



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ACCORDANCE WITH BHAVANA IV OF LAMPHUN PROVINCIAL POLICE

ร้อยตำรวจโทชาติ ทองภักดี*

ดร. ศรีธน นันทาลิต, น.บ., ร.ป.ม. น.ม., Ph.D.**

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ๔) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจภูธรบ้านธิ จังหวัดลำพูน และสถานีตำรวจภูธรแม่ทา จังหวัดลำพูน จำนวน ๒๐๕ คน เป็นตัวแทนของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน โดยเปรียบเทียบจำนวนประชากรกับตารางมาตรฐานว่าด้วยขนาดประชากรและขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน ๑๓๖ ตัวอย่าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีกำหนดผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ในส่วนของข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) สำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ระดับความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$) ในด้านปัญญาภavana ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.02$) ในด้านจิตตภavana

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

** อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๒) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุราชการ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๓) ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน สรุปได้ว่า ด้านกายภavana มีภาระหน้าที่มากทำให้ไม่มีเวลาออกกำลังกาย ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมตามช่วงอายุ วัย ด้านศีลภavana ยังขาดระเบียบวินัย ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ควรมีการอบรมบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย อยู่เป็นประจำและปฏิบัติต่อประชาชนโดยยึดตามหลักกฎหมาย ด้านจิตตภavana เนื่องจากภารกิจมากด้านการเงิน และความ เป็นอยู่ไม่ค่อยดีส่งผลทางด้านจิตใจ ควรส่งเสริมให้บุคลากรฝึกฝนด้านจิตใจให้มาก ด้านปัญญภavana ไม่ใ้รู้ ขาดความพร้อมทางด้านสุขภาพ การเงิน ครอบครัว ควรสนับสนุนให้มีการอบรมฝึกให้เกิดสติปัญญา มีปฏิภาณไหวพริบ ในการปฏิบัติหน้าที่ จะได้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

๔) ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เน้นในเรื่องการประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย ข้อบังคับ หลักกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวมการพัฒนาร่างกายเสริมสร้างบุคลิกภาพ ให้ดีขึ้นปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอันจะเกิดผลดีต่อทั้งผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานในภาพรวม

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, หลักภavana ๔

ABSTRACT

The objectives of this research "Human Resource Development in accordance with Bhavana IV of Lamphun Provincial Police" were :1) to study the development of human resource according to the principle of Bhavana IV of Lamphun provincial police, 2) to compare the opinion of troops towards human resource development according to the principle of Bhavana IV of Lamphun provincial police, 3) to find out the problems, the obstacles and the suggestions the development of human resource according to the principle of Bhavana IV of Lamphun provincial police, and 4) to investigate the application guidelines according to Bhavana IV towards human resource development of Lamphun provincial police. The research used mixed methods research by using populations and samples were 205 people selected from the commissioned police officer and non - commissioned police officer of Banthi and Maetha police station, Lamphun province was a representative of Lamphun provincial police. The samples were 136 people by using the formula of Krejcie & Morgan. The data collection was a questionnaire and by a computer program for social science research and the analysis of data has been done by frequency, percentage, mean and standard deviation, statistical hypothesis testing using t-test (t-test), F-test by one way analysis for variance (One way Anova) and the Least Significant Difference: LSD. In the part of open-ended questions showed the problems, obstacles and suggestions, the researcher arranged the group according to the issues of open-end. Then, there was to analyze by frequency and data from interviews, the researcher will gather data grouping on the essence of the interview, then content analysis technique (Content Analysis Technique)

The results showed that

1) The level of development of human resources in accordance with the fourth prayer of the police stations in Lamphun. The total average was high ($\bar{x} = 4.18$), considering that each aspect. Each side has commented on the development of human resources by prayer. 4 at a high level The average maximum ($\bar{x} = 4.33$) in the intelligence prayer. The lowest average ($\bar{x} = 4.02$) in the Hittpawna.

2) comparison of opinions on the development of human resources in accordance with the fourth prayer of the police stations in Lamphun by testing the hypothesis by analyzing differences by personal factors such as age, education. current Position Monthly income level And found that the age-old public education. current Position Monthly income level And age Government Comments are no different.

3) study the problems. And recommendations on the development of human resources in accordance with the fourth prayer of the police station offense is concluded. There are a lot of obligations Most officials do not follow the orders of their superiors. And officials do not find time to truly practice which should be treated consistently and activities appropriate to the age and the age and health promotion, personnel training the mind. Training in the discipline. Training and coaching are the intellectual acumen to the benefit of themselves and society.

4) the results of the interviews showed that the most important information on the subject to behave in a mess. To be fair to the public. Creating a personality for the better, free from disease. Including the main Buddhist applied to perform their duties more effectively.

Keywords : Development, Human resource, Bhavana IV

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดนโยบายในการที่จะมุ่งมั่นรักษาความมั่นคงของประเทศชาติ โดยการเร่งพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการผลิตและการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคีและจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ส่วนรวมตลอดจนจัดหาและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรี รวมทั้งพัฒนาสถานตำรวจและหน่วยปฏิบัติงานหลักให้มีความพร้อมในการบริการประชาชน

ตำรวจภูธรจังหวัดลำพูนกำหนดภารกิจให้บริการประชาชนเป็นไปตามแนวทางการตามนโยบายและแผนงานของตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามนโยบายและแผนของผู้บังคับบัญชาได้แก่ ด้านการบริการและบริกาทั่วไปด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินด้านการควบคุมและจัดการจราจร รวมถึงด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจะต้องควบคุม กำกับ ดูแลและติดตามผลการปฏิบัติของตำรวจเพื่อเป็นกรอบแห่งการพัฒนาแต่อย่างใดก็ตาม ตำรวจกลับถูกกล่าวหาว่าเพิกเฉยละเลยไม่กระตือรือร้นในการระงับปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิดและตำรวจยังถูกกล่าวหาด้วยว่าเข้าข้างผู้กระทำความผิดและช่วยปิดบังตัวผู้กระทำผิดหรือแม้กระทั่งเป็นผู้กระทำความผิดเสียเองซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงปัญหาบางประการของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนซึ่งทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบังคับบัญชา และการปฏิบัติหน้าที่

ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภควา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและหลักภควา ๔ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้รูปแบบความเหมาะสมอันจะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ให้มีคุณสมบัติพร้อมทั้งด้านร่างกาย ด้านความประพฤติ ด้านจิตใจ และด้านปัญญา มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธามากยิ่งขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๑.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภควา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

๑.๑.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภควา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๑.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภควา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

๑.๑.๔ เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักภควา ๔ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

๒. ขอบเขตของการวิจัย

๒.๑.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเนื้อหาครอบคลุมแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักภควา ๔ ซึ่งประกอบด้วย ๑. ด้านกายภควา ๒. สีสภควา ๓. จิตตภควา ๔. ปัญญาภควา ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

๒.๑.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ระดับรายได้ และอายุราชการ และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภควา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน คือ กายภควา (การพัฒนากาย) สีสภควา (การพัฒนาความประพฤติ) จิตตภควา (การพัฒนาจิตใจ) และปัญญาภควา (การพัฒนาปัญญา)

๒.๑.๓ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจากสถานีตำรวจภูธรบ้านธิ จังหวัดลำพูน และสถานีตำรวจภูธรแม่ทา จังหวัดลำพูน เป็นตัวแทนของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน จำนวน ๒๐๕ คน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๑๐ รูป/คน

๒.๑.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรบ้านธิ จังหวัดลำพูน และสถานีตำรวจภูธรแม่ทา จังหวัดลำพูน เป็นตัวแทนของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

^๑ พระธรรมปิฎก, (ปอ. ปยุตโต), พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

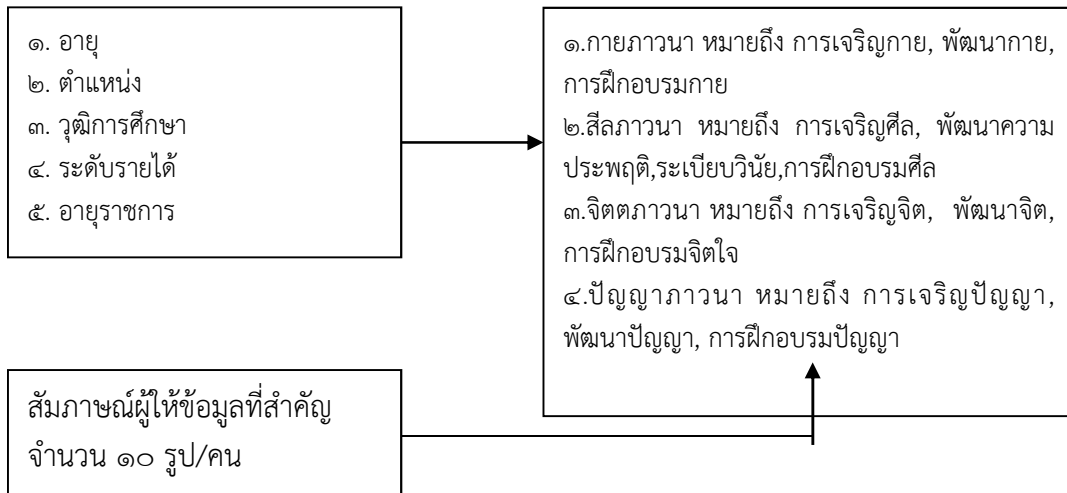
๒.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่เดือน สิงหาคม ๒๕๕๘ ถึง เดือน มกราคม ๒๕๕๙
รวมระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น ๖ เดือน

๓. สมมุติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และอายุราชการต่างกัน มีการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน แตกต่างกัน

๔. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”
จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพ ที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

๕. วิธีดำเนินการวิจัย

๕.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการสำรวจ
และการวิจัยเชิง ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๕.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๕.๒.๑ ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน จากสถานีตำรวจภูธรบ้านธิจังหวัดลำพูน จำนวน ๖๗ คน และสถานีตำรวจภูธรแม่ทาจังหวัด
ลำพูน จำนวน ๑๓๘ คน รวมทั้งหมด จำนวน ๒๐๕ คน เป็นตัวแทนของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

๕.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของสถานี
ตำรวจภูธรบ้านธิ จังหวัดลำพูน และสถานีตำรวจภูธรแม่ทา จังหวัดลำพูน เป็นตัวแทนของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน
การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีโควตา(Quota) โดยเปรียบเทียบจำนวนประชากรกับตารางมาตรฐานว่าด้วยขนาด
ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)^๒ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % จำนวน
ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๑๓๖ ตัวอย่าง จากนั้นจึงหากลุ่มตัวอย่างของประชากร ในแต่ละสถานี

๕.๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลหลัก การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน
๑๐ รูป/คน

^๒ อุเทน ปัญโญ, รศ., ระเบียบวิธีวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (เชียงใหม่ : พิมพ์ที่มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่,
๒๕๕๖), หน้า ๑๔๐.

๕.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบ มีโครงสร้าง (Structured Interview)

๕.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการหาผลต่างน้อยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๒. การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลตามกรอบการวิจัยจากนั้นนำข้อมูลมาจัดกลุ่มข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาความเรียงเชิงพรรณนา

๖. ผลการวิจัย

๖.๑ ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘ ดำรงตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒ และมีอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖

๖.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน มีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = ๔.๓๒$) คือ ด้านปัญญาภาวนา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = ๔.๐๒$) คือ ด้านจิตตภาวนา

๖.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุราชการ พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานจำนวน ๕ สมมติฐานพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ทั้ง ๕ สมมติฐาน

๗. ข้อเสนอแนะ

๗.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน และต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหลักกฎหมาย ที่ตั้งเอาไว้อย่างเคร่งครัด

๒) ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูนควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานและมีความพร้อมในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๗.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ข้าราชการตำรวจควรมีการออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อพัฒนาร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรงและมีความพร้อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ข้าราชการตำรวจควรนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมอาจทำได้ยาก แต่หากปฏิบัติได้เพียงเล็กน้อยก็ถือว่าได้มีการพัฒนาตนเอง และควรพัฒนาพฤติกรรมให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีต่อประชาชน

๓) ข้าราชการตำรวจควรมีการฝึกอบรมจิตใจของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความอดทนอดกลั้น ต่อความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะด้วย

๔) ข้าราชการตำรวจควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการหาโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม หรือหมั่นศึกษาหาความรู้จากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าได้ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทางด้านปัญญา

๕) ข้าราชการตำรวจควรมีการปฏิบัติตนเองในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง ด้วยการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาขึ้นมาใหม่ เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภavana ๔ ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๒) ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการประยุกต์ใช้หลักภavana ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดผลการวิจัยที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงขึ้นไป

๓) ควรมีการศึกษาถึงการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

พระธรรมปิฎก, (ปอ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
อุเทน ปัญญา, รศ.. **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. เชียงใหม่ : พิมพ์ที่มหาวิทยาลัยนอร์ท - เชียงใหม่, ๒๕๕๖.