

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย” ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่นำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัด นครสวรรค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค ๖ จำนวน ๑๑๐ นาย โดยใช้ทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการ วิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๘๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๕ มีอายุ ระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๓๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๘ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ มีตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๗๖ นาย คิดเป็นร้อย ละ ๖๙.๐๙ และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๘ นาย คิดเป็นร้อย ละ ๕๒.๗๓

๕.๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๓.๓๙$, $\sigma = ๐.๔๗๓$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชั้นกายภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก ภาวะธรรมชาติของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๔๘$, $\sigma = ๐.๖๐๑$)

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นศีลภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.863$)

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นจิตภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.623$)

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นปัญญาภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.577$)

๕.๑.๓ สรุปปัญหา และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึง ปัญหา และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

๑. ขาดแรงกระตุ้น ที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนให้เจริญก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัดเจน
๒. ขาดทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในอันจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อการเรียนการสอน
๓. ไม่ค่อยมีการฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านให้บุคลากร จึงขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่
๔. ไม่ค่อยมีการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

๑. ควรมีกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ และควรเสริมขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรด้านอื่น เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. ควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคปัจจุบัน
๓. ควรจัดฝึกอบรมวิชาการเฉพาะด้านเพิ่ม หรือนำบุคลากรที่ชำนาญมาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. ควรพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านจิตใจมากกว่าด้านวัตถุ จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม หรือมีกิจกรรมที่ปลูกจิตสำนึก
๕. ควรส่งเสริมให้อบรมสมาธิวิปัสสนาในหน่วยงาน หรือที่วัด

๕.๑.๔ สรุปการสัมภาษณ์

๑. กายภาวนา

การทำกายให้เจริญ มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การพัฒนากายให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ และยังรวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะไม่เพียงหมายถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคม แต่ยังหมายถึงสิ่งอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับธรรมชาติให้เป็นไปในทางเกื้อกูลกันมากกว่าจะเป็นการทำลาย เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว เพราะในที่สุดโทษที่เกิดจากการทำลายสิ่งต่าง ๆ ย่อมจะย้อนกลับมาทำความเสียหายให้แก่มนุษย์เองด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของการพัฒนากาย และคนที่พัฒนาตน

๒. ศิลภาวนา

พฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤติดังที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์ระดับต้นคือ ความมีระเบียบวินัยในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ศิล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียนกันกล่าวคือ ไม่เบียดเบียนต่อกันในทางชีวิตร่างกาย ในทางทรัพย์สิน ในทางคู่ครอง ในทางใช้วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเอง เมื่อไม่เบียดเบียนกันแล้วก็ขยายออกไปถึงความสุจริต

๓. จิตภาวนา

ในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นเป็นการฝึกอบรมให้จิตมีคุณสมบัติครบ ๓ ด้าน คือ คุณภาพจิต คือ มี คุณธรรมต่าง ๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เป็นจิตใจที่สูง ประณีต มีเมตตา มีความเป็นมิตร ปราศจากประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีความกรุณา คืออยากช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีจาคะคือ มีใจเผื่อแผ่โอบอ้อมอารี มีคารวะ คือเห็นความสำคัญของผู้อื่น มีมัทวะคือความอ่อนโยน กตัญญูคือรู้คุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น สมรรถภาพจิต หรือความสามารถของจิต เช่น ความมีสติดี มีวิริยะ คือความเพียรในการทำงาน มีขันติ คือความอดทน มีสมาธิแน่วแน่ มีสัจจะจริงจัง มีอธิษฐาน คือความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นมั่นคงเข้มแข็งของจิตใจ ที่จะทำงานให้ได้ผลสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานทางปัญญา คือการคิดพิจารณาให้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงอย่างแจ่มชัด สุขภาพจิต คือ มีจิตที่มีสุขภาพดี เป็นสุข สดชื่นร่าเริงเบิกบาน โปรดโปร่ง มีปิติ ความอิ่มเอิบใจ มีความผ่อนคลายไม่ขุ่นมัว ไม่หม่นหมองหดหู่ เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ของจิตใจที่มีความสุขนี้เป็นสิ่งสำคัญมากในพระพุทธศาสนา การขาดสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงจะต้องเน้นเรื่องสุขภาพจิตให้มากด้วย ผู้ที่ฝึกฝนอบรมจิตแล้ว

๔. ปัญญาภาวนา

การทำปัญญาให้เจริญงอกงาม ในเบื้องต้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการทางวิชาชีพ ต่อมาต้องพัฒนาปัญญาให้มีการรับรู้ เรียนรู้ อย่างถูกต้องของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งนั้นทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น ไม่เอนเอียงด้วยอคติหรือฉันทาคติ ที่จะทำให้การรับรู้ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ขึ้นต่อไปคือวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญาบริสุทธิ์ ไม่ใช่ด้วยกิเลส เป็นปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เข้าใจความเจริญและความเสื่อมของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย รู้จักทางแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้ตนพัฒนายิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไป รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์พัฒนาไปจนถึงขั้นนิมิต คือหลุดพ้นเป็นอิสระที่แท้จริง จิตใจไม่ถูกยึดมั่นในสิ่งทั้งหลาย ไม่ถูกครอบงำ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๓.๓๙$, $\sigma = ๐.๔๗๓$) สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทธโธ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๓๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา พลอาสาสมัคร, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญา

^๑เนตรดาว ขวัญพุทธโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด^๒ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้นศีลภาวนา ($\bar{X} = ๔.๓๖$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวนา ($\bar{X} = ๔.๓๔$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = ๔.๒๙$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = ๔.๒๘$)^๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกายภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = ๓.๔๘$, $\sigma = ๐.๖๐๑$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรดาว ขวัญพุทโธ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๓๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น^๔ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา พลอาสาสมัคร**, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปาน

^๒อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^๓พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์), “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”, **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^๔เนตรดาว ขวัญพุทโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

กลาง และด้านปัญญาภวณา อยู่ในระดับน้อยที่สุด^๕ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภวณา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภวณา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเวียงบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภวณา ด้านศีลภวณา ด้านจิตตภวณา และด้านปัญญาภวณา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภวณาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้นศีลภวณา ($\bar{X} = ๔.๓๖$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภวณา ($\bar{X} = ๔.๓๔$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภวณา ($\bar{X} = ๔.๒๙$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภวณา ($\bar{X} = ๔.๒๘$)^๖

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศีลภวณา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๓.๒๗$, $\sigma = ๐.๘๖๓$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ**เนตรดาว ขวัญพุทโธ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๓๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น^๗ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**อนุกุล บุญรักษา พลอาสาสมัคร**, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภวณา ด้านศีลภวณา ด้านจิตตภวณา และด้านปัญญาภวณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภวณาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภวณา และกายภวณา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภวณา อยู่ในระดับน้อยที่สุด^๘ และน่าจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระดำรงค์**

^๕อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^๖พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์), “การประยุกต์ใช้หลักภวณา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”, **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^๗เนตรดาว ขวัญพุทโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^๘อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวณา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวะนา ด้านสติภาวะนา ด้านจิตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตภาวะนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้นสติภาวะนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวะนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวะนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตภาวะนา ($\bar{X} = 4.28$)^๙

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจิตภาวะนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.623$) สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทธโร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น^{๑๐} สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา พลอาสาสมัคร, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวะนา ด้านสติภาวะนา ด้านจิตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านสติภาวะนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตภาวะนา และกายภาวะนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวะนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด^{๑๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวะนา ด้านสติ

^๙พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์), “การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”, **พุทธศาสนคณาจารย์** สาขา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^{๑๐}เนตรดาว ขวัญพุทธโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนคณาจารย์** (รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๑๑}อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนคณาจารย์**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)^{๑๒}

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัญญาภาวนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.57$) สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว ขวัญพุทธโธ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นปัญญาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาโดยเน้นด้านปัญญามากกว่าด้านอื่น^{๑๓} สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล บุญรักษา พลอาสาสมัคร, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านศีลภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตตภาวนา และกายภาวนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด^{๑๔} และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยาบุรี จังหวัดพะเยาบุรี ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีเพียงด้านจิตตภาวนาอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การบริหารงานบุคคลในชั้น

^{๑๒} พระดำรงค์ฤทธิ์ นราสโก (สิงห์เรศร์), “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”, พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^{๑๓} เนตรดาว ขวัญพุทธโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๔} อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ศีลภาวนา ($\bar{X} = 4.36$) การบริหารงานบุคคลในชั้นกายภาวนา ($\bar{X} = 4.34$) การบริหารงานบุคคลในชั้นปัญญาภาวนา ($\bar{X} = 4.29$) และการบริหารงานบุคคลในชั้นจิตตภาวนา ($\bar{X} = 4.28$)^{๑๕}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑. ควรส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเรื่องการทำงานโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นตัวอย่างให้กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและยินดีที่จะส่งเสริมปฏิบัติตาม

๒. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาที่มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีที่มาที่ไปที่สามารถตรวจสอบได้

๓. ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสายงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีไฟในการปฏิบัติงานไม่เฉื่อยชา

๒. ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีการกิจเร่งด่วนแทรกเข้ามาทีมงานก็พร้อมจะรับมือกับงานได้ทุกสถานการณ์สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โบนัส การท่องเที่ยวเชิงวิชาการ กิจกรรมสร้างความสามัคคี กีฬาภายใน ภายนอก ร่วมกับหน่วยงานอื่น ปีใหม่ สงกรานต์ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรคนอื่น และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๓. ควรพัฒนาเกี่ยวกับจิตใจของบุคลากรให้เกิดคุณธรรมให้บุคลากรได้ยึดเหนี่ยวสำหรับปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยค่อยๆ ให้ซึมซับจากกิจกรรมเล็กๆ น้อยๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมสวดสัปดาห์ธรรม คือ มีการดำเนินกิจกรรม ฟังเทศน์ นั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ในทุกวันศุกร์ สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง หรือการเข้าค่ายปฏิบัติธรรมเดือนละ ๒ ครั้ง อย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้รู้บาป บุญ คุณ โทษ รู้เท่าทันตนเองเดินสายกลางและมีภูมิคุ้มกัน วิธีปฏิบัติตนอย่าง

^{๑๕} พระดำรงค์ฤทธิ นราสโร (สิงห์เรศร์), “การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา”, พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

เหมาะสมเมื่อเจอความเจริญทางวัตถุสิ่งล่อใจด้านต่างๆ ที่จะเป็นเหตุให้กระทำผิดศีล ๕ ด้านใดด้านหนึ่ง อันเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อม และมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่ด้อยลงในที่สุด

๔. ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับควรพิจารณาปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตั้งมั่นในศีลธรรม ซื่อตรง ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างมาตรฐานให้เกิดความศรัทธา และปฏิบัติตาม เริ่มจากบทบาทในสถาบันการทำงานจนถึงสถาบันครอบครัวและสร้างความใกล้ชิดเพิ่มความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นเพื่อจะได้รับรู้สภาพปัญหาและสามารถที่จะออกกฎระเบียบนโยบายการบริหารปกครองเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกต้อง

๕. ควรเพิ่มกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้แก่ข้าราชการและครอบครัวโดยจัดกิจกรรมรวมกลุ่ม จัดตั้งเป็นสมาคมแม่บ้าน ตั้งร้านค้าสหกรณ์ ผลิตสินค้าจำหน่าย ดูงาน หรือกิจกรรมใดๆที่สามารถสร้างรายได้เสริม เพื่อมีกิจกรรมสนทนากันร่วมกัน มีรายได้ทำให้ลดความตึงเครียดและกดดันทางอารมณ์ของข้าราชการตำรวจ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นทางอ้อม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนาธรรมของศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๒. ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ กับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่น เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

๓. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๕. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมบุคลากรตามหลักไตรสิกขา