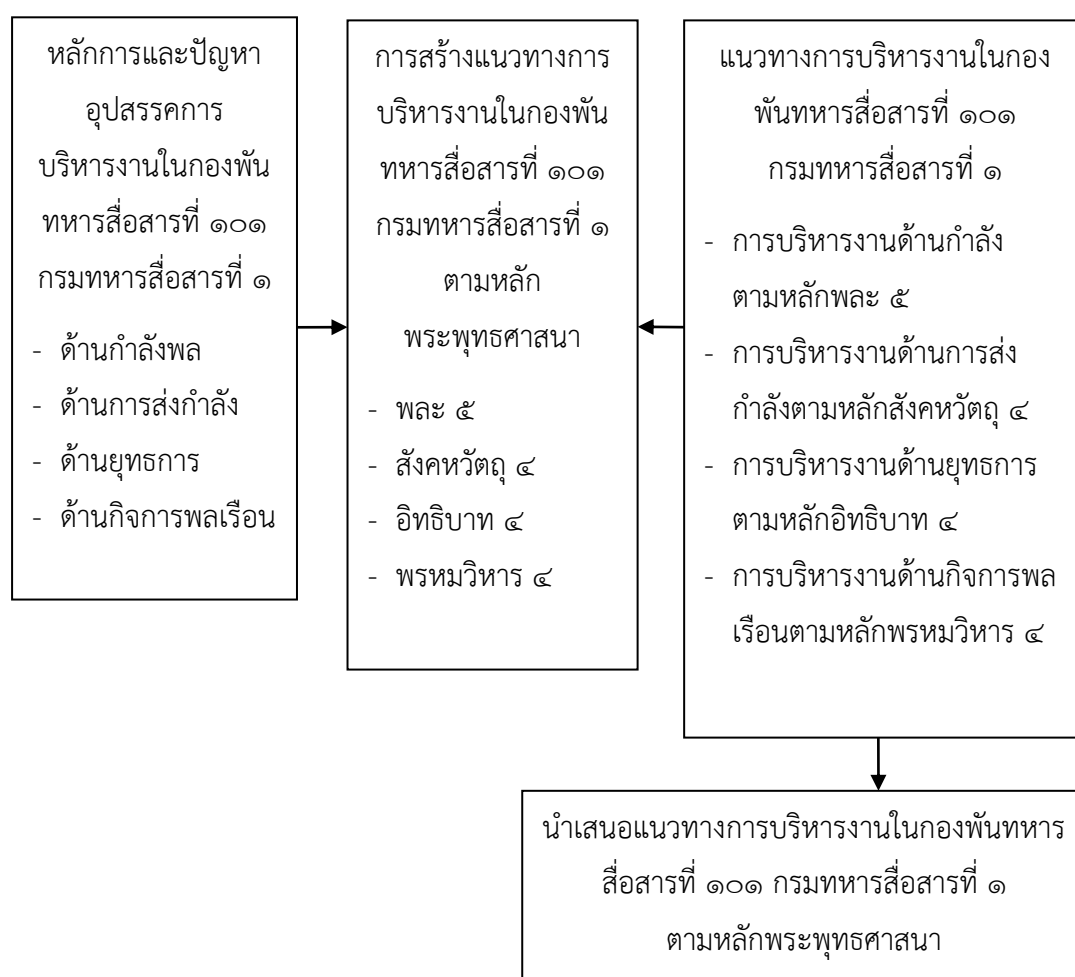
<sup>๒๖</sup> จันทรจิรา จันทรมณี, “การศึกษาวิเคราะห์หลักการบริหารบุคคลเชิงพุทธ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

อุเบกขา ไม่แตกต่าง ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .

๐๑<sup>๒๗</sup>

## ๑.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ และการสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบในการวิจัย จากนั้นจะได้นำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑



<sup>๒๗</sup> ธีรพร ภูทองเงิน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ ๑ – ๔ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

## ๑.๘ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาค้นคว้า เนื้อหาจากคัมภีร์พระพุทธศาสนา หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการอื่นๆ มาวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดลำดับ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย (Research Process) ดังต่อไปนี้

๑.๘.๑ เรื่องสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เป็นลำดับแรกของการศึกษาวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาดังต่อไปนี้ ปัญหาและอุปสรรคด้านกำลังพล ปัญหาและอุปสรรคด้านการส่งกำลัง ปัญหาและอุปสรรคด้าน ยุทธการ ปัญหาและอุปสรรคด้านกิจการพลเรือน

โดยความรู้ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจาก ตำรา หนังสือ เอกสารราชการ วิทยานิพนธ์และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกอง พันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ จากนักวิชาการ หน่วยงานราชการในสังกัดกองทัพบก จากนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียบเรียง และนำเสนอผลงานวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ไว้ ในบทที่ ๒

๑.๘.๒ เรื่องการสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหาร สื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เป็นลำดับที่สองของการของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีประเด็น ที่ผู้วิจัยสนใจคือ แนวทางการบริหารงานด้านกำลังพลพลตามหลักผละ ๕ แนวทางการบริหารงาน ด้านส่งกำลังตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แนวทางการบริหารงานด้านยุทธการตามหลักอิทธิบาท ๔ และ แนวทางการบริหารงานด้านกิจการพลเรือนตามหลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อเป็นฐานในการศึกษาวิจัยใน ขั้นต่อไป

ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลในพระไตรปิฎก หนังสือ ตำรา งานวิจัย เอกสารราชการและ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพัน ทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียบเรียง นำเสนอ ผลงานวิจัยเรื่อง การสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ไว้ในบทที่ ๓

๑.๘.๓ เรื่องการนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหาร สื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ เป็นขั้นตอนการบูรณาการที่ได้จากการนำผลการศึกษาจาก ขั้นตอนในหัวข้อที่ ๑.๘.๑ และ ๑.๘.๒ มาศึกษาวิเคราะห์ตามแนวคิดและวิธีการ รวบรวมผล การศึกษา และจัดผลการศึกษานำมาเรียบเรียงเป็นตารางแสดงปัญหาและอุปสรรคการบริหารงาน ของกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑, นำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลัก

พระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ต่อจากนั้นเป็นการอภิปรายผลการวิจัย เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยขั้นต่อไป

ความรู้ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ จากนักวิชาการ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ กองทัพบก และจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในอดีตและปัจจุบัน จำนวน ๑๑ คน ได้แก่ ๑) ผู้บังคับบัญชา ๕ ท่าน ๒) ผู้ใต้บังคับบัญชา ๖ ท่าน จากนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียบเรียง และนำเสนอผลงานเพื่อจัดทำผลการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑ ไว้ในบทที่ ๔

๑.๘.๔ การสรุปผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยที่ได้นำมาสรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง ๓ ข้อที่ตั้งไว้ตามลำดับ และนำเสนอสรุปผลการวิจัยองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะไว้ในบทที่ ๕

## ๑.๙ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๙.๑ ทำให้ทราบสภาพปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑

๑.๙.๒ ทำให้ทราบการสร้างแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑

๑.๙.๓ ทำให้ทราบการนำเสนอแนวทางการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนาในกองพันทหารสื่อสารที่ ๑๐๑ กรมทหารสื่อสารที่ ๑