

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงบนโลกใบนี้อย่างรวดเร็วความเจริญและความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นมากมายหลายด้านองค์กรต่าง ๆ ได้มีความพยายามเสริมสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ ในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร สร้างความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วิถีทางที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ทุกองค์กรต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นทุกๆ ระดับของสังคม

“องค์กรตำรวจ” นับเป็นองค์กรแรกขององค์กรในระบบงานยุติธรรม (Criminal Justice System) มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมบ้านเมือง การดำเนินการต่อสู้ผู้กระทำผิดกฎหมายและรับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมายแก่สมาชิกในสังคมภายใต้หลักนิติธรรม (Justice Under Law) โดยปราศจากความลำเอียง หรือ อคติอย่างใดทั้งสิ้น กิจการตำรวจจึงถือได้ว่าเป็นกิจการที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประชาชนและสังคมอย่างมาก มากกว่าที่คนทั่วไปจะคาดคิด โดยเฉพาะปัจจุบัน สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงเป็นยุค สารสนเทศ (Information Society) ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศภายใต้สภาวะแวดล้อม ตามสถานการณ์โลกดังกล่าวที่เทคโนโลยีระดับสูงได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารในเวลาอันสั้นทำให้เกิดโลกไร้พรมแดนเป็นสังคมไร้พรมแดนทางเศรษฐกิจที่มีการลงทุนข้ามชาติอย่างไม่เคยมีมาก่อน รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปอีกประเทศหนึ่ง เกิดปัญหาอาชญากรรม ที่มีรูปแบบสลับซับซ้อน รวมทั้งปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ^๑

“องค์กรตำรวจ” จึงมีความจำเป็นต้องปรับตัว พัฒนาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในทุกด้านนอกเหนือจากการพัฒนาด้านโครงสร้างองค์กรด้านการบริหารงานและเทคโนโลยีแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจนับเป็นเป้าหมายหลักสำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่ท้าทายต่อความอยู่รอดขององค์กรตำรวจ ตลอดจนนำองค์กรไปสู่ความเจริญและตอบสนองต่อภารกิจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต

คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่

^๑สถาพร หลาวทอง, พลตำรวจตรี, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจศึกษาเฉพาะกรณี กองบัญชาการตำรวจ สำนักรงานตำรวจแห่งชาติ”, งานวิจัยหลักสูตร ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) รุ่นที่ ๔, (วิทยาลัยการยุติธรรม สำนักงานยุติธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๑-๒.

สำคัญขององค์กร ซึ่งถ้ากล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอาจมองได้ว่าหมายถึงคนที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีความร่วมมือกัน และเป็นบุคคลที่รอบรู้ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและนำองค์กรไปสู่การแข่งขันได้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การสร้างคุณค่าและการแข่งขันขององค์กร และเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าวจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน การบูรณาการและการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงานเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร ถือเป็น การสร้างนวัตกรรมใหม่และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ Huselid (ฮูสลิด) กล่าวว่ามีการศึกษาจำนวนมากที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรกับผลปฏิบัติงานขององค์กร หากองค์กรไหนมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีการพัฒนาขีดความสามารถในแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้นอย่างหลากหลาย รวดเร็ว มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันในองค์กรและระหว่างบุคคลเพื่อต่อยอดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันได้และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน^๒

โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงองค์กรใดๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบและวัฒนธรรมขององค์กรได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใดในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร” ดังนั้นในเรื่องการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบงานขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องคำนึงถึง ซึ่งหนึ่งในสามด้านที่กล่าวมาแล้วนั้นบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่ได้รับการยอมรับกันแล้วว่ามีสำคัญมากที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทั้งนี้มุมมองที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรอาจมีวิวัฒนาการจากในอดีตที่มองเป็นแค่ปัจจัยของการผลิตถือเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องมีการควบคุม เช่น ค่าจ้างแรงงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติดูแลบุคลากรในองค์กรยังไม่ดีเท่าที่ควร ไม่ว่าเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง^๓

ในปัจจุบันเราพบว่า องค์กรยุคใหม่ได้เปลี่ยนทัศนคติและมุมมองไกลจากอดีตที่กล่าวมา โดยมองว่าบุคลากรหรือทรัพยากรบุคคลเป็นเสมือนหนึ่งทรัพย์สิน (Asset) ที่ต้องมีการดูแลและเพิ่มพูนให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่แนวคิดเกี่ยวกับ “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Capital) การสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคม จากสภาพการพัฒนาที่ผ่านมา “คน” เป็นเพียงปัจจัยการผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดการพัฒนาคน ในความหมายของการพัฒนาคนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการพัฒนาคนเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจน

^๒ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, **ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

^๓ Robert S. Kaplan, David P. Norton, Janice Koch, Cassandra A. Frangos, **ทุนมนุษย์**, แปลโดย พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

การเพิ่มขีดความสามารถในทุกระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

ทั้งนี้กระบวนการในการพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคม ถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา ดังนั้นการพัฒนาคคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กร ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพก่อให้เกิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลายหลักธรรม โดยเฉพาะ "หลักภาวนา ๔" ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องจาก ใน การดำเนินชีวิตของคนเรานั้น ต้องมีการดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด ผ่านพ้นสิ่งเลวร้ายต่างๆ ที่เข้ามา กระทบการดำเนินชีวิต หน้าที่การงานได้ด้วยดีหรือการรู้จักแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่การงาน กล่าวคือ รู้จักประพฤติดุปฏิบัติ รู้จักการพูดจาหรือพูดเป็นทำเป็น รู้จักการคิด หรือคิดเป็น และมีความรู้มีปัญญาสามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งหลักภาวนา ๔ จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน หลายองค์กรได้ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น ระบบการให้บริการและมาตรฐานคุณภาพของการให้บริการที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ใช้บริการ หลายหน่วยงานขาดระบบการกำกับดูแล ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพ อีกทั้งปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอบรมมาอย่างดี การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ดีพอหรือต่ำเกินไป การกระจายทรัพยากรมนุษย์ในส่วนงานต่างๆ ยังไม่ดีพอและไม่เหมาะสม และปัญหาการมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปของทรัพยากรมนุษย์บางแขนง หรือบางสาขาวิชา

ปัญหาเชิงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงออกจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งที่พบเห็นโดยทั่วไป คือ การลืมนหน้าที่ที่แท้จริงว่าตนคือส่วนหนึ่งขององค์กรและควรให้บริการอย่างไร การแก้ไขพฤติกรรมต่างๆ ที่มีจะต้องนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเป้าประสงค์ และทำให้ชีวิตของตนมีความสุขในการทำงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจ โดยมีภารกิจให้การศึกษาอบรมให้กับนักเรียนนายสิบตำรวจ ก่อนออกไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ (Pre-service Training) และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (In – service Training) ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อเกิดการพัฒนาระบบงาน ตามหน้าที่ตำรวจ ให้เท่าทันกับเทคโนโลยีและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นของสังคมโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นข้าราชการตำรวจที่ดีมีคุณภาพทั้งในบทบาทของการให้บริการประชาชน สังคม และบทบาทในการควบคุมสังคมในฐานะผู้รักษากฎหมาย (Law Enforcement) ที่สามารถอำนวยความสะดวก ค้ำครองสิทธิเสรีภาพ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมอย่างแท้จริง

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จึงต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน ในด้านการจัดการฝึกอบรมทั้งก่อนปฏิบัติหน้าที่และระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ รวมทั้งการมองถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจ ในส่วนการดำรงรักษาบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรม คุณธรรม เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา เพื่อให้บริการประชาชน สังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ตามภาพนา ๔ รวมถึงรูปแบบการนำหลักภาพนา ๔ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ เพื่อให้ได้รูปแบบและวิธีการนำหลักภาพนา ๔ ไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาพนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ แนวคิด ทฤษฎี และหลักธรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
 ภาวะธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมของศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรม
 ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีอะไรบ้าง

๑.๔. ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมของศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากพระไตรปิฎก^๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔
 ด้าน คือ ๑. ด้านกายภาวนา ๒. ด้านศีลภาวนา ๓. ด้านจิตภาวนา และ ๔. ด้านปัญญาภาวนา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง
 และรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
 ภาวะธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จาก
 พระไตรปิฎก^๕ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านกายภาวนา ๒. ด้านศีลภาวนา ๓. ด้านจิตภาวนา
 และ ๔. ด้านปัญญาภาวนา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ขอบเขตด้านประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรม
 ตำรวจภูธรภาค ๖ จำนวน ๑๑๐ นาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth
 Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๘ นาย

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ เลขที่
 ๘๓๗ หมู่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

^๔ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๐๐, อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๐๔.

^๕ที่.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๐๐, อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๐๔.

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕. นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้อธิบายคำศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ไว้ดังนี้

๑.๕.๑ ภาวนา ๔ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการในการประพฤติปฏิบัติในการอบรม หรือพัฒนาตนเอง ๔ ขั้นตอน

๑) กายภาวนา หมายถึง การดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองให้แข็งแรง ด้วยการ อยู่ดี กินดี ตามฐานะของตน

๒) ศิลภาวนา หมายถึง การอยู่ร่วมกับคนในสังคมอย่างปกติสุข ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น อยู่ในกฎ ในระเบียบของสังคมนั้น

๓) จิตภาวนา หมายถึง การรู้จักข่มใจเมื่อพบกับสิ่งไม่พึงประสงค์ การมุ่งมั่นในการทำงานไม่ทิ้งธุระ หรือการมีอารมณ์ไม่แปรปรวน มีจิตใจมั่นคง

๔) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีไหวพริบแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง หรือถูกต้อง

๑.๕.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของปัจเจก บุคคลให้ดีขึ้นในทุกด้าน ทั้งมิติร่างกาย อารมณ์ สังคม และวิญญาณ

๑.๕.๓ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ หมายถึง สถาบันการศึกษา และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค ๖ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ผลิตข้าราชการตำรวจ ขึ้นประจวบตามความต้องการของภาค ๖ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการ กระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความยุติธรรม และการรักษา ความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ ตั้งอยู่เลขที่ ๘๓๗ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

๑.๕.๔ ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในศูนย์ ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค ๖

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๒ ทำให้ทราบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่นต่อไป