

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรม  
เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี\*  
THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF BUDDHIST INTEGRATION  
FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
OF CHONBURI PROVINCIAL POLICE

บุญชिरา ภูชนะจิต

Bunchira Phuchanajita

สุรินทร์ นียมามงกูร

Surin Niyamangkoon

สุรพล สุธะพรหม

Surapon Suyaprom

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

E-mail: m.chanajita@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 3) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ 4) เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

### ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 3 ปัจจัย คือ 1) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 2) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตำรวจภูธรชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.287

\* Received 7 June 2021; Revised 23 June 2022; Accepted 29 June 2022

3. ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. จากผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้านพบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สามารถครองใจ ครองตน ครองคน ครองงาน และครองจิตของประชาชนได้

**คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, การบูรณาการหลักพุทธธรรม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ตำรวจ, ฆราวาสธรรม 4

## ABSTRACT

This research aimed to 1) develop the human resource of the Chonburi Provincial Police, 2) study the factors related to the principles of human resource development of the Chonburi Provincial Police, and 3) analyze the causal relationship model of the human resource development of the Chonburi Provincial Police, and 4) propose a causal relationship model of the Buddhist integration for human resource development of the Chonburi Provincial Police.

### The findings were as follows;

1. Three factors that promoted human resource development of the Chonburi Provincial Police were as follows: 1) the integration of Buddhist principles for human resource development of the Chonburi Provincial Police, 2) principles of human resource development, and 3) human resource development methods.

2. The analysis results of the factors related to the principles of human resource development of the Chonburi Provincial Police were at the highest level with an average of 4.25 and a standard deviation of 0.287.

3. The analysis results of the causal relationship model of human resource development of the Chonburi Provincial Police showed that the variables in all four aspects: the objectives of development, training methods, implementation, and evaluation directly affected the human resource development of the Chonburi Provincial Police with the statistical significance at 0.01 level.

4. The study results of the causal relationship model of human resource development of the Chonburi Provincial Police in all five aspects revealed that the Chonburi Provincial Police were able to win the people's hearts and minds, including having self-management, man-management, and job-management.

**Keywords:** The Causal relationship Model, Buddhist integration, Human resource development, Police, Four virtues for a good household life (Gharavasa - Dhammas)

## บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะเป็นองค์กรหลักในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ว่า “ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการบริการที่รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น มีความหวาดกลัวภัยน้อยลง มีความเชื่อมั่นในการอำนวยความสะดวกและการบังคับใช้กฎหมายที่โปร่งใส สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติ มีความมั่นคง และสงบสุข” จากแผนปฏิบัติการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563 (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2563) พลตำรวจเอกสุวัจน์ ไฉ่จ้อยอดสุข ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้มอบนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ผู้จัดการออนไลน์, 2563) ที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายรัฐบาลให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส และมุ่งมั่น ในการขับเคลื่อนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตามวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ.2561-2580) (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564) ที่ว่า “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมาย ที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” มีความชัดเจนในการขับเคลื่อนระบบอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งได้กำหนดนโยบายบริหารงานให้กับทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยการกระจายอำนาจลงสู่ระดับพื้นที่ โดยเฉพาะสถานีตำรวจ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน คือ “ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังคม และประเทศชาติ มีความมั่นคงและสนับสนุนการพัฒนาประเทศ” กระทั่งเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตาม 3 พันธกิจหลัก คือ ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางอาญา และการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร โดยยึดถือค่านิยมร่วมกัน คือ COPS หมายถึง สมรรถนะ (Competency) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) และบริการด้วยใจ (Service Mind)

กองบังคับบัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ภายใต้การบัญชาการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ฝ่ายอำนวยการ 2) กองกำกับการสืบสวน 3) กลุ่มงานสอบสวน และ 4) สถานีตำรวจภูธรในสังกัด จำนวน 23 สถานี โดยมีกำลังพลทั้งสิ้น 2,652 นาย (กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, 2557) ประกอบด้วย ตำรวจชั้นสัญญาบัตร 1,023 นาย และตำรวจชั้นประทวน 1,629 นาย ในการปฏิบัติงานได้มีการประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายปกครอง กรมเจ้าท่า สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในพื้นที่ ได้แก่ ตำรวจท่องเที่ยว ตำรวจน้ำ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อร่วมกันทำงานโดยบูรณาการภารกิจเข้าด้วยกันในลักษณะศูนย์บริการ ที่มีเจ้าหน้าที่จากทุกส่วนราชการมาให้บริการร่วมกัน

แม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ แต่ยังมีหลักการที่เป็นจรรยาบรรณและระเบียบปฏิบัติแล้วก็ตาม การปลูกจิตสำนึกทางด้านการให้บริการ การปรับทัศนคติในการทำงาน โดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทางด้านจิตใจจะต้องส่งเสริมในด้านจริยธรรมและคุณธรรมให้มากขึ้น เพราะเป็นแนวทางที่สามารถทำได้และจะนำไปสร้างเป็นรูปแบบและตัวอย่างในการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนในการเผยแพร่ธรรมะให้กับตำรวจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักขรรษาธรรม 4 ประกอบด้วย สัจจะ (จริงใจ) ทมะ (ฝึกฝน) ขันติ (อดทน) และจาคะ (เสียสละ) เพื่อที่จะนำมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเตือนใจในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 (แนบท้ายกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553) (กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554) ส่วนที่ 1 มาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติของตำรวจ ข้อ 4 ได้น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ที่ได้พระราชทานให้ตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการไว้ ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น
3. การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักฆราวาสธรรม 4 อันประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ เพื่อที่จะนำมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเตือนใจในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

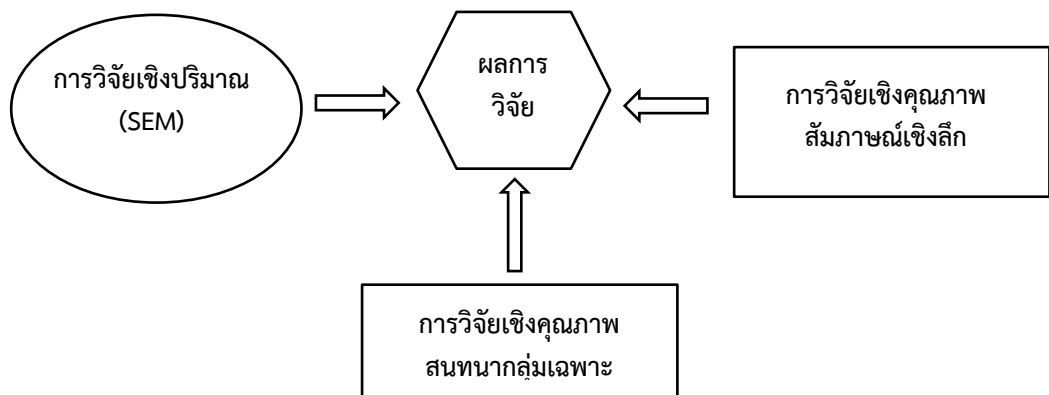
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานตามหลักฆราวาสธรรม 4 เป็นอย่างไร ดังนั้น จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นต้นแบบและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจในสังกัดอื่นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม รูปแบบการวิจัยแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การวิจัยแบบผสมวิธีด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,791 นาย (กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, 2557) ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 390 ตัวอย่าง สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัย โดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของจำนวนค่าพารามิเตอร์ ที่ทำการประมาณค่าภายใต้โมเดลตามสมมุติฐานในกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม ตามแนวคิดของนักวิจัยด้านโมเดลการวิเคราะห์ลิสเซลล์ คือ Lindeman, Merenda and Gold (Lindeman RH, Merenda PF, & Gold RZ., 1980) และ Weiss (Weiss, R., 1972) ที่ได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไว้เป็น 1 พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 10 ถึง 20 ตัวอย่าง จากกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่า มีค่าพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าได้โมเดลลิสเซลล์ทั้งหมด 39 พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ 10 ตัวอย่าง =  $39 \times 10 = 390$  ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านนโยบาย ผู้บริหารหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ตำรวจที่ผ่านหลักสูตรแล้ว จำนวน 18 รูปหรือคน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 5 ส่วน ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อความแยกตามตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา 3 ข้อ 2) ด้านวิธีการฝึก 3 ข้อ 3) ด้านการนำไปปฏิบัติ 3 ข้อ 4) ด้านการประเมินผล 3 ข้อ ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 9 ข้อโดยแยกตามตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม 3 ข้อ 2) ด้านการศึกษา 3 ข้อ 4) ด้านการพัฒนา 3 ข้อ ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธรรม 4 ประกอบด้วยคำถามแยกตามตัวแปรดังนี้ 1) ด้านสัจจะ (จริงใจ) 3 ข้อ 2) ด้านทมะ (ฝึกฝน) 3 ข้อ 3) ด้านขันติ (อดทน) 3 ข้อ 4) ด้านจาคะ (เสียสละ) 3 ข้อ ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยคำถาม

ดังนี้ 1) ด้านการเป็นที่ยอมรับของประชาชน 3 ข้อ 2) ด้านการมีความรู้ 3 ข้อ 3) ด้านการมีทักษะ 3 ข้อ 4) ด้านการมีความเชี่ยวชาญ 3 ข้อ 5) ด้านการมีคุณธรรม 3 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย การเป็นที่ยอมรับของประชาชน การมีความรู้ การมีทักษะ การมีความเชี่ยวชาญ และการมีคุณธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หรือไม่ อย่างไร 2) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการฝึก การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล เป็นการพัฒนามีความเหมาะสมหรือไม่ และ/หรือด้านใดไม่เหมาะสม และด้านใดยังขาดอยู่ 3) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความเพียงพอหรือไม่ และ/หรือด้านใดไม่เหมาะสม และต้องเพิ่มเติมด้านใด 4) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะการปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม 4 ประกอบด้วย สัจจะ (จริงใจ) ทมะ (ฝึกฝน) ขันติ (อดทน) จาคะ (เสียสละ) ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หรือไม่ อย่างไร

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) การศึกษารายวิชาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักฆราวาสธรรม 4 เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสังเคราะห์ตัวแปร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยทำการรวบรวมเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มา และสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร จะเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ต่อไป 2) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว จำนวน 390 คน 3) ลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามกับ ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 23 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี สถานีตำรวจภูธรเสม็ด สถานีตำรวจภูธรเกาะจันทร์ สถานีตำรวจภูธรบ่อทอง สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง สถานีตำรวจภูธรบางละมุง สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ สถานีตำรวจภูธรเกาะสีชัง สถานีตำรวจภูธรแสนสุข สถานีตำรวจภูธรพานทอง สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ สถานีตำรวจภูธรบ่อวิน สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา สถานีตำรวจภูธรพลูตาหลวง สถานีตำรวจภูธรดอนหัวฬ่อ สถานีตำรวจภูธรพนัสนิคม สถานีตำรวจภูธรคลองกิ่ว สถานีตำรวจภูธรศรีราชา สถานีตำรวจภูธรหนองขาม สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ สถานี

ตำรวจภูธรนาจอมเทียน และสถานีตำรวจภูธรหนองปรือ จำนวน 390 คน 4) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 390 ชุด แล้วซึ่งคิดเป็น 100% ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคนบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้ เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้จากการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 3 ปัจจัย ดังนี้

1.1 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านสัจจะ มีความเคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน ด้านทมะ ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ด้านขันติ รู้จักอดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก และด้านจาคะ ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

1.2 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล

1.3 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตำรวจภูธรชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.287 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับ



ตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านมีทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ ระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านมีความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แยกเป็นด้านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลักขรรวาสาธรรม 4 พบว่า อิทธิพลทางตรงของหลักขรรวาสาธรรม 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ 0.55 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักหลักขรรวาสาธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีร้อยละ 64

4. จากผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้านพบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สามารถครองใจ ครองตน ครองคน ครองงาน และครองจิตของประชาชนได้ เพราะจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทำให้เกิดการเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น เพราะทำให้ตำรวจถึงพร้อมด้วยความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และคุณธรรม

## อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ด้านมีความรู้ ด้านมีทักษะ ด้านมีความเชี่ยวชาญ และด้านมีคุณธรรม ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีคุณธรรม แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มุ่งเน้นที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ประเภทพลังงานไฟฟ้า” พบว่า บุคลากรในองค์กรควรมีค่านิยมในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีวิถีชีวิตที่ยอมรับเหตุและผลกันโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม (อดิศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโคโนมีย์” พบว่า การกำหนดทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนด นโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จำเป็นต้องมี การกำหนดนโยบายหรือ แผนการพัฒนา และโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น (อนุวัต กระสังข์, 2556) และสอดคล้องกับ สมชาย สรรประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีระบบ สร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ โดยพัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือ ทางวิชาการในการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยว (สมชาย สรรประเสริฐ, 2556)

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.287 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และระดับ มาก 1 ด้านตามลำดับ ดังนี้ ด้านมีคุณธรรม ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ด้านมีทักษะ ด้าน มีความรู้ และด้านความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมวลี ชยามฤต ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์กรภาครัฐและเอกชน” พบว่า องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่ เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล เพื่อมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐาน ในการ สร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร สามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยองค์กร ภาครัฐและเอกชน ต้องช่วย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ รองรับยุคดิจิทัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสม ในยุคดิจิทัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี (โสมวลี ชยามฤต, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และสาคร ธรระที่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการบริหารตามระเบียบกฎข้อบังคับที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญใน การบริหารจัดการเป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เป็นรูปแบบของการพัฒนามตามธรรมชาติ

และการพัฒนาแบบผูกควบคุม ซึ่งมีผลออกมาเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการสร้างสวัสดิการให้แก่บุคลากร ส่งเสริมกิจกรรมอันเป็นการสร้างความรักและความสามัคคี และการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และสาคร ธาระที, 2555)

3. ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

3.1 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ 0.99 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 1.09 และอิทธิพลทางอ้อม -0.28 เป็นอิทธิพลรวม 0.82 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและ จิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี” พบว่า วัตถุประสงค์การพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบร่วมกันในสังคม มีทักษะในการทำงานกลุ่ม เกิดผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ จิตใจ และเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์, 2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวภา บัวเวช เรื่อง “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ที่พบว่า การบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศ การสื่อสารในองค์กร 2) ด้านระบบการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน ค่าตอบแทน การประสานงานและงบประมาณ 3) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพัน และ 4) ประเภทของสื่อประกอบด้วย สื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อกิจกรรมพิเศษ สื่อเทคโนโลยี และสื่อเบ็ดเสร็จภายในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่ระบบการบริหารองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของสื่อต่าง ๆ (เยาวภา บัวเวช, 2554) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธพล เต็มสมเกตู เรื่อง “การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม” ที่พบว่า กลุ่มตำรวจตัวอย่างมีความเห็นระดับปานกลาง ต่อปัจจัยด้านนโยบายธรรมาภิบาล

ปัจจัยด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผล การให้คุณให้โทษ อีกทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและกลุ่มประชาชนที่รับบริการว่า มีผลต่อการนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม ส่วนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นปานกลาง ทั้ง 6 หลัก การทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 3 ด้านกับการปฏิบัติงานนโยบายโดยใช้หลักธรรมาภิบาลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางแต่มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3 ปัจจัย (ยุทธพล เดิมสมเกต, 2563)

3.2 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ด้านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ 0.78 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.06 และอิทธิพลทางอ้อม -0.30 เป็นอิทธิพลรวม 0.30 โดยตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ” พบว่า แบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานกำลังพลกองทัพอากาศคือรูปแบบการฝึกอบรม N-GraDE with ITALIC Model อันประกอบด้วย 1) วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ 2) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 3) แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ 4) กิจกรรมที่หลากหลาย 5) การตัดสินใจเลือกวิธีเรียนรู้ และ 6) การประเมินผลการเรียนรู้ (จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน สีสุธรรม เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ” ที่พบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นประกอบด้วย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพ คือ ต้องประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมี เป้าหมาย(Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) (ภาคิน สีสุธรรม, 2560)

3.3 หลักฆราวาสธรรม 4 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักฆราวาสธรรม 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์

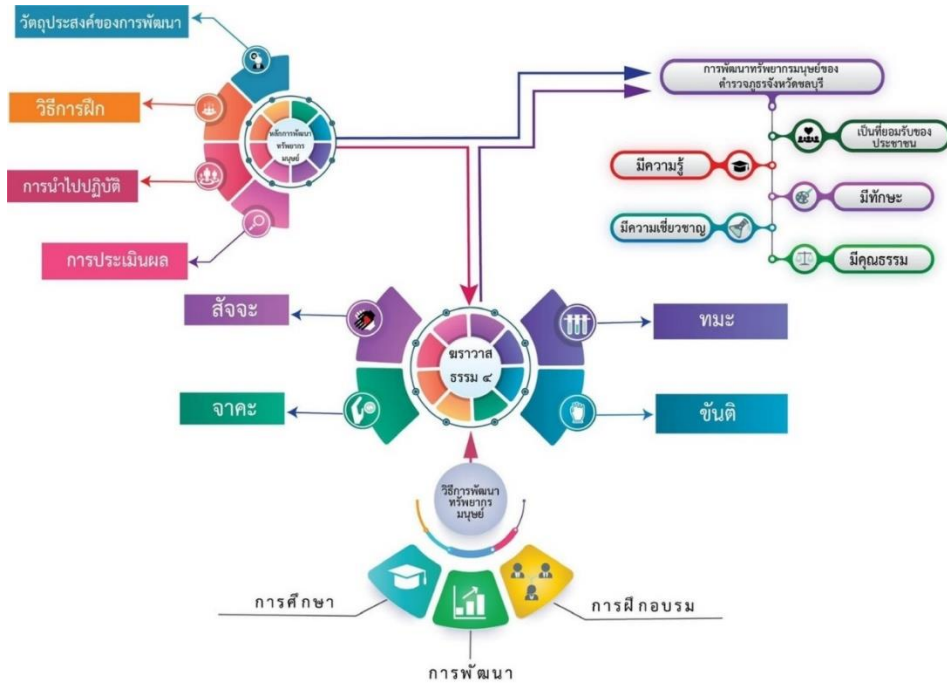
สหสัมพันธ์) เท่ากับ 0.55 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักหลักขรรวาศธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ทำให้เกิดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้ถึงร้อยละ 64 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเพชร สมศรี เรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” พบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอย่าง ยั่งยืน คือ 1) วิธีการพัฒนาจริยธรรมตำรวจด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือ หน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น 2) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษ ข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด 3) การต่อต้านหรือไม่ สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศ 4) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ โดยเน้น พัฒนาจากภายในสู่ภายนอก (ดวงเพชร สมศรี, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก บุญอิม เรื่อง “ขรรวาศธรรม 4: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธ” พบว่า แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักขรรวาศธรรมในพระพุทธศาสนา ด้านหลักการครองเรือน ควรปฏิบัติตาม แนวความซื่อสัตย์ การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และเข้าใจถึงความสำคัญ ของตนที่มีอิทธิพลหรือบทบาทและความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น ด้านหลักการอยู่ร่วมกันในชุมชน ควร ปฏิบัติตามแนวความอดกลั้น การฝึกแก้ไข้ปัญหาโดยสันติวิธี และรู้จักขอบเขตและการ แสดงออกของอารมณ์อย่างพอเหมาะ ด้านหลักการทำงานให้สำเร็จ ควรปฏิบัติตามแนวความ อดทน การไม่ท้อถอยต่อปัญหาที่ประสบ และแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ พอเหมาะ ด้านหลักการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ควรปฏิบัติตามแนวความเสียสละ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคล เช่นนี้ จะทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้ง และปัญหาทางสังคม เกิดสันติสุขในบุคคล ชุมชน และสังคมแบบยั่งยืน (ดิลก บุญอิม, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ สิทธิพานิช ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้ หลักขรรวาศธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า บริบทการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีภารกิจมุ่งเน้นให้บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่นักศึกษา บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถประยุกต์ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนการสอนในทุกกระดับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักขรรวาศธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ร่วมในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทราบบริบทและปัญหาในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งวิเคราะห์ หลักขรรวาศธรรม 4 สำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา (สุภาพ สิทธิพานิช, 2560)

4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ในการวิจัยนี้มีโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการฝึก การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) หลักทวารวาสธรรม 4 ประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ 0.64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูดีทัศน์ นิพนธ์พิทยา เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 1) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง 4) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 5) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (จูดีทัศน์ นิพนธ์พิทยา, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต วิเศษคามินทร์ เรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร คือ การปฏิบัติตามหลักทวารวาสธรรม 4 มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ภูษิต วิเศษคามินทร์, 2563)

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการสนทนากลุ่มเฉพาะแล้วผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีสามารถนำมาอธิบายในรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

- 1) การครองจิต (ด้านมีคุณธรรม) ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การฝึกสมาธิ ฟังเทศน์ ฟังธรรม และจิตอาสาเพื่อพัฒนามวลชนสัมพันธ์
- 2) การครองใจ (ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน) ได้แก่ มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้
- 3) ครองตน (ด้านมีความรู้) ได้แก่ มีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในสายงาน มีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับหน้าที่ มีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาในสายงาน มีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจ
- 4) การครองคน (ด้านทักษะ) ได้แก่ มีการวางแผนในการทำงาน รู้จักการมีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น
- 5) ครองงาน (ด้านมีความเชี่ยวชาญ) ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญใน

การทำงานตามสายงาน ได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านสัจจะ (จริงใจ) ได้แก่ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปรานีต่อประชาชน ทำหน้าที่ตนให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมาย จริงใจต่องานอย่างเต็มที่ ซื่อตรงต่อความดีและมีคุณธรรม 2) ทมะ (ฝึกฝน) ได้แก่ ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สามารถทนต่อความเจ็บใจ ใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้า เป็นผู้แก้ปัญหาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 3) ขันติ (อดทน) ได้แก่ อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ตรงต่อเวลาและมีมารยาท มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียร มีวินัย อดทนได้ต่อสิ่งที่กระทบกระเทือนใจ 4) จาคะ (เสียสละ) ได้แก่ ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญารักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต พร้อมอุทิศโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่โกรธแค้น พยาบาทอาฆาตใคร

3. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 4 คือ 1) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี และหลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน 2) วิธีการฝึก ได้แก่ ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ 3) การนำไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้ 4) การประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการทำงานของตำรวจ ความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน

4. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 3 คือ 1) การฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน การทำคู่มือในการปฏิบัติงานเช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำรา หรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์ 2) การศึกษา ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงานสามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง



## สรุป

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 4 ด้าน คือ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 3) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ 4) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านสัจจะ (จริงใจ) ได้แก่ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน ทำหน้าที่ตนให้ดีที่สุดตามได้รับมอบหมาย จริงใจต่องานอย่างเต็มที่ ซื่อตรงต่อความดีและมีคุณธรรม 2) ด้านทมะ (ฝึกฝน) ได้แก่ ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สามารถทนต่อความเจ็บใจ ใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้า เป็นผู้มีปัญหาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 3) ด้านขันติ (อดทน) ได้แก่ อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ตรงต่อเวลาและมีมารยาท มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียร มีวินัย อดทนได้ต่อสิ่งที่กระทบกระเทือนใจ 4) ด้านจาคะ (เสียสละ) ได้แก่ ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต พร้อมอุทิศโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่โกรธแค้นพยาบาท อาฆาตใคร

2. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี และหลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน 2) ด้านวิธีการฝึก ได้แก่ ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ 3) ด้านการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้ องค์กรความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้ 4) ด้านการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน

3. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร

มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน การทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำรา หรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์ 2) ด้านการศึกษา ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 ที่เป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล และรับผิดชอบ ควรกำหนดรูปแบบ ชุดฝึกอบรม และหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น หลักสูตรตำรวจต้นแบบคุณธรรม
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมในหลักสูตรบริหารงานตำรวจทุกชั้น ควรบรรจุให้มีการบูรณาการหลักธรรมและการปฏิบัติทางศาสนาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรด้วย
3. รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น ควรกำหนดนโยบาย หลักการ วิธีการ ผสานหลักธรรม เพื่อไปถึงเป้าหมายตำรวจผู้รับใช้ประชาชนอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจในสังกัดกองบังคับการอื่นว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจในสังกัดกองบังคับการอื่นว่ามีตัวแปรใดที่ส่งผลแตกต่างกัน
3. ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมอื่นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ นอกเหนือจากหลักฆราวาสธรรม 4 มาเป็นตัวแปรในการวิจัย และผลักดันหลักธรรมต่าง ๆ ให้ไปสู่ผลการวิจัยในระดับสากล เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทั้งในฐานะคำสอนทางพุทธศาสนา และเป็นตัวชี้วัดคุณธรรมที่เป็นสากลด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี. (2557). รายงานกำลังพลกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ: กรุงเทพมหานคร.
- กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). คู่มือเสริมสร้างการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์. (2554). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและ จิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. ใน ปริญญาคุณุภีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัสศรี จินดารัตนวงศ์. (2555). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตาม แนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และสาคร ธาระที. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ใน รายงานการวิจัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดิลก บุญอิม. (2561). ฆราวาสธรรม 4: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธ. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(2), 338-352.
- ดวงเพชร สมศรี. (2556). วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2563). ผบ.ตร. เป็นประธานมอบนโยบายประจำปีงบประมาณ 2564. เรียกใช้เมื่อ 19 เมษายน 2564 จาก <https://mgronline.com/uptodate/detail/9630000100819>
- ภาคิน สีสุธรรม. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูษิต วิเศษคามินทร์. (2563). ประสิทธิภาพการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ยุทธพล เต็มสมเกตต์. (2563). การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ใน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม. ใน *ดุष्ฎินิพนธ์ปรัชญาดุष्ฎินิพนธ์ิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เยาวภา บัวเวช. (2554). รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน *ดุष्ฎินิพนธ์ปรัชญาดุष्ฎินิพนธ์ิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ใน *ดุष्ฎินิพนธ์ปรัชญาดุष्ฎินิพนธ์ิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2564). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580). เรียกใช้เมื่อ 19 เมษายน 2564 จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf>
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2563). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. เรียกใช้เมื่อ 19 เมษายน 2564 จาก <http://rtpstrategy.police.go.th/web2020/wp-content/uploads/2020/06/>
- สุภาพ สิทธิพานิช. (2560). แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมาธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 8(2), 44-56.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐ และเอกชน. *วารสารสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 38-50.
- อดิศักดิ์ ตั้งปทุมชาติ. (2560). พุทธกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า. ใน *ดุष्ฎินิพนธ์พุทธศาสตร์ดุष्ฎินิพนธ์ิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนุวัต กระสังข์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม. ใน *ดุष्ฎินิพนธ์พุทธศาสตร์ดุष्ฎินิพนธ์ิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Lindeman RH, Merenda PF, & Gold RZ. (1980). *Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis*. Scott Foresman: Glenview, IL.
- Weiss, R. (1972). *The Provision of Social Relationship. Doing Unto others* Englewood Cliff, N. J: Prentice-Hall.