

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกำลังพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ๔) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภาวะนา ๔ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรบ้านธิ จังหวัดลำพูน และสถานีตำรวจภูธรแม่ทา จังหวัดลำพูน จำนวน ๒๐๕ คน ซึ่งสังกัดอยู่ในตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีโควตา(Quota) โดยเปรียบเทียบจำนวนประชากรกับตารางมาตรฐานว่าด้วยขนาดประชากรและขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน(Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๑๓๖ ตัวอย่าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ในส่วนของข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (data Grouping) สารสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘ ดำรงตำแหน่งข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒ และมีอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๓๒$) คือด้านปัญญาภาวะนา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๔.๐๒$) คือ ด้านจิตตภาวะนา มีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านกายภาวะนา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านกายภาวะนา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๗$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๕๓$) ในข้อที่ว่าหน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพ ปีละ ๑ ครั้ง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๓.๕๕$) ในข้อที่ว่าหน่วยงานของท่าน มีการแข่งขันกีฬาเป็นประจำ

๒) ด้านสติภาวะนา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านสติภาวะนา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๒๙$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๖๕$) ในข้อที่ว่าท่านให้บริการประชาชนทุกคน โดยเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๓.๘๖$) ในข้อที่ว่าหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมการทำความสะอาดศาสนสถานเป็นประจำทุกเดือน

๓) ด้านจิตตภาวะนา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านจิตตภาวะนา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๒$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๖๔$) ในข้อที่ว่าท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจที่ดีไม่มีอคติ ในการให้บริการประชาชน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๓.๕๕$) ในข้อที่ว่าหน่วยงานของท่านมีการนิมนต์พระมาเทศน์อบรม สั่งสอนศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม

๔) ด้านปัญญาภาวนา พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านปัญญาภาวนา ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๓๒$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๕๙$) ในข้อที่ว่า ท่านแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น โดยปฏิบัติตามหลักภาวนา ระเบียบ ข้อบังคับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๔.๐๑$) ในข้อที่ว่า หน่วยงานของท่านสนับสนุนข้าราชการตำรวจ ให้เข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น โดยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีระดับรายได้ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูนผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านกายภาวนา

ปัญหา

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านกายภาวนา คือ มีภาระหน้าที่มากจึงทำให้มีเวลาออกกำลังและฝึกปฏิบัติน้อยลง มากที่สุด จำนวน ๘ คน รองลงมาเป็นปัญหาสภาพร่างกายไม่พร้อมเนื่องจากอายุมากจึงทำให้ร่างกาย ไม่แข็งแรง ในการฝึกปฏิบัติ จำนวน ๗ คน และข้าราชการตำรวจมีเงินเดือนน้อยต้องหารายได้เสริม หลังจากว่างเว้นจากหน้าที่งานราชการ โดยต้องไปทำงานอื่นเพิ่ม น้อยที่สุด จำนวน ๑ คน

ข้อเสนอแนะ

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในด้านกายภาวนา คือ ต้องมีการปฏิบัติและจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและให้เหมาะสมต่อช่วงอายุ วัย และสุขภาพของแต่ละท่าน มากที่สุด จำนวน ๗ คน รองลงมาเป็นปัญหาที่ควรมีการเพิ่มอัตรา เงินเดือนและสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจรวมถึงข้าราชการตำรวจควรจัดสรรเวลา เพื่อฝึกปฏิบัติ บ้าง จำนวน ๒ คน และข้าราชการตำรวจควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และพัฒนา หาคำความรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของตัวเอง น้อยที่สุด จำนวน ๑ คน

๒) ด้านศีลภาวนา

ปัญหา

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านศีลภาวนา คือ ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ออกนอกกรอบ เป็นบางครั้ง มากที่สุด จำนวน ๔ คน และหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญ ไม่มีกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม การปฏิบัติหน้าที่บางครั้งถูกยั่วยุจากประชาชน น้อยที่สุด จำนวน ๑ คน

ข้อเสนอแนะ

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในด้านศีลภาวนา คือ ควรมีการอบรมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติต่อ ประชาชนโดยยึดตามหลักกฎหมาย มากที่สุด จำนวน ๕ คน และผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี เห็นความสำคัญของข้าราชการทุกคนน้อยที่สุดจำนวน ๑ คน

๓) ด้านจิตตภาวนา

ปัญหา

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านจิตตภาวนา คือ เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการเงินและความเป็นอยู่ไม่ค่อยดีจึงส่งผลทาง ด้านจิตใจสุขภาพและไม่มีเวลา มากที่สุด จำนวน ๓ คน รองลงมาไม่มีต้นแบบ จึงทำให้ไม่ได้ฝึก

ทางด้านจิตใจ จำนวน ๒ คน และข้าราชการไม่ค่อยพัฒนาตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา น้อยที่สุด จำนวน ๑ คน

ข้อเสนอแนะ

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในด้านจิตตภาวนา คือ ควรมีการส่งเสริมบุคลากรฝึกฝนด้านจิตใจให้มากเพราะเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาด้านอื่นๆ อย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง มากที่สุด จำนวน ๔ คน และผู้บังคับบัญชา ควรเห็นความสำคัญ และจัดกำลังสับเปลี่ยนกำลังพลในกรณีมีการกิจหลายอย่างพร้อมกัน น้อยที่สุด จำนวน ๒ คน

๔) ด้านปัญญาภาวนา

ปัญหา

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในด้านปัญญาภาวนา คือ ข้าราชการทุกคนไม่หาเวลาปฏิบัติให้เข้าถึงอย่างแท้จริง มากที่สุด จำนวน ๓ คน และความไม่พร้อมทางด้านสุขภาพ การเงิน ครอบครัว และการตัดสินใจที่รวดเร็วทำให้เกิดพลาดเป็นบางครั้ง น้อยที่สุด จำนวน ๑ คน

ข้อเสนอแนะ

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในด้านปัญญาภาวนา คือ ควรมีการอบรมฝึกให้เกิดสติปัญญา มีไหวพริบ จะได้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และสังคม มากที่สุด จำนวน ๓ คน รองลงมาควรส่งเสริมให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาดูแลให้เกิด ความเข้าใจในหน้าที่ หรือแจ้งข้อมูลข่าวสารและกระดานข้อมูล จำนวน ๒ คน และผู้บังคับบัญชา ควรเห็นความสำคัญ และให้เวลาน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน

๕.๑.๕ แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านกายภาวนา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา การสร้าง บุคลิกภาพให้ดีขึ้น ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ และออกกำลังกายอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ เมื่อร่างกาย แข็งแรงก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ข้าราชการตำรวจเองต้องหมั่นเรียนรู้ และฝึกฝนหรือทบทวนยุทธวิธีในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความคล่องแคล่วว่องไวเป็นประจำ

๒) ด้านศีลภาวนา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ด้านศีลภาวนา ช่วยให้ ข้าราชการตำรวจฝึกปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๓) **ด้านจิตตภาวนา** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ด้านจิตตภาวนา ช่วยให้ข้าราชการตำรวจมีการนำหลักพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและมีการนำหลักพระพุทธศาสนามาใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน รวมถึงมีหลักธรรมในใจจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

๔) **ด้านปัญญาภาวนา** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา ช่วยให้มีการอบรมทบทวนยุทธวิธีต่างๆ อยู่เป็นประจำ และปฏิบัติงานที่ดีตามหลักของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมากขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน พบว่าระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูนเป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่ได้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

๑) จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านกายภาวนา ในเรื่องของ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพปีละ ๑ ครั้ง ($\bar{x} = ๔.๕๓$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ซึ่งตัวข้าราชการตำรวจเองต้องหมั่นออกกำลังกายโดยการสร้างบุคลิกภาพให้ดีปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิชญ์รัชต์ บุญช่วย**^๑ ซึ่งได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขาผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกายวาจาใจไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น

๒) จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านศีลภาวนา ในเรื่องการให้บริการประชาชนทุกคนโดยเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ (๔.๖๕ = มากที่สุด) แสดงให้เห็นว่าการบริการประชาชนของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ได้คำนึงถึง

^๑ พิชญ์รัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

ประชาชนเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระราชวรเมธี, ดร.**^๒ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีชั้นยศนายทหารประทวน และมีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านสีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๓) จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านจิตตภาวนา ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจที่ดีไม่มีอคติ ในการให้บริการประชาชน (๔.๖๔ = มากที่สุด) แสดงให้เห็นว่าตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ปฏิบัติกับผู้มาใช้บริการในตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยนำหลักพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

๔) จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้านปัญญาภาวนา ในเรื่องการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น โดยปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (๔.๕๙ = มากที่สุด) แสดงให้เห็นว่าตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน พยายามใช้ความคิดและสติปัญญาแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนมากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นพรัตน์ พัฒนธัญญา**^๓ ซึ่งได้ศึกษางานวิจัย เรื่องการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัญญา คือ การขาดผู้นำที่พร้อมไปด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำจึงทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลในการพัฒนาทางจิตและปัญญา แนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้นที่จะสามารถแก้ไขปัญญาและอุปสรรคได้ด้วยการคิดนอกกรอบที่เป็นไปได้ของปัจเจกบุคคล พร้อมกับการสร้างและส่งเสริม ปรับเปลี่ยนนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทย โดยต้องประสานการพัฒนาการเรียนรู้ ฝึกอบรม ค้นคว้า วิจัยทดลอง เป็นต้น

๕) จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

^๒ พระราชวรเมธี, ดร., “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^๓ นพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อายุไม่ได้เป็นตัวกำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก
 ภาวนา ๔ ของตำราจตุรจังหวัดลำพูน ซึ่งช่วงอายุที่แตกต่างกันต่างมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จำลองโทธรินทร์ เจริญกิจจารัตน์**^๕ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง
 “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”
 ผลการศึกษาพบว่า ๑. ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็น
 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการของกองพัน
 ทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔
 ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน ๒. เปรียบเทียบความ
 คิดเห็นของข้าราชการกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัย
 ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุราชการ ชัยยศ และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า
 ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 ของประชาชน และต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักกฎหมาย ที่ตั้งเอาไว้อย่างเคร่งครัด
- ๒) ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นของตำรวจจังหวัดลำพูน ควรปรับเปลี่ยน
 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
 ไปอย่างรวดเร็ว

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- ๑) ข้าราชการตำรวจควรมีการออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจัด
 ให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อพัฒนาร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงและความ
 พร้อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) ข้าราชการตำรวจควรนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่
 ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมอาจทำได้ยาก แต่หากปฏิบัติได้เพียงเล็กน้อยก็ถือว่า

^๕ จำลองโทธรินทร์ เจริญกิจจารัตน์ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพัน
 ทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ได้มีการพัฒนาตนเอง และควรพัฒนาพฤติกรรมให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีต่อประชาชน

๓) ข้าราชการตำรวจควรมีการฝึกอบรมจิตใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความอดทน อดกลั้นต่อความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะด้วย

๔) ข้าราชการตำรวจควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการหาโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม หรือหมั่นศึกษาหาความรู้จากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าได้ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทางด้านปัญญา

๕) ข้าราชการตำรวจควรมีการปฏิบัติตนเองในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง ด้วยการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี ๔ ในการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาขึ้นมาใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี ๔ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี ๔ ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๒) ควรศึกษาถึงประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลการวิจัยที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงขึ้นไป

๓) ควรมีการศึกษาถึงการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น