

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

Human Resource Development According to Bhavana Dhamma Principle of
Police Training Center Region 6, Nakhonsawan Province

จินุกูล หลวงอภัย*
Chinukool Luangapai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธร ภาค 6 จำนวน 110 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 8 ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิธีการของตนเองไม่ว่าองค์การใดก็สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม

* ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

ความเหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในขณะเดียวกันการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้น 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงาน แต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น และในทางพระพุทธศาสนามีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักภาวนา หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ คือ กายภาวนา คือ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักปฏิบัติต่ออินทรีย์ทั้งห้าในทางที่เป็นคุณ และพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ศิลภาวนา คือ การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน จิตตภาวนา คือ การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

2) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นกายภาวนา ($\mu= 3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นจิตภาวนา ($\mu= 3.30$)

3) ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขาดแรงกระตุ้น ที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัดเจน ขาดทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในอันจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อการเรียนการสอน ไม่ค่อยมีการฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านให้บุคลากร จึงขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ไม่ค่อยมีการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ควรมีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ และควรเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรด้านอื่น เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อเป็นต้น มีจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี บุคลากรต้องการ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคปัจจุบัน และจัดฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านเพิ่มหรือนำบุคลากรที่ชำนาญมาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านจิตใจ

มากกว่าด้านวัตถุ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม หรือมีกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึก และส่งเสริมให้อบรมสมาธิวิปัสสนาในหน่วยงาน หรือที่วัด

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หลักภาวนาธรรม, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the concept, theory, and Dhamma principle in the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma (the development) at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province, 2) to study the level of the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province and 3) to study the problems and suggestions for the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province.

This research applied the Mixed Methods Research consisting of the qualitative and quantitative research. The Population (sample) was 110 police at Police Training Center Region 6. The tools of the research were questionnaire and in-depth interview from the 8 key informants. The statistics for analysis data used Frequencies, Percentage, Mean, and Standard Deviation.

Results of the Research

1. The concept, theory, and Dhamma principle in the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province were that the human resource development was characteristic in the organization. The human resource development focused on 3 activities: the training, the education and the development. The principle of the human resource development in Buddhism was the Bhāvānā: Kaya-Bhāvānā (the physical development), Sila-Bhāvānā (the moral development), Citta-Bhāvānā (the emotional development), and Panna-Bhāvānā (the wisdom development).

2. Overall, the level of the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province was at moderate level ($\mu=3.39$). When considering each aspect, it was found that the human resource development according to Kaya-Bhāvānā was at the highest level ($\mu= 3.48$). However, the human resource development according to Citta-Bhāvānā was at the lowest level ($\mu= 3.30$).

3. The problems in the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province were that the police had a lack of the motivation in the working quality development, a lack of the skills in the application of the information technology, and a lack of the training in the special job to the personnel.

The suggestions for the human resource development according to the Bhāvānā Dhamma at Police Training Center Region 6 in Nakhon Sawan Province were that the Police Training Center Region 6 should provide the activities to activate the personnel, make the morale to the personnel such as giving the scholarship, provide the training in the technology knowledge to the personnel getting the information update, provide the training in the special job, develop the personnel for emphasizing the mind more than the material, provide the activities in cultivating the conscious and support the training in Samadhi-Vipassana.

Keywords: Human Resource Development, Bhāvānā Dhamma, Police Training Center Region 6

1. บทนำ

ในปัจจุบันเราพบว่า องค์การยุคใหม่ได้เปลี่ยนทัศนคติและมุมมองไกลจากอดีตที่กล่าวมาโดยมองว่าบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลเป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องมีการดูแลและเพิ่มพูนให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับ “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Capital) การสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคม จากสภาพการพัฒนามา “นาย” เป็นเพียง

ปัจจัยการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดการพัฒนาใน ความหมายของ การพัฒนานายอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการพัฒนานายเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจน การเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้กระบวนการในการพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร การเร่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับของสังคม ถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของ กระบวนการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนานาย (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กร ต้องมีการพัฒนา ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพก่อให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลาย หลักธรรม โดยเฉพาะ “หลักภavana 4” ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องจาก ในการดำเนินชีวิตของนายเรานั้น ต้องมีการตื่นรับต่อสิ่งเพื่อความอยู่รอด ผ่านพ้นสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ที่ เข้ามากระทบการดำเนินชีวิต หน้าที่การงานได้ด้วยดีหรือการรู้จักแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สามารถประสบ ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่การงาน กล่าวคือ รู้จักประพฤติดุปฏิบัติ รู้จักการ พุดจาหรือพูดเป็นทำเป็น รู้จักการคิด หรือคิดเป็น และมีความรู้มีปัญญาสามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่ง หลักภavana 4 จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลทำให้การ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัญหาเชิงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ ที่แสดงออกจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งที่พบเห็นโดยทั่วไป คือ การลืมนหน้าที่ที่แท้จริงว่าตน คือส่วนหนึ่งขององค์กรและควรให้บริการอย่างไร การแก้ไขพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีจะต้องนำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเป้าประสงค์ และทำให้ชีวิตของตนมี ความสุขในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการ สำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจ โดยมีภารกิจให้การศึกษาอบรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ ก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ (Pre-service Training) และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (In-service Training) ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อเกิดการพัฒนาระบบงาน ตามหน้าที่ตำรวจ ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของสังคมโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นข้าราชการตำรวจที่ดีมีคุณภาพทั้งในบทบาทของการให้บริการประชาชน สังคม และบทบาทในการควบคุมสังคมในฐานะผู้รักษากฎหมาย (Law Enforcement) ที่สามารถอำนวยความสะดวก ค้ำครองสิทธิเสรีภาพ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมอย่างแท้จริง ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จึงต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน ในด้านการจัดการฝึกอบรมทั้งก่อนปฏิบัติหน้าที่และระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ รวมทั้งการมองถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจ ในส่วนการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรม คุณธรรม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อให้บริการประชาชน สังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ตามถาพนา 4 รวมถึงรูปแบบการนำหลักถาพนา 4 มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 เพื่อให้ได้รูปแบบและวิธีการนำหลักถาพนา 4 ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักถาพนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักถาพนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์

3. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากพระไตรปิฎก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านกายภาวนา 2. ด้านศีลภาวนา 3. ด้านจิตภาวนา และ 4. ด้านปัญญาภาวนา โดยมีขอบเขตด้านตัวแปร คือ ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากพระไตรปิฎก (ที.ปา. (ไทย) 11/228/200) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านกายภาวนา 2. ด้านศีลภาวนา 3. ด้านจิตภาวนา และ 4. ด้านปัญญาภาวนา สำหรับประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 6 จำนวน 110 นาย และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 ท่าน สำหรับพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ เลขที่ 837 หมู่ 10 ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.2558 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ.2559 รวมเป็นระยะเวลา 5 เดือน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธร ภาค 6 จำนวน 110 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 8 ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

5. สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 75.45 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 31 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.18 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร จำนวน 76 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.09 และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 58 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.73

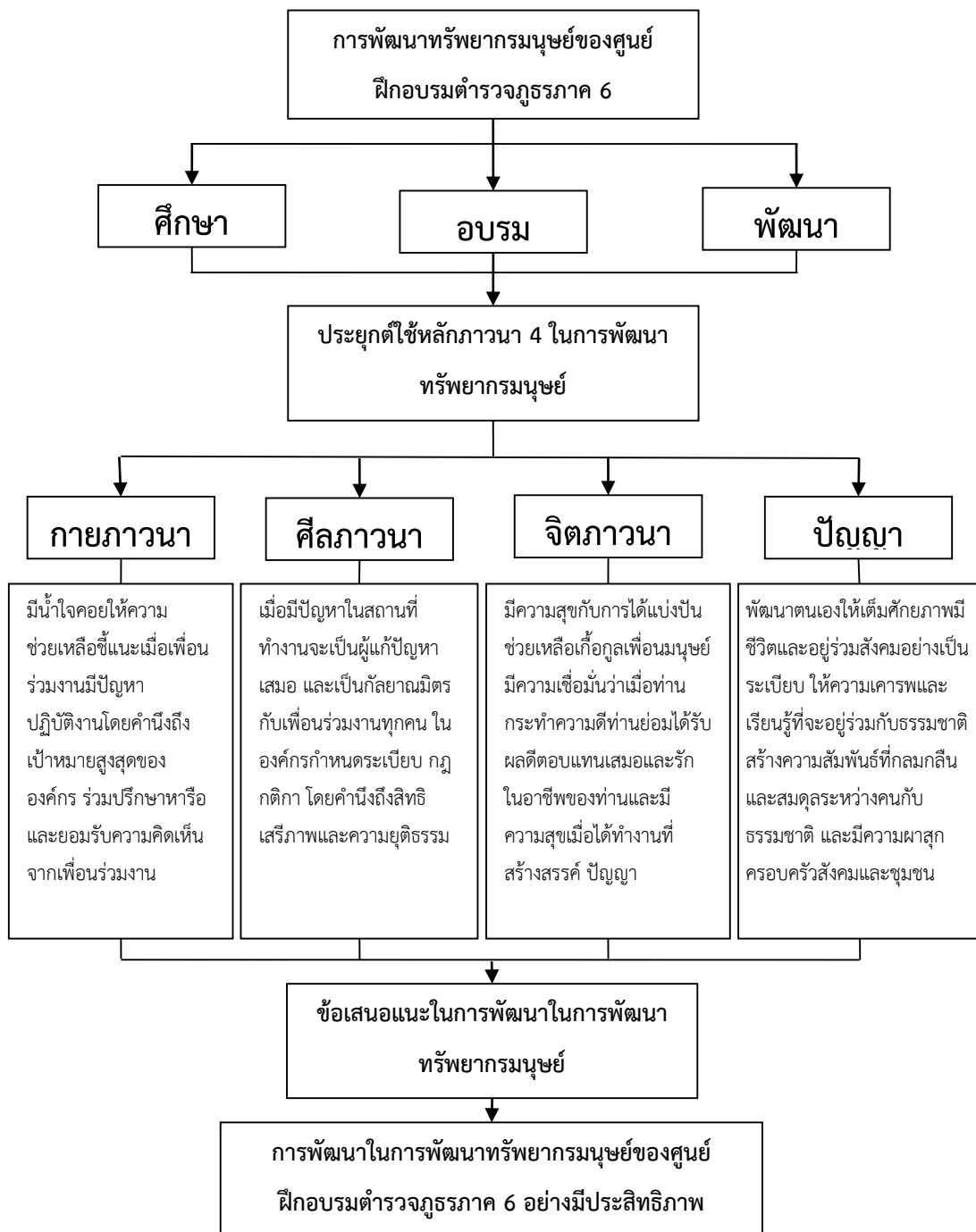
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.473$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นกายภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.601$)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นศีลภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.863$)

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นจิตภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.623$)

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นปัญญาภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.577$)



ภาพที่ 1 สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนางานและพัฒนานายของตนเอง เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีพื้นฐานมาจากหลักการเบื้องต้น คือ ศึกษา อบรม และพัฒนา เป็นกระบวนการที่ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกัน ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ได้นำหลักการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบไปด้วยความศรัทธาเป็นตัวเกื้อกูล คือเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาตนได้ เชื่อในแหล่งที่มาของความรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดต้องจากปัจจัยภายนอก (ปรโตโมสะ) ร่วมกับจากปัจจัยภายใน (โยนิโสมนสิการ) คือการคิดเป็น รู้จักคิดโดยแยกกาย การใช้ความคิดถูกวิธี พร้อมทั้งมีทักษะที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ) เป็นเบื้องต้น ตลอดจนมีการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ซึ่งการฝึกฝนอบรมตามแนวนี้ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนานายได้อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน เป็นการพัฒนาการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในด้านอื่น ๆ ของมนุษย์ด้วย เพราะหลักการพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนามีได้หมายถึงเพียงแค่การทำให้วัตถุเจริญเติบโตอย่างเดียว และดูเหมือนว่าการฝึกอบรมนี้จะเน้นปัจเจกชน แต่ขณะเดียวกันก็ไม่แยกนายออกจากสังคม นั่นคือ การฝึกนายแต่ละนายให้พร้อม เพื่อสร้างสรรค์ช่วยเหลือสังคม เป็นการพัฒนานายเพื่อสังคม การที่มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหลักภาวะนา 4 ประการที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนี้ มีคุณประโยชน์อย่าง มหาศาลโดยทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในชีวิตของมนุษย์ได้มากมาย ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อเข้าสู่สภาวะบุคคลในอุดมคติระดับขั้นอริยบุคคล อันเป็นจุดหมายสูงสุดตามหลักพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดี ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นทำให้เกิดปัญญา

6. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.473$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทโธ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในขั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในขั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในขั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในขั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นกายภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.601$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทโธ ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในขั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในขั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในขั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในขั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นศีลภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.863$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรดาว ขวัญพุทธโธ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงศุภี นราสโร (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

3) **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นจิตตภาวนา** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.623$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรดาว ขวัญพุทธโธ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก

ภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงศฤทธิ์ นราสโร (สิงห์เรศร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเวียงบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นปัญญาภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.577$) ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทโร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ชั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกราย

ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะ 4 ของ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31 ด้านศีลภาวะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวะ และกาย ภาวะ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด และน่าจะสอดคล้องกับ งานวิจัยของพระดำรงศฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวะ 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้าน กายภาวะ ด้านศีลภาวะ ด้านจิตตภาวะ และด้านปัญญาภาวะ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวะอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงาน บุคคลในชั้นศีลภาวะ ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวะ ($\bar{X} = 4.34$) การ บริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวะ ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวะ ($\bar{X} = 4.28$)

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมของศูนย์ ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ควรส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องการทำงานโดยใช้หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นบรรทัดฐานที่ทุกคน ยอมรับและยินดีที่จะส่งเสริมปฏิบัติตาม
2. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาที่มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์ อักษร มีที่มาที่ไปที่สามารถตรวจสอบได้
3. ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสายงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีไฟในการทำงานไม่เฉื่อยชา

2. ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีการกิจเร่งด่วนแทรกเข้ามาที่งานก็พร้อมจะรับมือกับงานได้ทุกสถานการณ์สร้างความสามัคคี ก็หาภายใน ภายนอกพร้อมกับหน่วยงานอื่น ปีใหม่ สงกรานต์ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรนายอื่น และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. ควรพัฒนาเกี่ยวกับจิตใจของบุคลากรให้เกิดคุณธรรมให้บุคลากรได้ยึดเหนี่ยวสำหรับปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยค่อย ๆ ให้ซึมซับจากกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมสวดสัปดาห์ธรรม คือ มีการดำเนินกิจกรรม ฟังเทศน์ นั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ในทุกวันศุกร์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรมเดือนละ 2 ครั้ง อย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้รู้บาป บุญ คุณ โทษ รู้เท่าทันตนเองเดินสายกลางและมีภูมิคุ้มกัน วิธีปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเมื่อเจอความเจริญทางวัตถุสิ่งล่อใจด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นเหตุให้กระทำผิดศีล 5 ด้านใดด้านหนึ่ง อันเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อม และมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่ด้อยลงในที่สุด

4. ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับควรพิจารณาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตั้งมั่นในศีลธรรม ซื่อตรง ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างมาตรฐานให้เกิดความศรัทธา และปฏิบัติตาม เริ่มจากบทบาทในสถาบันการทำงานจนถึงสถาบันครอบครัวและสร้างความใกล้ชิดเพิ่มความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเพื่อจะได้รับรู้สภาพปัญหาและสามารถที่จะออกกฎระเบียบนโยบายการบริหารปกครองเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกจุด

5. ควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้แก่ข้าราชการและครอบครัวโดยจัดกิจกรรมรวมกลุ่ม จัดตั้งเป็นสมาคมแม่บ้าน ตั้งร้านค้าสหกรณ์ ผลิตภัณฑ์ค้าจำหน่าย ดูงาน หรือกิจกรรมใด ๆ ที่สามารถสร้างรายได้เสริม เพื่อมีกิจกรรมสนทนาร่วมกัน มีรายได้ทำให้ลดความตึงเครียดและกดดันทางอารมณ์ของข้าราชการตำรวจ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นทางอ้อม

7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ กับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่น เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์
4. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์
5. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมบุคลากรตามหลักไตรสิกขา

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตร.
- เนตรดาว ขวัญพุทธโธ. (2553). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระดำรงศฤงคาร นรสาโร (สิงห์เรศร์). (2557). “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย. (2539). **ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนุกุล บุญรักษา. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา 4 ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 31”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.