โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF BUDDHIST INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF CHONBURI PROVINCIAL POLICE

นางสาวบุญชิรา ภู่ชนะจิต

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

นางสาวบุญชิรา ภู่ชนะจิต

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Causal Relationship Model of Buddhist Integration for Human Resource Development of Chonburi Provincial Police

Miss. Bunchira Phuchanajita

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2021

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์ .....ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล)

.....กรรมการ

(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร ประธานกรรมการ

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย .....

(นางสาวบุญชิรา ภู่ชนะจิต)

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย : นางสาวบุญชิรา ภู่ชนะจิต

ปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

: รศ. ดร. สุรินทร์ นิยมางกูร, วท. บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), พบ.ม. (สถิติประยุกต์), M. S. (Statistics), Ph.D. (Development Administration)

: รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), ปร.ด. (สื่อสารการเมือง)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓. วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔. เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๕๗ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๓๙๐ ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๙ รูปหรือคน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ๑)กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ ๗๑ ๒)ด้านอายุ พบว่าอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี ร้อยละ ๔๒.๑ ๓) ด้านการศึกษา พบว่าจบการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ร้อยละ ๗๑ ๔) ด้านหลักสูตร พบว่า ผ่านการอบรมในหลักสูตรฝ่ายอำนวยการ ร้อยละ ๕๙.๒ ๕)ด้านหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๙๙ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๑.๐๙ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๒๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล ส่งผล

ทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๖) ด้านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๗๘ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๖๐ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๓๐ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๓๐ โดยโดยตัวแปรทั้ง ๓ ด้านประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๗) หลักฆราวาสธรรม ๔ พบว่า อิทธิพลทางตรงของหลักฆราวาสธรรม ๔ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๕๕ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ ๐.๖๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักหลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้ถึงร้อยละ ๖๔

Dissertation Title : Causal Relationship Model of Buddhist Integration for Human Resource Development of Chonburi Provincial Police

Researcher : Miss. Bunchira Phuchanajita

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee:

: Assoc. Prof. Dr.Surin Niyamangkoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Applied Statistics), M.S. (Statistics), Ph.D. (Development Administration)

: Assoc. Prof. Dr.Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political Communication)

Date of Graduation : **11** September, 2021

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the human resource development of the Chonburi Provincial Police; 2. To study the factors related to the principles of human resource development of the Chonburi Provincial Police, 3. To analyze the causal relationship model of the human resource development of the Chonburi Provincial Police; and 4. To propose a causal relationship model of the integration of Buddhist principles for human resource development of the Chonburi Provincial Police.

Methodology was the mixed methods: The quantity research, data were collected with questionnaires with the reliability value of 0.857, from 390 samples who were police officers under the Chonburi Provincial Police Headquarters and had been trained in various courses of National Police Office. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Structural Equation Model (SEM) analysis by using Confirmatory Factor Analysis (CFA). The qualitative research, data were collected from 18 key informants by In-depth interviewing and analyzed by content descriptive interpretation and data were also collected from 9 participants in focus group discussion to confirm the model after data synthesis.

Findings were as follows:

1. The sample group was male, 71 percent. 2) Age was found that under 30 years

old, 42.1 percent. 3) Education, 71 percent graduated with a bachelor's degree or equivalent. 4) Curriculum was found that 59.2 percent of the samples passed training in the administration course, 5) principles of human resource development was found that the direct and indirect influences between the variables in the model were found that the relationship between principles of human resource development and the development of human resources of the Chonburi Provincial Police with relationship size of the correlation matrix was 0.99, separated into direct influence at 1.09 and indirect influence at -0.28, total influence was 0.82. The variables of 4 aspects consisted of objectives of development, method of training, implementation and the evaluation aspect directly affected the human resource development of the Chonburi Provincial Police with statistically significant level at 0.01 6) In terms of human resource development methods, it was found that the direct and indirect influences between the variables in the model was found that human resource development method and the development of human resources of the Chonburi Provincial Police had relationship size (correlation matrix) equal to 0.78, divided into direct influence at 0.60 and indirect influence at -0.30, total influence was equal to 0.30. The variables of 3 aspects consisted of training, education, and human resource development directly affected the human resource development of the Chonburi Provincial Police with statistically significant value at 0.01. Gharavasa-dharma 4 had direct influence on human resource development of the Chonburi Provincial Police with relationship size (Correlation Matrix) at 0.55. The size of the direct influence affecting the human resource development of the Chonburi Provincial Police was at 0.64 with a statistically significant level at .01, meaning that the practice of Gharavasa-dharma 4 consisted of Sacca, truth, Dama, training oneself, khandi, patience and Caga, generosity conducive to the development of human resources of the Chonburi Provincial Police up to 64 percent.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	**ก**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ค**
กิตติกรรมประกาศ	**จ**
สารบัญ	**ฉ**
สารบัญตาราง	**ซ**
สารบัญแผนภาพ	**ฌ**
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	**ณ**
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามวิจัย	๖
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๘
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๒
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒
๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๙
๒.๓ หลักฆราวาสธรรม ๔	๒๘
๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ	๓๔
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๓๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๔
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๘
๓.๒ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ	๗๐

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๗๐
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๗๓
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๗๗
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล ๗๘
๓.๓ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ๘๗
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๘๘
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๘๙
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๙๐
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล ๙๒

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๙๓
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ๙๔
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ๙๕
๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๙๕
๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๑๐๔
๔.๒.๓ วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๑๒๗
๔.๒.๔ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๑๓๕
๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ ๑๓๙
๔.๔ องค์ความรู้ ๑๔๒
๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ๑๔๒
๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ๑๔๕

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ๑๔๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๑๔๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย ๑๕๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ ๑๖๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๖๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๖๕
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๖๕
บรรณานุกรม	๑๖๗
ภาคผนวก	๑๗๔
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๑๗๔
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	๑๘๒
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC	๑๘๗
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๙๖
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	๒๐๐
ภาคผนวก ช ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๐๖
ประวัติผู้วิจัย	๒๑๒

สารตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์	๑๓
๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๖
๒.๓ แนวคิดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๑
๒.๔ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๗
๒.๕ ความหมายของการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล	๓๗
๒.๖ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๘
๒.๗ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๓
๒.๘ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม	๕๘
๒.๙ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๖๔
๓.๑ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน	๗๒
๓.๒ แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๗๗
๔.๑ จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	๙๕
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้าน	๙๕
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๐๓
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรายด้าน	๑๑๐
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน	๑๑๑
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔	๑๑๖
๔.๑๐ ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	๑๒๓
๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	๑๒๕
๔.๑๒ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒๖
๔.๑๓ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล	๑๒๗
๔.๑๔ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒๘
๔.๑๕ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒๙
๔.๑๖ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔	๑๓๐
๔.๑๗ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔	๑๓๑
๔.๑๘ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๓๒
๔.๑๗ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล	๑๓๓

สารตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๐ ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	๑๓๔
๔.๒๑ ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล	๑๓๖

สารแผนภาพ

แผนภาพที่	**หน้า**
๒.๑ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๖
๒.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำ	๒๙
๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๘
๓.๑ การวิจัยแบบผสานวิธีด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๗๐
๓.๒ แสดงจำนวนเส้นพารามิเตอร์ของการบูรณาการหลักพุทธธรรม	๗๑
๓.๓ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)	๘๑
๓.๔ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ	๘๗
๔.๑ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒๖
๔.๒ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒๘
๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔	๑๒๙
๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๓๑
๔.๕ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล	๑๓๔
๔.๑๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๔๑
๔.๑๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๔๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาสังคมโลก ไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นสังคมระดับองค์กร สถาบัน ชุมชน หรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุด คือ ครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางระเบียบ กฎเกณฑ์เอาไว้ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีทั้งความรู้และความดีแล้ว ก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมาด้วย

สำหรับการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร คน (MAN) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกัน หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ ดังนั้น หากต้องการพัฒนาสังคม จึงต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ในทุกวันนี้ สังคมไทยต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพการพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งอุบัติขึ้น หากได้ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒[๑] จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยมองถึง “การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้ความสนใจตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก ธำรงรักษา และพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์การอย่างแท้จริง

---

[๑] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔,** สำนักนายกรัฐมนตรี

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์กร และนำมาใช้ประโยชน์สูงสุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กร แนวคิด เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคคลสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ แต่การพัฒนาบุคคลที่จะให้ได้ผลดี ต้องเริ่มมาจากความคิดที่จะปรับปรุงตนเองของบุคคลในหน่วยงานนั้นเสียก่อน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นอีกหนึ่งองค์กรสำคัญ ที่มีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะเป็นองค์กรหลักในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรจะเป็นการเสริมสร้างให้ตำรวจทุกนาย มีความรู้ ความสามารถ มีความสามัคคี ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ว่า “ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการบริการที่รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น มีความหวาดกลัวภัยน้อยลง มีความเชื่อมั่นในการอำนวยความยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมายที่โปร่งใส สะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติ มีความมั่นคง และสงบสุข” จากแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔[๒] พลตำรวจเอกสุวัฒน์ แจ้งยอดสุข ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้มอบนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ[๓] ที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายรัฐบาลให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส และมุ่งมั่น ในการขับเคลื่อนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตามวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)[๔] ที่ว่า “*เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมาย ที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา*” มีความชัดเจนในการขับเคลื่อนระบบอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งได้กำหนดนโยบายบริหารงานให้กับทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการกระจายอำนาจลงสู่ระดับพื้นที่ โดยเฉพาะสถานีตำรวจ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน คือ “ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังคม และประเทศชาติ มีความมั่นคงและสนับสนุนการพัฒนาประเทศ” กระทั่งเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตาม ๓ พันธกิจหลัก คือ ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์

---

[๒] http://rtpstrategy.police.go.th/web2020/wp-content/uploads/2020/06/ สืบค้นวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

[๓] https://mgronline.com/uptodate/detail/9630000100819 สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

[๔] https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔.

บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร โดยยึดถือค่านิยมร่วมกัน คือ COPS หมายถึง สมรรถนะ (Competency) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) และบริการด้วยใจ (Service Mind)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการแบ่งลักษณะงานออกเป็น ๖ งาน คือ งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานความมั่นคงและกิจการพิเศษ งานกฎหมายและคดี งานจเรตำรวจ งานบริหาร และงานสืบสวนสอบสวน ทั้งนี้ยังคงมุ่งเน้นภารกิจตามเป้าหมายสำคัญ ๖ ประการที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุด คือ การพิทักษ์ ปกป้อง และเทิดพระเกียรติเพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม การป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม การแก้ไขปัญหายาเสพติดในทุกมิติ การเร่งรัดขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปองค์กรตำรวจในยุคประชาคมอาเซียน และการเสริมสร้างความสามัคคี และการบำรุงขวัญตำรวจ

กองบังคับบัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๒ ภายใต้การบัญชาการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสถานีตำรวจในสังกัด ๒๓ สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี สถานีตำรวจภูธรเสม็ด สถานีตำรวจภูธรดอนหัวฬ่อ สถานีตำรวจภูธรแสนสุข สถานีตำรวจภูธรศรีราชา สถานีตำรวจภูธรหนองขาม สถานีตำรวจภูธรบ่อวิน สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง สถานีตำรวจภูธรบางละมุง สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ สถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน สถานีตำรวจภูธรพลูตาหลวง สถานีตำรวจภูธรพนัสนิคม สถานีตำรวจภูธรเกาะจันทร์ สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ สถานีตำรวจภูธรพานทอง สถานีตำรวจภูธรบ่อทอง สถานีตำรวจภูธรเกาะสีชัง สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง สถานีตำรวจภูธรคลองกิ่ว และ สถานีตำรวจภูธรหนองปรือ มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย (๑) ฝ่ายอำนวยการ (๒) กองกำกับการสืบสวน (๓) กลุ่มงานสอบสวน และ (๔) สถานีตำรวจภูธรในสังกัด จำนวน ๒๓ สถานี โดยมีกำลังพลทั้งสิ้น ๒,๖๕๒ นาย[๕] ประกอบด้วย ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ๑,๐๒๓ นาย และตำรวจชั้นประทวน ๑,๖๒๙ นาย ในการปฏิบัติงานได้มีการประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายปกครอง กรมเจ้าท่า สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในพื้นที่ ได้แก่ ตำรวจท่องเที่ยว ตำรวจน้ำ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อร่วมกันทำงานโดยบูรณาการภารกิจเข้าด้วยกันในลักษณะศูนย์บริการ ที่มีเจ้าหน้าที่จากทุกส่วนราชการมาให้บริการร่วมกัน

จากการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าว ทำให้กองบัญชาการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีต้องมีการบูรณาการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน ทั้งในด้านสมรรถนะของตำรวจ ทรัพยากรการ

---

[๕] กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, **รายงานกำลังพลกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๗), หน้า ๑-๒๐.

บริหารงาน รูปแบบวิธีการบริหารจัดการเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีศักยภาพสูงสุด ซึ่งดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้ง ๔ ด้าน[๖] คือ (๑) ด้านยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมีส่วนร่วมของประชาชน และเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ และ (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความเข็มแข็งในการบริหารงาน ในส่วนของกองบังคับการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยยึดถือ “การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นปรัชญาในการทำงานตามแนวคิด Community Policing”

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

ภารกิจงานในหน้าที่หลักตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังกล่าวข้างต้น ตำรวจของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ยังมีภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน ให้การบริการเป็นที่ประทับใจและเป็นที่พึงพอใจกับประชาชนมากที่สุด จึงเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน ให้บริการประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจทุกนาย ให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับสำนักงานตำรวจเห็นชาติ จึงมีความจำเป็นในการที่จะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านทางกระบวนการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

แม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างๆ แม้จะมีหลักการที่เป็นจรรยาบรรณและระเบียบปฏิบัติแล้วก็ตาม การปลุกจิตสำนึกทางด้านการให้บริการ การปรับทัศนคติในการทำงาน โดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทางด้านจิตใจจะต้องส่งเสริมในด้านจริยธรรมและคุณธรรมให้มากขึ้น เพราะเป็นแนวทางที่สามารถทำได้และจะนำไปสร้างเป็นรูปแบบและตัวอย่างในการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนในการเผยแผ่ธรรมะให้กับตำรวจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย สัจจะ (จริงใจ) ทมะ (ฝึกฝน) ขันติ (อดทน) และจาคะ (เสียสละ) เพื่อที่จะนำมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเตือนใจในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

---

[๖] เฉลิมพรหม อิทธิยาภรณ์, “ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๒ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม- มิถุนายน) ๒๕๕๙) : ๑๐๖-๑๒๔.

ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๓ (แนบท้ายกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๓)[๗] ส่วนที่ ๑ มาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจ ข้อ ๔ ได้น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ที่ได้พระราชทานให้ตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามคุณธรรม ๔ ประการไว้ ดังนี้

๑. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

๒. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

๓. การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

๔. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักฆราวาสธรรม ๔ อันประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ เพื่อที่จะนำมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเตือนใจในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ตำรวจมีขอบเขตหน้าที่การทำงาน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชนหลายด้าน อาทิ การรักษาความมั่นคงของ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวน สอบสวน และให้การบริการในรูปแบบต่างๆแก่ประชาชน งานตำรวจจึงเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ และความกล้าหาญ เพราะต้องใช้ปฏิภาณไหวพริบ และต้องเสี่ยงกับภัยอันตรายตลอดเวลา บุคลากรของตำรวจจึงต้องเป็นบุคคลที่ผ่านการฝึก การอบรม ตามเกณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกด้วย ตำรวจจึงต้องเป็นผู้ที่ถึงพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพร่างกาย และความพร้อมทางด้านจิตใจอยู่เสมอ

ดังที่กล่าวมานี้ สามารถชี้ชัดได้ว่า หลักฆราวาสธรรม ๔ เป็นหลักที่มีประโยชน์ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิบัติงานตามหลักฆราวาสธรรม ๔ เป็นอย่างไร ดังนั้น จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นต้นแบบและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจในสังกัดอื่นต่อไป

---

[๗] กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, **คู่มือเสริมสร้างการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ**. หน้า ๒๗

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๓. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ควรเป็นอย่างไร

๑.๒.๔. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๓.๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๓.๓. เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๓.๔ เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยกำหนดผลสังเคราะห์ข้อค้นพบจากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้ทราบขอบเขตด้านเนื้อหาที่ทำการศึกษาวิจัย ดังนี้ ๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓) หลักฆราวาสธรรม ๔ และ ๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดเป็นตัวแปร ดังนี้

๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและข้อค้นพบจากงานวิจัยในบริบทปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ เพื่อค้นหา

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่า ตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

๑.๑) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) กล่าวคือ ตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๒ ตัวแปร คือ

๑.๑.๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ภายนอก ๔ ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้านการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล

๑.๑.๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ภายนอก ๓ ด้าน คือ ด้านการฝึก ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

๑.๒) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ประกอบด้วย ๒ ตัวแปร ดังนี้

๑.๒.๑ หลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Observation Variable) ๔ ด้าน คือ ด้านสัจจะ (จริงใจ) ด้านทมะ (ฝึกฝน) ด้านขันติ (อดทน) ด้านจาคะ (เสียสละ)

๑.๒.๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ภายใน (Observation Variable) ๕ ด้าน คือ ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ด้านมีความรู้ ด้านมีทักษะ ด้านมีความเชี่ยวชาญ และด้านมีคุณธรรม

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative research) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) คือ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๑,๗๙๑ นาย[๕]

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน ประกอบด้วย

๒.๑) ด้านผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านนโยบาย

- รองผู้บัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒ จำนวน ๓ นาย
- รองผู้บังคับการฝ่ายอำนวยการฯ ภาค ๒ จำนวน ๑ นาย
- ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการฯ ภาค ๒ จำนวน ๑ นาย

๒.๒) ด้านผู้บริหารหลักสูตร

- ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธร ภาค๒ จำนวน ๑ นาย

---

[๕] กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี,**รายงานกำลังพลกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี,** (กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๗), หน้า ๑-๒๐.

- รองผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธร ภาค๒ จำนวน ๑ นาย
- ผู้กำกับการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๒ จำนวน ๓ นาย

๒.๓) ด้านพระพุทธศาสนา

- นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ รูป

๒.๔) ด้านรัฐประศาสนศาสตร์

- นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ คน

๒.๕) ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรในระดับสัญญาบัตร

- ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒ จำนวน ๕ นาย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัย คือ สถานีตำรวจภูธร ๒๓ สถานี ในสังกัดของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมเป็นระยะเวลา ๑๕ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๑.๕.๒ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักฆราวาสธรรม๔ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หมายถึง การที่ตำรวจในสังกัดของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๒ ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนา โดยการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาเป็นส่วนเสริมให้เกิดความสมบูรณ์ในการพัฒนามากขึ้นในทุกด้าน ดังนี้

๑) ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน หมายถึง หลังจากที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของประชาชนมากขึ้น

๒) ด้านมีความรู้ หมายถึง หลังจากที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว มีความรู้ทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน

๓) ด้านมีทักษะ หมายถึง หลังจากที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว มีทักษะในปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๔) ด้านมีความเชี่ยวชาญ หมายถึง หลังจากที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีความเชี่ยวชาญตามสายงานเพิ่มมากขึ้น

๕) ด้านมีคุณธรรม หมายถึง หลังจากที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำหลักฆราวาสธรรม ๔ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้

๑.๖.๒ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กรอบและกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้ตำรวจมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น ประกอบด้วย

๑) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา หมายถึง หลักสูตรต่างๆที่เป็นมาตรฐานสำหรับการดำรงตำแหน่ง และเป็นการพัฒนาศักยภาพของตำรวจ ให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ สังคม และเทคโนโลยี

๒) ด้านวิธีการฝึก หมายถึง การฝึกเพื่อให้เกิดความชำนาญในเชิงยุทธวิธีตำรวจ ประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

๓) ด้านการนำไปปฏิบัติ หมายถึง การนำองค์ความรู้ที่ได้จากหลักสูตร ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และต่อประชาชน

๔) ด้านการประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลของผลการปฏิบัติงาน มาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา

๑.๖.๓ หลักฆราวาสธรรม ๔ หมายถึง การทำงานหรือปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติด้วยคุณธรรม มี ๔ ประการ คือ

๑) ด้านสัจจะ หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงาน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามความจริง ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความจริงใจ ประกอบด้วย เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ และดำรงตนในยุติธรรม

๒) ด้านทมะ หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยรู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกฝนข่มใจ ปรับตัว ฝึกหัดแก้ไขข้อบกพร่อง อย่างมีสติปัญญา ประกอบด้วย ไม่มักมากในลาภผล กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอด้วยชีวิต

๓) ด้านขันติ หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่ท้อถอย ประกอบด้วย อดทนต่อความเจ็บใจ และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔) ด้านจาคะ หมายถึง การทำงานหรือการปฏิบัติงาน ด้วยความเสียสละ สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความความคิดเห็นของ ผู้อื่น และพร้อมที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ประกอบด้วย กรุณาปราณีต่อประชาชน และมุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

๑.๖.๔ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หมายถึงการดำเนินการให้ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ๓ ประการ คือ

๑) การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีเป้าหมายคือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๒) การศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว ในทุกๆด้านให้กับบุคลากร

๓) การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๒. ทำให้ได้องค์ความรู้ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๓. ทำให้ได้องค์ความรู้ด้านโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๔. ทำให้ได้องค์ความรู้ด้านโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”ผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการทำวิจัย เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นเที่ยงตรงตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ดังมีประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๓ หลักฆราวาสธรรม ๔

๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง คนมีค่าเป็นทรัพย์ คือ มนุษย์ที่เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเฉกเช่นทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ นั่นคือ คนในหน่วยงานหรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษา ให้คนมีคุณค่าสมกับองค์การให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้น ย่อมก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ซึ่งก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้อยู่องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง[๑]

นักวิชาการหลายท่าน ที่ได้กล่าวถึง ทรัพยากรมนุษย์ ในมิติต่างๆ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งมีค่า สามารถสร้างผลตอบแทนได้[๒] เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังงาน ทักษะ พรสวรรค์ และความรู้ ซึ่ง

---

[๑] ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่** (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตุลา ๒๕๓๖), หน้า ๑๕๑.

[๒] จิระ หงส์ลดารมณ์, **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๖** (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเครื่องหมาย, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้[๓]ด้วยแรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญ ของมนุษย์[๔] โดย ทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ ควบคุม คุณภาพ การตลาด การบริหาร การเงิน การกำหนดยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์สำหรับองค์การได้[๕]

ทรัพยากรมนุษย์ สามารถที่จะพิจารณาได้แบบ ๓ มิติ[๖] คือ

๑. มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และที่ไม่เป็นรูปแบบ (Non – formal) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า คนที่ไม่มีทักษะ ไม่ทำงานอะไรเลย ย่อมเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ ส่วนผู้ที่ได้เข้ารับการศึกษาตามระบบ กระทั่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ย่อมมีคุณภาพที่สูงกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับที่ต่ำกว่า (เมื่อเทียบคุณสมบัติอื่นๆ ที่เสมอกันตลอด)

๒. มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับด้านความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) มิตินี้ เป็นที่ยอมรับกันกันว่า คนที่มีความไม่สมประกอบด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้าน ย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีร่างกายแข็งแรงหรือจิตใจที่สมบูรณ์ ในทำนองเดียวกัน คนที่มีสภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์พร้อม ย่อมมีคุณภาพสูงกว่าคนที่มีร่างกายแข็งแรง แต่มีปัญหาทางสภาพจิตใจ

๓. มิติด้านเจตคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกนึกคิด เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับมิติด้านทักษะ และด้านสุขภาพ มิติด้านนี้ จะเกี่ยวข้องกับตนเอง กับบุคคลอื่น และกลุ่มคนที่มีเจตคติเป็นลบย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าบุคคลที่มีเจตคติในทางบวก

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะของทรัพยากรมนุษย์จากความหมายข้างต้นแล้ว จะมองเห็นลักษณะเด่นของทรัพยากรมนุษย์[๗] ได้ ดังนี้

ทรัพยากรมนุษย์มีราคาแพง องค์การจะต้องเสียเงินเป็นค่าแรงงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนับวันจะมีราคาค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นต้นทุนขององค์การทรัพยากรมนุษย์มีชีวิต มีจิตใจ มี

---

[๓] Frederick Harris Harbison, **Human Resources as the Wealth of Nations**, (New York: Oxford University Press, 1978), p.1.

[๔] บรรจง ชูสกุลชาติ, **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า** (กรุงเทพมหานคร : มหานครวิทยาลัยครูจันทร์เกษมและวิทยาลัยครูพระนคร, ๒๕๓๔) หน้า ๙.

[๕] George T. Milkovich and John W. Boudreau, **Human Resource Development**, 6th Edition, (Boston: Homewood, 1991), p.54.

[๖] ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์, **แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑-๒.

[๗] George T. Milkovich and John W. Boudreau, **Human Resource Development**, 6th Edition, (Boston: Homewood, 1991), p.54.

ความรู้สึกนึกคิด สามารถเน่าเปื่อย และสลายได้ เมื่อกาลเวลาผ่านไป ถ้าไม่ใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ ศักยภาพย่อมลดลง เพราะแก่ลงทุกวัน และตายไปในที่สุด

การเข้าสู่ระบบการทำงาน ย่อมเป็นไปตามความสามารถของบุคคลที่มี ย่อมมีสิทธิ์จะเข้าทำงานตามศักยภาพของตน สามารถหยุดงาน หรือลาออกจากงานได้ ตามสมัครใจ

การเข้าสู่ระบบงาน ย่อมเป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อาจจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน ตามแต่ข้อตกลง

องค์การจะเข้มแข็ง และเจริญก้าวหน้า ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมเจริญก้าวหน้ามากกว่าองค์การที่มีบุคลากรที่ด้อยคุณภาพและประสิทธิภาพ

องค์การจะต้องตอบแทนให้กับบุคคลที่เข้าทำงาน และช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้า

องค์การมีสิทธิ์ที่จะรับบุคคลเข้ามาทำงาน และก็มีสิทธิ์ที่จะให้ออกจากงานได้

องค์การจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้มีความปลอดภัย และมีสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์การ เพื่อตอบสนองความรู้สึกที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้องค์การได้รับประโยชน์จากการทุ่มเทการทำงานของบุคลากรนั้นๆ เป็นการตอบแทน

ทรัพยากรมนุษย์แต่ละคน มีความแตกต่างกันทั้งด้านสภาพร่างกาย ความสามารถเฉพาะบุคคล ความคิด และสติปัญญา องค์การจะต้องพิจารณาเรื่องการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

ทรัพยากรมนุษย์ สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ถ้าหากได้รับการฝึกอบรม ให้การศึกษา และพัฒนาที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคำว่า ทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่างๆ สามารถสังเคราะห์ ประมวล สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ไกรยุทธ ธีรตยาดีนันท์	ทรัพยากรมนุษย์ สามารถพิจารณาได้ ๓ มิติ คือ ๑. มิติด้านทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. มิติด้านสุขภาพ ต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ๓. มิติด้านเจตคติ เป็นผู้คิดบวกเสมอ

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จีระ หงส์ลดารมณ์	ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีค่าสามารถสร้างผลตอบแทนได้
ทองศรี กำภู ณ อยุธยา	คนมีค่าเป็นทรัพย์ เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์การ
บรรจง ชูสกุลชาติ	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้ที่ใช้แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญในการทำงาน
Frederick Harris Harbison	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคน ที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ได้
George T. Milkovich and John W. Boudreau	ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดการทางการเงิน การทำการตลาด ผลิตสินค้าบริการ และควบคุมคุณภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์[๘] เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สมรรถนะของมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เต็มศักยภาพ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์การ ผ่านกระบวนของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้ มีหน่วยงานจัดให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรในองค์การได้ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคล มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ ตามหลักที่ว่า[๙]

มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ ที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

---

[๘] อรุณ รักธรรม, **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล**. (กรุงเทพมหานคร : สุนทรออฟเซท, ๒๕๓๗) หน้า ๑๒๒

[๙] กรรณิการ์ สุวรรณศรี,**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑-๒**, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,๒๕๔๘), หน้า ๑๓๔ - ๑๓๕

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ

วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลายวิธีจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การและบุคลากร

จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่มให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกัน ก็สนับสนุนให้ผู้มีความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ ที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้นเช่นกัน

องค์การจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรายบุคคล

๒.๑.๓ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรและเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร [๑๐] ทำให้บุคลากรมีความคุ้นเคยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลดความผิดพลาดได้โดยไม่จำเป็น หลักที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคคล เพื่อช่วยให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ความเป็นมืออาชีพศักยภาพของบุคคล โดยการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคมเศรษฐกิจมหภาค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ย่อมอยู่กับความสามารถและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การพัฒนามนุษย์เป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบขององค์กรเพื่อที่จะให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นโดยการปรับทัศนคติความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดความก้าวหน้าได้[๑๑]

---

[๑๐] ชูชัย สมิทธิไกร, **การพัฒนาบุคคลโดยกลุ่มสร้างสรรค์ความว่างามทั้งจิตใจ**, (เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

[๑๑] ธงชัย สมบูรณ์, **การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖๕.

๒.๑.๓ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์[๑๒] มีเป้าหมาย ๓ ประการคือ ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง ก่อให้เกิดผลดีต่อคนอื่น และ ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

๑) ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง เป็นการส่งเสริมความรู้ ในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่ามีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองและทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยอำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานนั้น

๒) ก่อให้เกิดผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตัวให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่นเป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงในการพัฒนาต่อไป

๓) ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์กรใดเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้วยการเรียนรู้ในงาน กระตุ้นให้มีการใช้ความคิด สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่างๆสามารถสังเคราะห์ประมวล สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อรุณ รักธรรม	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สมรรถนะของมนุษย์ ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เต็มศักยภาพ
ชูชัย สมิทธิไกร	มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรและเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร
ธงชัย สมบูรณ์	การพัฒนามนุษย์เป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ
พะยอม วงศ์สารศรี	จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย ๓ ประการคือ ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง ก่อให้เกิดผลดีต่อคนอื่น และ ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

[๑๒] พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**,(กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต , ๒๕๔๘), หน้า ๗ .

๒.๑.๔ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาบุคลากร มีหลักการดำเนินการที่สำคัญ และมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องดำเนินการตามหลักการต่างๆอย่างสอดคล้อง ต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร ประกอบด้วย[๑๓]

๑. การศึกษาความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความต้องการ ผู้บริหารต้องหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

๒. การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรโดยรวมว่าสนใจอะไร เพื่อที่จะได้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๓. การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสอนงาน เป็นต้น

๔. ความเป็นไปได้ของโครงการ ซึ่งอาจจะศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงทดลอง การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้

๕. การปฏิบัติตามโครงการ จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะแนวทางและให้การฝึกอบรม

๖. การประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

ในเมื่อเล็งเห็นแล้วว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จึงมีขั้นตอนดำเนินการ[๑๔] ดังนี้

๑) การหาความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Needs) เป็นการหาข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงาน เพื่อหาทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงาน การคัดเลือก ออกแบบและ ดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร

๑.๑การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ว่า จะพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหา หรือเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างไรในการปฏิบัติงานของบุคลากร

---

[๑๓] Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer, **Personnel/ Human Resource Management**, (Illinois: Irwin., 1983), pp. 351-380.

[๑๔] ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, **การพัฒนาบุคคลในเอกสารชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ** หน่วยที่ ๘-๑๕, (พิมพ์ครั้งที่ ๕), (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๖๓๓ - ๖๓๔.

๑.๒เลือกวิธีการ (Method) ที่เหมาะสม ว่าควรจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีใด โดยพิจารณาว่าวิธีใดจะได้ผลรวดเร็วและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงลักษณะของปัญหา และวิธีการแก้ไข จำนวนบุคคลที่จะต้องพัฒนา ระยะเวลา งบประมาณ และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

๑.๓การกำหนดโครงการ เป็นการจัดทำรายละเอียดของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่อง ว่าจะดำเนินการอย่างไร

๑.๔การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่กำหนดหรือจัดทำขึ้น

๑.๕การประเมินผลและติดตามผล เป็นการพิจารณาว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการ ไปแล้วนั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีปัญหา อุปสรรค หรือข้อขัดข้องประการใด รวมทั้งการติดตามดูว่าหน่วยงานและบุคลากรนั้นได้รับประโยชน์จากโครงการที่ดำเนินการไปแล้วเพียงใด คุ้มค่าหรือไม่

เมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และเหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่งงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดแนวนโยบายการพัฒนาตำรวจเพื่อแนวทางให้นำมาปฏิบัติ[๑๕] เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้แผนงาน (Program) บรรลุผล ซึ่งมีกิจกรรม คือ การตีความ (Interpretation) องค์การ (Organization) และการปฏิบัติ (Application) [๑๖] ในส่วนของการนำนโยบายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ ครอบคลุมถึงกิจกรรมของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งที่เป็นราชการหรือเอกชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย[๑๗] สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ ความพร้อมก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะมีการวิเคราะห์ความหมายที่ชัดเจน ความเฉพาะเจาะจง และความสมเหตุสมผลของนโยบายอย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะความพร้อมของบุคลากร องค์การ และการจัดการทั่วไป ตลอดจนการกำหนดรูปแบบของการบริหาร ปัจจัยที่เอื้ออำนวย การจัดระบบข้อมูล ข้อมูลป้อนกลับ และการประเมินผล[๑๘]

โดยสรุป หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มองเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อระบบการพัฒนาทั้งในระดับ, และระดับมหภาค โดยมนุษย์มีศักยภาพอยู่ในตัวที่สามารถเพิ่มพูนได้ตามกระบวนการวิธีการที่เหมาะสม ที่ถูกเลือกนำมาประยุกต์ใช้ทำให้มนุษย์มีความรู้ ความสามารถ

---

[๑๕] Jone,C. O. **Structural Equation Modeling: Concept, Issues and Applications.** (California: Sage, 1977) p.139

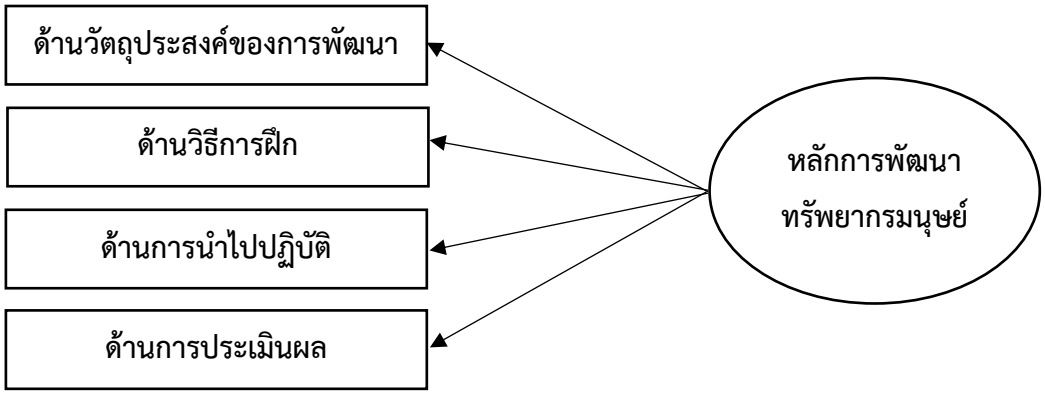
[๑๖] Edwards,G. C. **Implementing Public Policy**. (Washington,D.C.: Congressional Quarterly Press. 1980

[๑๗] Meter,V. D. S., & Horn. V. C. E. **The policy implementation process: a conceptual framework**. Administration and Society 1975, p.447

[๑๘] William, W. **Implementation analysis and assessment**. Policy Analysis 1(3) 1975

ที่เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบของ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้ ๑) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ๒) ด้านวิธีการฝึก ๓) ด้านการนำไปปฏิบัติ ๔) ด้านการประเมินผล



แผนภาพที่ ๒.๑ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer pp. 173 – 176.

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๑ ความหมายของการวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว กับการกระทำหรือปฏิบัติการณ์ทั้งหลายทั้งปวงให้บังเกิดผลไปตามนั้น ทำให้เกิดความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะกระทำให้บังเกิดผลในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล[๑๙] เป็นการดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้น[๒๐] เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติหลังจากที่มีการตัดสินใจยอมรับวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้นไปแล้ว[๒๑] จัดเป็นการนำชุดการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการทำงานที่มุ่งส่งผลไปยังผู้ที่ตั้งใจจะให้

---

[๑๙] Pressman, W. **United States Economic Development Administration Manpower policy**. (New York: John Wiley & Sons. ๑๙๗๓)

[๒๐] Donal, S. V. & Carl, E V. **The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework,** Administration and Society. ๖ (๔), ๑๙๗๓, pp.๔๖๒ - ๔๗๔.

[๒๑] Quade, R. **Analysis for public decisions**. (New York: North-Holland, Inc.) 1982.

ได้รับผลประโยชน์จากวิธีการนี้เป็นการเฉพาะ[๒๒] การนำไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์กรนั้น สามารถนำและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการศึกษานำสู่การปฏิบัติ มากกว่าการสร้างทฤษฎี[๒๓] ทั้งเป็นความพยายามที่จะตัดสินความสามารถในการรวบรวมคนและทรัพยากร กระตุ้นให้บุคลากรนั้นนำไปปฏิบัติจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ[๒๔] โดยการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ตามปรากฏการณ์ที่เป็นจริงที่เกิดขึ้นในกระบวนการปฏิบัติ เพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาแนวทางสร้างกลยุทธ์เพิ่มพูนศักยภาพ และความสามารถขององค์การ และกลุ่มบุคคลที่นำไปปฏิบัติสามารถจัดการให้บรรลุผลประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จได้[๒๕]

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์[๒๖] เป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเอง ให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิค หรือวิธีการคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันกันทั้งในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

๑. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน เป็นการสอนงานโดยให้ปฏิบัติงานจริง ๆ จะจัดทำเป็นรายงานบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ เป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก

๒. วิธีปฐมนิเทศ วิธีนี้จัดทำสำหรับผู้เข้าทำงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงการจัดองค์การ สถานที่ และเพื่อนร่วมงานในองค์การนั้น

๓. วิธีทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วยไปพลางก่อน โดยให้ผู้เข้าทำงานใหม่คอยเป็นลูกมือช่วยเหลือผู้ที่ทำงานอยู่เดิม เป็นการเรียนรู้งานไปในตัว

๔. วิธีฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี

๕. วิธีฝึกงานระยะสั้น เมื่อองค์การขาดคนทำงานอย่างกะทันหัน ต้องแก้ไขโดยวิธีฝึกระยะสั้นให้กับคนงานหรือผู้ที่เข้าทำงานใหม่ก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงาน

๖. วิธีการให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่ง นอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาทำงานบางส่วนไปรับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

---

[๒๒] Emest, R.A. “ Interorganizational Coordination: Theory and Practice”, **Journal of Planning Literature**, 19(9) 1985 : pp. 23-28.

[๒๓] วรเดช จันทร์ศร. **การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. (กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิคฟอร์ (ไทยแลนด์), ๒๕๔๐ หน้า ๑๖

[๒๔] สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (๒๕๔๙) **นโยบายสาธารณะ : แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ.** พิมพ์ครั้งที่ ๖ . (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙) หน้า ๓๙๖

[๒๕] กล้า ทองขาว, **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผนหน่วยที่ ๖ เรื่องการนำมาโยบายไปปฏิบัติ**. (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑)

[๒๖] อ้างแล้ว, หน้า ๑๒๕.

๗. วิธีไปศึกษาใหม่หรือไปศึกษาเพิ่มเติม วิธีนี้เป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้ปฏิบัติงาน มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพราะวิชาการต่าง ๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๘. การแสดงนิทรรศการทางวิชาการ เป็นการจัดการนิทรรศการแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ดูและศึกษาเพิ่มเติม

๙. การส่งบุคลากรไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

๑๐. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้บุคลากร

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการต่างๆ สามารถสังเคราะห์ ประมวล สรุปได้ ดังนี้

ตาราง ๒.๓ แนวคิดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	**แนวคิดหลัก**
Jone,C. O.	การนำแนววิธีไปปฏิบัติ เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้แผนงาน (Program) บรรลุผล มี ๓ กิจกรรม คือ ๑.การตีความ (Interpretation) ๒.องค์การ (Organization) และ ๓.การปฏิบัติ (Application)
Edwards,G. C.	ในการนำไปสู่แนวการปฏิบัติ ครอบคลุมถึงกิจกรรม การมอบหมายบุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ การจ้างบุคลากร และการจัดตั้งองค์การ
Meter,V. D. S., & Horn. V. C. E.	การนำแนววิธีไปปฏิบัติ ครอบคลุมถึงการกระทำของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งที่เป็นราชการหรือเอกชน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย
William, W.	สิ่งที่ควรคำนึงถึงก่อนการนำไปปฏิบัติ คือ ความพร้อมของบุคลากร องค์การ และการจัดการทั่วไป ตลอดจนการกำหนดรูปแบบของการจัดการ ปัจจัยที่เอื้ออำนวย การจัดระบบข้อมูล ข้อมูลป้อนกลับ และการประเมินผล

๒.๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการ ให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน แบ่งเป็น ๓ ประการ[๒๗] คือ

การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในทันที

๑.๑) ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่างๆที่บุคลากรพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่นๆที่แวดล้อมเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน[๒๘] เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือ พัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น[๒๙] เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของ บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่ม ผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ เป็นกระบวนการพัฒนา บุคลากรที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งยังเป็นการสร้างคนทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในงาน ทั้งปัจจุบันและอนาคต ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมการเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้โดยการพัฒนานิสัยในการคิด การกระทำ ฝีมือ และความรู้[๓๐] โดยจะเน้นการ

---

[๒๗] นิสดารก์ เวชยานนท์, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, กรุงเทพมหานคร : บ.กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด , ๒๕๔๙). หน้า ๒๐.

[๒๘] จงกลนี ชุติมาเทวินทร์, **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๔), หน้า ๑.

[๒๙] ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, **การจัดการทรัพยากรบุคคล** , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

[๓๐] มัลลี เวชชาชีวะ , **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** , (กรุงเทพมหานคร : สานักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า๔๙.

พัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งงานหรืออาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นกรรมวิธี ในการเพิ่มสมรรถนะ ในการทำงานของบุคลากร ทั้งความคิดการกระทำความสามารถความรู้ความชำนาญและการแสดงออก

๑.๒) ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในฝ่ายบริการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องคอยติดตามเหตุการณ์หรืออาการต่างๆที่เป็นสิ่งบอกเหตุที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน ปัญหาจาก ความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมส่วนมากจะเป็นผลต่อการสังเกตได้จากปัญหาที่เกิดขึ้น[๓๑] เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้อย่างพอเพียง ที่จะปฏิบัติงานนั้นมีทัศนคติที่ดี ต่องานเพราะ ถ้าคนเรามีความพึงพอใจย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญ หรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นเป็นอย่างดี ดังนั้นความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม จึงมีเหตุผลดังนี้

(๑) องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การใด จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในองค์การ งานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมี หน่วยงาน สอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้นเพื่อความเข้าใจงานอันจะนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นอีกด้วย

(๒) ลักษณะของงานในองค์การ มีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษา จะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่เป็นพื้นฐาน ไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะขององานในองค์การ จึงจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนที่จะทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย

(๓) งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงใหม่อยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้ จึงจำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเช่นการนำคอมพิวเตอร์หรือโปรแกรมต่างๆมาใช้ในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์การนั้นสามารถทำงานไม่ได้เป็นอย่างดี

(๔) บุคลากรในองค์การ จะต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนานๆความเฉยชาก็จะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินการพัฒนา ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นสำคัญ ให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจในงานไม่ให้มีทักษะในการทำงานใหม่จึงมีลักษณะเป็นระบบ[๓๒] ถือว่าเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับ

---

[๓๑] พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต , ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๖

[๓๒] อ้างแล้ว, หน้า ๑๔๗.

บุคลากรในระดับปฏิบัติการที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหนือเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ รวมถึงมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็นต่อทุกองค์การ[๓๓]

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่ถูกออกแบบขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ มีความรู้และทักษะตามความต้องการของงานปัจจุบัน[๓๔] ซึ่งถือว่าเป็นการวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ถูกจัดวางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรนั้นได้รับความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน การฝึกอบรมอย่างเป็นกระบวนการ สามารถพัฒนารู้ความเชี่ยวชาญให้ทำ เกิดเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อทำให้การปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองของกระบวนการ ขององค์กรเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสมสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานทำให้ได้มาตรฐานในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้บุคลากรนั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน[๓๕]

การศึกษา (Education)

ในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น การศึกษา นับเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ เพราะการศึกษาทำให้คนเกิดการพัฒนาขึ้นมาได้ และ เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคลากร ถ้าพิจารณาในแง่ขององค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งคือ การให้ การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ แต่ต้องใช้ระยะเวลานาน

เมื่อการศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษา ที่จะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษาจึงเป็นตัวถูก

---

[๓๓] วิลาวรรณ รพีพิศาล,ผศ., **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๒.

[๓๔] Mondy, R,W., R.M. Noe and S.R Premeaux, 1999. **Human Resource Management**. 7th.ed. New Jersey: Upper Saddle River. หน้า 70

[๓๕] Ivancevich, John M., and Michael T. Matteson, **2001. Organizational Behavior and Management**. 5th ed. Boston: Mc Graw-Hill. หน้า 106

กำหนด ที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษในด้านนั้นๆ[๓๖] นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นตัวแก้ปัญหาของสังคม เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงาน ตรงตามความต้องการขององค์การในอนาคต อีกทั้งการศึกษายังคงเกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรมเนื่องจาก เป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้น ตำแหน่งหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต[๓๗] ทั้งยังเป็นกระบวนการที่พยายามทำให้ มีการพัฒนาทางด้าน ความสามารถความคิดทักษะและพฤติกรรมต่างๆที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ[๓๘]

ดังนั้น การศึกษา สรุปได้ว่า เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้เกิดการเรียน เพื่อพัฒนาตนเองสำหรับงานในอนาคต เป็นการพัฒนามนุษย์ในองค์รวม โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการทางร่างกาย การพัฒนาการทางสังคม การพัฒนาทางอารมณ์ และการพัฒนาการทางปัญญา เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรว่า มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของงานได้ ในอนาคต[๓๙]

การพัฒนา (Development)

การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์การต้องการ การพัฒนาองค์การนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ในวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะมีการฝึกอบรมและการศึกษาแล้ว ยังมีการพัฒนา ซึ่งจะหมายถึงการพัฒนาตนเอง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การนั้นเจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไปในอนาคต การพัฒนาจึงเป็นการเชื่อมต่อจากการฝึกอบรม แต่มีความหมายไม่เหมือนกัน

---

[๓๖] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน** , พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จากัด, ๒๕๓๙), หน้า ๖ – ๗.

[๓๗] เกื้อจิตร ชีระกาญจน์,ผศ., **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๑) , หน้า ๖.

[๓๘] ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ,รศ., **การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ ๑๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : สานักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓๖.

[๓๙] Noe Raymond A. and others. (2012). **Human Resource Management**. 3rd ed. New York:Irwin/McGraw-hill Companies หน้า 112-113

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา[๔๐] การพัฒนาจะเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งอื่น เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ปรับปรุงพฤติกรรม ให้แก่บุคลากร และยังเป็นการเพิ่มความสามารถ ในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่งานในอนาคต กิจกรรมของการพัฒนาจึงเป็นการมุ่งเน้นในระยะยาว เพื่อเตรียม สำหรับหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานในอนาคต โดยเป็นการเพิ่มพล ทักษะความสามารถในการทำงานปัจจุบันของบุคลากร ส่วนการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จะเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ดีขึ้น ดังตาราง

ตารางแสดงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการพัฒนา

รายละเอียด	**การฝึกอบรม**	**การพัฒนา**
จุดเน้น	ปัจจุบัน	อนาคต
ประสบการณ์ทำงาน	หน่อย	มาก
เป้าหมาย	เตรียมพร้อมสำหรับงานปัจจุบัน	เตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต
ผู้เข้าร่วม	ตามกำหนด	ตามความสมัครใจหรืออาสาสมัคร

นั่นคือ การพัฒนาเป็นลักษณะเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมด้วยความสามารถที่องค์การต้องการในอนาคต ถือว่าเป็นศาสตร์ของการศึกษาและการฝึกอบรม ให้การปฏิบัติเกิดจริงโดยเน้นที่ ให้เกิดการเรียนรู้ระยะยาวเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับปฏิบัติการ หน่วยงาน และองค์การ[๔๑] ทำให้สามารถยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรให้เท่าเทียมกับระดับขีดความสามารถ ที่มีอยู่ การเรียนรู้ในคณะทำงาน การพัฒนามุ่งเน้น ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ ที่ต้องการเจริญเติบโตจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง มีการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ ทำให้เกิดความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ แต่การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาว ซึ่งองค์กรก็หวังผลในอนาคต อาจจะต้องใช้ระยะเวลา มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป และมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลว[๔๒]

---

[๔๐] Werner, Jon M. and DeSimone, Randy L. (2006). **Human Resource Development**. 4th ed. Fort Worth: Dryden Press. หน้า 78

[๔๑] เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง,รศ. , **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา , ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๗.

[๔๒] ดนัย เทียมพุฒ, **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทรรศวรรษหน้า**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓.

จากแนวคิดที่แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการต่างๆ สามารถสังเคราะห์ ประมวล สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
นิสดารก์ เวชยานนท์	วิธีการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการ ให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน
จงกลนี ชุติมาเทวินทร์	การฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์	กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูน หรือ พัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ
มัลลี เวชชาชีวะ	เป็นการสร้างคนทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในงาน
พะยอม วงศ์สารศรี	ความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรม มาจากการสังเกตเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
วิลาวรรณ รพีพิศาล	การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมที่ถูกออกแบบขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ มีความรู้และทักษะตามความต้องการของงานปัจจุบัน
Mondy, R,W., R.M. Noe and S.R Premeaux	การวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม ผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ถูกจัดวางไว้อย่างเป็นระบบ
Ivancevich, John M., and Michael T. Matteson	การฝึกอบรมจึงเป็นการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	การศึกษามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการของสังคม ที่จะต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม
เกื้อจิตร ชีระกาญจน์	การอบรมเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมบุคลากรของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ	มีการพัฒนาทางด้าน ความสามารถความคิดทักษะและพฤติกรรมต่างๆที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์การ
Noe Raymond A.	การศึกษา เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้เกิดการเรียน เพื่อพัฒนาตนเองสำหรับงานในอนาคต

โดยสรุป วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแผนงานและกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อให้องค์การมี ความพร้อม มีความสามารถและความเชี่ยวชาญอันจะส่งเสริมขีดความสามารถและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การ โดยสร้างโอกาสในการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญและระดับสมรรถนะให้ดีขึ้น ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มี ๓ วิธีหลัก[๔๓] คือ

๑) การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยม ทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้ เป็นกิจกรรมด้านการพัฒนาคน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน

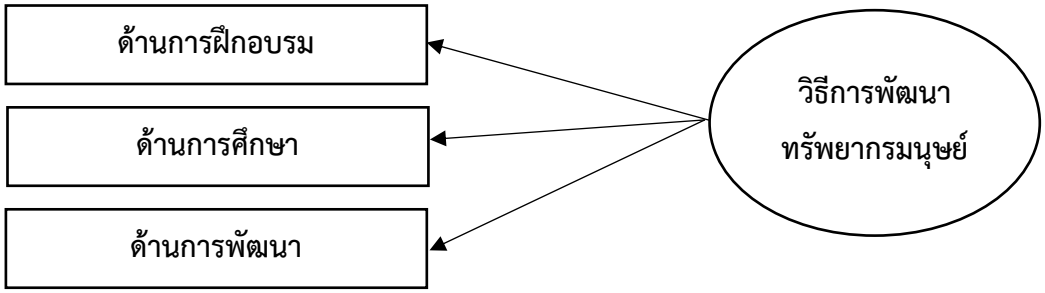
๒) การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติความรู้และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่เจริญขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

๓) การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือการให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงาน หรือโดยวิธีอื่นๆซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปวิธีการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้ ๑) ด้านการฝึกอบรม ๒) ด้านการศึกษา ๓) ด้านการพัฒนา

---

[๔๓] Nadler, L., & Nadler Z., **Developing human resource**, (3rd ed.), (San Francisco : : Josser-Bass, 1989), P.4.



แผนภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำ
ที่มา: Nadler, L., & Nadler Z., p 4

๒.๓ หลักฆราวาสธรรม ๔

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ เพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักฆราวาสธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาที่ได้ทรงตรัสไว้ในพระไตรปิฎก สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ

๒.๓.๑ หลักฆราวาสธรรม ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

หลักฆราวาสธรรม ๔ มีมาในพระสุตตันปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสตอบปัญหาของ อาฬวกยักษ์ มีความตอนหนึ่งว่า “บุคคลเชื่อธรรมของพระอรหันต์ เพื่อบรรลุนิพพาน ฟังอยู่ด้วยดีย่อมได้ปัญญา เป็นผู้ไม่ประมาท มีวิจารณ คนทำเหมาะเจาะ ไม่ทอดธุระ เป็นผู้หมั่น ย่อมหาทรัพย์ได้ คนย่อมได้ชื่อเสียงเพราะความสัตย์ ผู้ให้ย่อมผูกมิตรไว้ได้ บุคคลใดผู้อยู่ครองเรือนประกอบด้วยศรัทธา มีธรรม ๔ ประการนี้ คือ สัจจะ ธรรมะ ธิติ จาคะ บุคคลนั้นแล ละโลกนี้ไปแล้วย่อมไม่เศร้าโศก เชิญท่านถามสมณพราหมณ์เป็นอันมากเหล่าอื่นดูชิว่า ในโลกนี้มีอะไรยิ่งไปกว่าสัจจะ ทมะ จาคะ และขันติ ฯ”[๔๔]

๒.๓.๒ ความหมายของหลักฆราวาสธรรม ๔

หลักฆราวาสธรรม ๔ หมายถึง ธรรมสำหรับฆราวาส[๔๕] ธรรมสำหรับการครองเรือน การครองชีวิตของคฤหัสถ์ ซึ่งประกอบด้วย

๑. สัจจะ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง พูดจริงทำจริง จริงใจต่อกัน เป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิดความไว้วางใจและไมตรีจิตสนิทต่อกัน ขาดสัจจะเมื่อใด ย่อมเป็นเหตุให้เกิดความระแวง แคลงใจกัน เป็นจุดเริ่มต้นแห่งความร้าวฉาน ซึ่งยากนักที่จะประสานให้คืนดีได้ดังเดิม

---

[๔๔] สำ.ส. (ไทย) ๑๕/๘๔๕/๓๑๖.

[๔๕] พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๓.

๒. ทมะ การฝึกฝนการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว ฝึกหัดดัดนิสัย ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา การรู้จักบังคับควบคุมอารมณ์ ข่มใจระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกัน รู้จักฝึกฝนปรับปรุงตน แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับนิสัยและอัทธยาศัยให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้ ไม่เป็นคนดื้อด้านเอาแต่ใจและอารมณ์ของตน คนที่ขาดธรรมข้อนี้ ยอมปล่อยให้ข้อแตกต่างปลีกย่อยทางอุปนิสัยและการอบรม กลายเป็นเหตุแตกแยกความสามัคคีใหญ่โต จนไม่สามารถแก้ไขได้

๓. ขันติ ความอดทน อดกลั้น ต่อความหนักและความร้ายแรงทั้งหลาย ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว ยึดมั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย นอกจากมีข้อแตกต่างขัดแย้งทางอุปนิสัยการอบรมแล้ว ยังต้องมีความอดทนต่อความยากลำบาก ตรากตรำและเรื่องหนักใจต่างๆในการประกอบการงานอาชีพ เป็นต้น มีสติ อดกลั้น คิดอุบาย ใช้ปัญญา หาทางแก้ไขเหตุการณ์จะลุล่วงไปด้วยดี

๔. จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตน ให้ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตน หรือเอาแต่ใจตัวเอง ความเผื่อแผ่ แบ่งปัน ตลอดถึงความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน จะต้องรู้จักความเป็นผู้ให้ด้วย และยังหมายถึง การให้น้ำใจแก่กัน การแสดงน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ตลอดจนการเสียสละความพอใจ และความสุขส่วนตัวได้

๒.๓.๓ ประโยชน์ของหลักฆราวาสธรรม ๔

หลักฆราวาสธรรม ๔ นี้ จะเป็นเครื่องประคับประคอง และใช้เป็นหลักธรรมคำสอนที่จะช่วยให้คนเรารู้จักการดำเนินชีวิตทางโลกอย่างผู้มีความสุข และประสพความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ซึ่ง “ฆราวาสธรรม ๔” ประกอบด้วย ๒ คำ คือ “ฆราวาส” แปลว่า ผู้ดำเนินชีวิตในทางโลก ผู้ครองเรือนและ “ธรรม” แปลว่า ความถูกต้อง ความดีงาม นิสัยที่ดีงาม ฆราวาสธรรม จึงประกอบด้วยธรรม ๔ ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ มีประโยชน์[๔๖] ดังนี้

๑. สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อคนในครอบครัว เช่น สามีมีความซื่อสัตย์ต่อภรรยา ต่อบุตรธิดาภรรยา มีความซื่อสัตย์ต่อสามี ต่อบุตรธิดา ถ้าผู้นำหรือหัวหน้าครอบครัวมีความซื่อสัตย์ต่อคนรอบข้าง จะทำให้คนรอบข้างไว้วางใจ ไม่เกิดความระแวงต่อกัน แต่ละคนก็จะตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตน ได้เต็มความสามารถ การงานที่ทำก็จะออกมาดี ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจเอาไว้ ไม่ใช่เพราะความซื่อสัตย์เท่านั้นที่นำความสำเร็จมาให้ แม้แต่วาจาสัจหรือการพูดความจริง ก็นำประโยชน์อันยิ่งใหญ่มาให้ คนที่มี สัจจะ นอกจากจะบริหารงานประสบความสำเร็จแล้ว ยังสามารถกลับใจศัตรูให้เป็นมิตรได้ การรักษาสัจจะ นอกจากจะมีผลทำให้ผู้รักษาเป็นที่เคารพนับถือของคนอื่นแล้ว การทำสัจจะกิริยาหรือการตั้งสัจจะอธิษฐาน ยังทำให้ผู้ที่ตกอยู่ในอันตรายรอดผลจากอันตรายได้ด้วย สัจจะ

---

[๔๖] พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

เป็นคุณธรรมที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาได้ ผู้ที่เป็นนักบริหาร จึงควรปลูกฝังสัจจะให้เกิดขึ้นในจิตใจของตน เพื่อจะได้นำไปใช้ในการบริหารตนและบริหารคนให้ประสบความสำเร็จต่อไป

๒.ทมะ การฝึกตน ผู้อยู่ครองเรือนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้มีความรู้ใหม่ๆ มาบริหารในครอบครัวให้เจริญก้าวหน้าต่อไป การฝึกตน มีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และทักษะอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เช่น การฝึกอบรมหลักการวิชาการใหม่ๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม การฝึกตนในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญไว้ว่า “ในบรรดามนุษย์ทั้งหลาย ผู้ที่ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” “บัณฑิตย่อมฝึกตน”จากพระพุทธพจน์เหล่านี้ พระองค์จึงทรงสละเวลาและกำลังแห่งพระวรกายของพระองค์ ให้กับการฝึกหัดบุคคลที่ควรฝึกได้ ตลอดพระชนม์มายุ ๔๕ พรรษา ที่ทรงเผยแพร่พระธรรมวินัยแก่ชาวโลกทั้งหลาย จะเห็นได้จากการที่พระองค์เสด็จไปตามนิคมน้อยใหญ่ เพื่อแสดงพระธรรมเทศนาโปรด เวไนยสัตว์ ที่มีอุปนิสัยจะได้บรรลุมรรคผล โดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อยของพระองค์ แม้ใกล้จะเสด็จดับขันธ์ปรินิพพานแล้ว แต่ยังทรงแสดงพระเทศนาโปรด สุภัททะปริพาชก ดังเรื่องที่ปรากฏใน พระมหาปรินิพพานสูตรนั้น บุคคลที่ฝึกตนเองได้แล้ว จึงจะสามารถแนะนำตักเตือนคนอื่นได้ ถ้าตนเองยังไม่ได้ฝึกฝนอบรมตนให้ดีก่อน เมื่อไปแนะนำคนอื่น เขาก็จะไม่เชื่อฟังถ้อยคำของตน แถมยังถูกว่ากล่าวย้อนกลับมาหาตัวเองอีก ผู้บริหารที่ดีต้องฝึกตนเองให้ดีก่อน แล้วค่อยไปบริหารคนอื่น แนะนำคนอื่น การทำอย่างนี้จึงจะประสพความสำเร็จในการบริหาร

๓.ขันติ ความอดทน ผู้บริหารต้องมีความอดทน อดกลั้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นหรือมีอุปสรรคเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความอดทนต่อความยากลำบาก ทางด้านร่างกายที่จะต้องทำงานหนักหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้ ยังต้องอดทนต่อความลำบากทางใจด้วย เช่น เมื่อมีเรื่องขัดแย้งมากระทบจิตใจ ทำให้จิตใจเศร้าหมอง ขุ่นมัว อดทนต่อคำด่าว่า การตักเตือนของคนในครอบครัว ถ้าผู้บริหารมีขันติ ความอดทน จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เพราะความอดทนเป็นบ่อเกิดแห่งคุณธรรมทั้งหลายอีกมากมาย ดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ในโอวาทปาติโมกข์ว่า “ขนฺ ตี ปรม ตโป ตีติกฺขา ขันติ คือ ความอดทนอดกลั้น เป็นตบะอย่างยิ่ง”

๔.จาคะ ความเสียสละ ในที่นี้มี ๒ นัย คือ นัยแรก การเสียสละ แบ่งปันสิ่งของที่หามาได้ให้แก่คนในครอบครัวอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง นัยที่ ๒ ความเสียสละหรือสละอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อจิตใจ ที่ทำให้ใจเศร้าหมอง ขุ่นมัว อารมณ์โกรธ อารมณ์เครียดแค้นชิงชัง ความเกลียด ความอาฆาตจองเวร ความพยาบาทปองร้าย เป็นต้น เมื่ออารมณ์เหล่านี้เกิดขึ้น ต้องเสียสละออกไปจากจิตใจ ไม่ปล่อยให้อารมณ์เหล่านี้อยู่ในจิตใจนาน เพราะจะทำให้เสียสุขภาพกายและใจ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การสละสิ่งของของตนให้คนอื่นที่ควรให้ เป็นเรื่องที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญและยกย่องเช่นกัน

๒.๓.๔ การนำหลักฆราวาสธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

๑. บิดามารดา นายจ้างกับลูกจ้าง มีความซื่อสัตย์ต่อกัน สามีไม่ปิดบังภรรยา ไม่นอกใจภรรยาไม่นอกใจสามี มีความซื่อสัตย์ต่อกัน พูดจริงต่อกัน ไม่โกหกหลอกลวงกัน บิดามารดามีความซื่อสัตย์ต่อบุตรธิดา เช่น รับปากว่าจะให้สิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องทำตามสัญญาที่ให้ไว้ จะทำให้บุตรธิดาเกิดความเชื่อมั่นในบิดามารดา บุตรธิดามีความซื่อสัตย์ต่อบิดามารดา เช่น ไม่โกหกเพื่อให้บิดามารดาให้สิ่งของเกินความจำเป็น รับปากว่าจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ให้ ต้องทำตามที่รับปากไว้ กรณีของนายจ้างกับลูกจ้างก็ให้ปฏิบัติตามในที่กล่าวมานี้เหมือนกัน

๒. ผู้บริหาร หรือผู้เป็นหัวหน้าครอบครัว หรือผู้บริหารองค์การ ต้องหมั่นฝึกฝนอบรมตนอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะได้เรียนรู้หลักการบริหารใหม่ๆ มาบริหารคนในครอบครัวและองค์การให้เจริญก้าวหน้ายิ่งๆขึ้น การฝึกฝนอบรมตนเองจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีในตัวเอง และจะสร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเอง เมื่อได้รับความเชื่อถือแล้ว การสั่งงานหรือการดำเนินกิจการใดใด ก็จะเป็นไปได้โดยสะดวก ไม่มีอุปสรรคขัดขวาง การฝึกตนเองมีอยู่หลายวิธี เช่น การเรียนรู้ตามตำรา การสอบถามจากผู้มีประสบการณ์โดยตรง การลงมือทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นต้น วิธีเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี

๓. ผู้บริหารหรือผู้เป็นหัวหน้าครอบครัวหรือองค์การ ต้องมีความหนักแน่น มั่นคง ไม่หวั่นไหวเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในครอบครัวหรือองค์การ ธรรมดาการอยู่ด้วยกันหลายคนย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ทั้งทางกริยาท่าทาง และทางวาจาต้องอดทนต่อกริยานั้นๆให้ได้ ไม่แสดงอาการอันไม่พึงประสงค์ออกมา ที่จะทำให้เกิดความขาดความเชื่อมั่น ในผู้บริหารหรือผู้นำ ปัญหาบางอย่างไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยเหตุผลหรือวิธีการ เช่น ปัญหาความขัดแย้งในครอบครัวหรือองค์การ ต้องอาศัยกาลเวลาเป็นตัวแก้ปัญหา ลักษณะอย่างนี้ผู้บริหารต้องอาศัยขันติ ความอดทน

๔. ผู้บริหารต้องเสียสละแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในครอบครัวหรือในองค์การ ให้แก่สมาชิกอย่างเป็นธรรม ไม่ลำเอียง คือ ไม่เห็นแก่หน้า เช่น ไม่คำนึงถึงว่าสมาชิกคนนั้นจะเป็นใคร ทุกคนควรที่จะได้ส่วนแบ่งตามสิทธิและหน้าที่ของตน สมาชิกในครอบครัว หรือในองค์การทุกคน ก็ต้องรู้จักเสียสละแบ่งปันสิ่งของของตนให้แก่สมาชิกคนอื่นบ้าง ตามสมควรแก่ฐานะของตน และเสียสละแบ่งปันความมีน้ำใจต่อกัน ให้อภัยแก่กันและกัน ในบางเรื่องที่เห็นว่าสมาชิกบางคนทำผิดหรือไม่เหมาะสม การบริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรมฆราวาสธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมของผู้ครองเรือนมาประยุกต์ใช้ ก็จะเป็นแนวทางหนึ่งในการนำองค์กรสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพได้ ทั้งในเรื่องการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานบุคคล

จะเห็นได้ว่าประโยชน์ของฆราวาสธรรม ๔ ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ มุ่งหมายให้ประชาชนทั่วไปใช้ในชีวิต ยึดถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของจิตใจในการที่จะสร้างความสัมพันธ์

อันดีงามกับคนทั้งหลายที่จะอยู่ร่วมหรือติดต่อเกี่ยวข้องกันให้เหมาะสมตามฐานะ เพื่อประโยชน์สุขทั้งแก่ชีวิตของตนเองและแก่ชีวิตของคนอื่นๆในสังคม ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาประเทศชาติให้เจริญมั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้

๒.๓.๕ การบูรณาการหลักฆราวาสธรรม ๔ กับการทำงานของตำรวจ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราโชวาท เรื่องคุณธรรม ๔ ประการ ที่พระราชทาน ณ มณฑลพิธีท้องสนามหลวง เนื่องในพระราชพิธีสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๒๕ ความว่า “การรักษาอิสรภาพและความเป็นไทยให้ดำรงมั่นคงยืนยาวไป ถือว่าเป็นกรณียกิจอันสำคัญสูงสุด นอกจากต้องอาศัยการบริหารประเทศที่ฉลาด สามารถ และสุจริตเป็นธรรมแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนทั้งประเทศด้วย คือ ประชาชนแต่ละคนจะต้องขวนขวายสร้างสรรค์ประโยชน์ และดำรงอยู่ในคุณธรรมอันสมควรแก่ฐานะของตน คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ ๔ ประการ ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่ ๒ คือ การรู้จักข่มใจตัวเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น ประการที่ ๓ คือ การอดทน อดกลั้นและอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสุจริตไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ประการที่ ๔ คือ การรู้จักระวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรม ๔ ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปดังประสงค์”[๔๗]

ตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ส่วนที่ ๑ มาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจ ข้อ ๔ กำหนดว่า ตำรวจพึงยึดถือคุณธรรม ๔ ประการตามพระบรมราโชวาท เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง ในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

(๑) การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

(๒) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจ ความดี เท่านั้น

(๓) การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

---

[๔๗] สมพร เทพสิทธา, **การเดินตามรอยพระยุคลบาท เศรษฐกิจพอเพียง ช่วยแก้ปัญหาความยากจนและการทุจริต**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสารจำกัด, ๒๕๔๘).

(๔) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ซึ่งพระบรมราโชวาทองค์นี้ ตรงกับ หลักฆราวาสธรรม ๔๘ ซึ่งเป็นธรรมสำหรับฆราวาส ธรรมสำหรับการครองเรือน หลักการครองเรือนของคฤหัสถ์ หลักของการครองชีวิตสำหรับคฤหัสถ์ เมื่อนำมาจับคู่เข้ากับ อุดมคติตำรวจ ๙ ประการ จะพบว่า

๑.สัจจะ คือ ความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พูดจริง ทำจริง การที่บุคคลมีความซื่อสัตย์ มีความซื่อตรง จริงใจต่อกัน และมีความจริงจังต่อหน้าที่การงานที่ทำ เช่น เป็นตำรวจ ได้ให้คำมั่นสัญญาว่า จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ไม่ประพฤติตนเหลวไหล มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ อุทิศตนเพื่อรับใช้ประชาชนอย่างแท้จริง ให้สมกับได้ชื่อว่าเป็น “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” ประชาชนทั่วไปมีความเคารพยำเกรงต่อกฎกติกาของบ้านเมือง ไม่กระทำการในสิ่งที่ผิดกฎหมายอื่น หรือประพฤติตนในสิ่งที่ไม่สมควร เป็นต้น

๒.ทมะ คือ การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา คำว่า ทมะ มีความหมาย ๒ นัย คือ (๑) หมายถึงการฝึกตนเอง พัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาแนวคิดของตน และ (๒) หมายถึง รู้จักคุมอารมณ์ชั่วร้ายต่างๆที่เกิดขึ้นภายในจิตใจตน โดยไม่แสดงออกมาให้ปรากฏ หรือ เก็บความรู้สึกไว้ภายในไม่ให้คนอื่นรู้

๓.ขันติ คือ ความอดทน ตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นคงในจุดหมาย ไม่ท้อถอย ความอดทนมี ๒ อย่างคือ (๑) ความอดทนทางกาย เช่น อดทนต่อธรรมชาติ คือ ความร้อน หนาว ฝนตก ความอดทนต่อทุกขเวทนาทางกาย เช่น ความเจ็บป่วยไม่สบาย อันเกิดมาจากโรคภัยไข้เจ็บ และความเจ็บปวดอันเนื่องมาจากศาสตราวุธ และ (๒) ความอดทนต่อความเจ็บใจ เช่น ถูกผู้อื่นด่าว่า ประณาม สบประมาท เป็นต้น

ทมะ กับ ขันติ มีความหมายแตกต่างกัน คือ ทมะ หมายถึง การข่มอารมณ์ชั่วร้ายที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง ส่วนขันติ หมายถึง ความอดทนต่ออารมณ์ภายนอกที่เข้ามากระทบจิตใจ

๔.จาคะ คือ ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบ เห็นแก่ตัวหรือเอาแต่ใจตัวเอง โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้ปกครอง ย่อมจะต้องทำตัวให้เป็น “ผู้ให้” เช่น เป็น “ผู้บังคับบัญชา”ต้องยอมที่จะเสียผลประโยชน์ส่วนตน ให้แก่

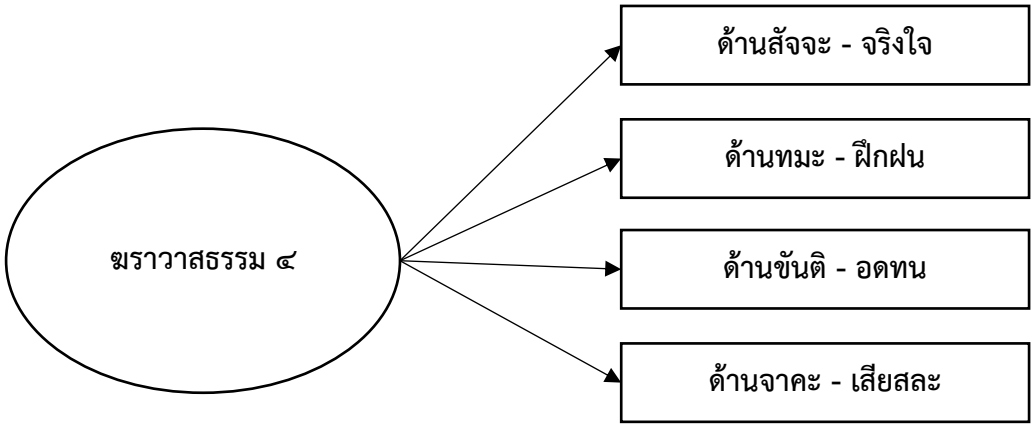
---

๔๘ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตำรวจ ยอมปฏิบัติหน้าที่ล่วงเวลาแม้ว่าได้พ้นเวลาที่ตนเองจะต้องปฏิบัติงานแล้วก็ตาม

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า คุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ มีความเกี่ยวเนื่องสนับสนุนซึ่งกันและกัน และเป็นคุณธรรมที่คนทุกชั้นทุกระดับสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติได้ตามสมควรแก่ฐานะและหน้าที่ของตน ถ้าเป็นบุคคลทั่วไปมีคุณธรรมเหล่านี้ประจำใจอย่างครบถ้วน ก็ย่อมจะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ เป็นนักปกครองที่ดีของประเทศ และเป็นผู้นำที่ดีของประชาชนอย่างแน่นอน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ประกอบของ ฆราวาสธรรม ๔ มนุษย์ ได้ดังนี้ ๑) ด้านสัจจะ ๒) ด้านทมะ ๓) ด้านขันติ ๔) ด้านจาคะ



๒.๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๒.๔.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบด้วย หลักการพัฒนามนุษย์ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักฆราวาสธรรม ๔ จะเห็นได้ถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ ที่จะส่งผลถึงการพัฒนาองค์การ คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตำรวจ และมีประสิทธิผลในการดำเนินของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา อันจะส่งผลให้ ตำรวจ ได้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในราชการต่อไป และสามารถปฏิบัติงานได้สมกับคำว่า เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดของพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามวิสัยทัศน์และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ดังนี้

การพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (glow)[๔๙] ตามขนาดของความสามารถขององค์การ ในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆตามที่ได้กำหนดไว้[๕๐] ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้มา จะเป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำงานที่มีประสิทธิผล จึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงานจึงเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก คือ ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลที่นำออก (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด เป็นไปตามความคาดหมายการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิผลหรือไม่ จึงพิจารณาได้จากผลงาน[๕๑] โดยผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมในการจัดการ เป็นผลทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้[๕๒] ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ ๓ ประการ[๕๓] คือ ๑. แนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุด วัดได้จากการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้ขององค์กร ๒. แนวความคิดเกี่ยวกับการเน้นความสัมพันธ์ของพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ๓. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ โดยจะวิเคราะห์และพิจารณาเป้าหมายซึ่งเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหมายของคำว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการต่างๆ สามารถสังเคราะห์ประมวล แนวคิด สรุปได้ ดังนี้

---

[๔๙] Schein, E.H. **Organizational psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs, (NJ: Prentice-Hall, 1970), p.117.

[๕๐] Etzioni, A. **Modern organizations**. Englewood Cliffs, (NJ: Prentice-Hall, 1964), p. 8.

[๕๑] สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒.

[๕๒] ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๓.

[๕๓] Steers, R.M. **Managing Effective Organizations Am Introduction**, (Boston: Kent, 1985), pp. 440.

ตารางที่ ๒.๕ ความหมายของการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Jones, G.L.	การแสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบของผู้นำองค์การ ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณค่าสูงสุดต่อองค์การ
Schein, E.H.	สมรรถนะ (capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (glow)
Etzioni, A.	ความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่างๆตามที่ได้กำหนดไว้
สมพงษ์ เกษมสิน	ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลที่นำออก (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด
ธงชัย สันติวงษ์	ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมในการจัดการ เป็นผลทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้
Steers, R.M.	๑. แนวความคิดเกี่ยวกับการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรให้ได้สูงที่สุด วัดได้จากการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นไปได้ขององค์กร ๒. แนวความคิดเกี่ยวกับการเน้นความสัมพันธ์ของพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ๓. แนวคิดเกี่ยวกับระบบ โดยจะวิเคราะห์และพิจารณาเป้าหมาย ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา

๒.๔.๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่งก็อาจจะกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งได้ เพื่อให้ผู้เข้าปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นวิทยาการ หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นตัวชี้วัดว่า การบริหารองค์การแห่งนั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ และยังเป็นปัจจัยที่บ่งชี้อีกประการหนึ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำองค์การ ที่จะแสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ภาวะผู้นำ

และความรับผิดชอบของผู้นำองค์การ ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณค่าสูงสุดต่อองค์การ[๕๔]

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น[๕๕] เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญทักษะทัศนคติค่านิยมความสามารถของบุคคลตลอดจนให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรนั้นมีคุณภาพที่ดีขึ้น[๕๖]

ในการพัฒนาบุคลากรของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น หากประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตำรวจ สิ่งที่ตามมาคือ ประสิทธิผลของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สังเกต ๔ ตัวบ่งชี้ คือ ๑. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ๒. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ๓. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) ๔. การพัฒนา (Development) โดยมีความหมายดังนี้[๕๗]

๑.ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าใด จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

๒.ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง การที่ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีสามารถตอบสนองความต้องการของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่างาน ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูง สามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเองตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ มีความภูมิใจ อันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากลักษณะของงานแล้ว ตัวแปรที่ใช้วัดความพึง

---

[๕๔] Jones, G.L.,Organization **Theory, Design, and Change** (3rd ed.), (Taxas: Pearson Education, 2002) p. 18.

[๕๕] สมาน รังสิโยกฤษฎ์ **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ ๑๙) , กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๑ หน้า ๘๐

[๕๖] นพพงษ์ บุญจิตราดุล,**หลักการบริหารการศึกษา** กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๙ หน้า ๒๐๙

[๕๗] Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D., **Organization: Behavior structure and Processes**, 4th ed., (Austin, TX: Business Publications, 1982), p.51.

พอใจจะรวมถึงทัศนคติของบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ความรู้สึกเป็นทุกข์ ความเฉยชา และการเปลี่ยนแปลงงาน เป็นต้น การประเมินผลของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยการพิจารณาความพึงพอใจของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี นี้ มีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่า “องค์การเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องพิจารณาประโยชน์ของผู้มีส่วนร่วมในองค์การ”

๓.การปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความสามารถของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ ถึงแม้ว่าการปรับตัวขององค์การ อาจจะทำให้ประสิทธิภาพลดลงไปบ้าง เพื่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีตกต่ำไปก็ตาม การปรับตัวขององค์การถือว่ายังเป็นสิ่งจำเป็น และในที่สุดจะมีประโยชน์แก่องค์การ

๔.การพัฒนาเพื่อประสิทธิผลขององค์การ (Development) หมายถึง การที่ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว หรือหมายถึง กระบวนการที่องค์การพยายามเพิ่มประสิทธิผล ด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาเข้ากับเป้าหมายของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิธีการปกติในการพัฒนาองค์การจะกระทำในรูปของโครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคคล ตลอดจนวิธีทางจิตวิทยาต่างๆ อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้สึก ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรม และโครงสร้าง เพื่อช่วยให้การผสมผสานวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การได้ง่าย โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่ การเพิ่มพูน ความเจริญขององค์การ และความมีประสิทธิผลต่อไป

ปัจจัยของผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ กลุ่ม[๕๘] คือ ๑. ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ และเทคโนโลยีขององค์การ ๒. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ๓. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย ความผูกพันต่อ องค์การ และการปฏิบัติงาน ๔. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรมกระบวนการสื่อสาร

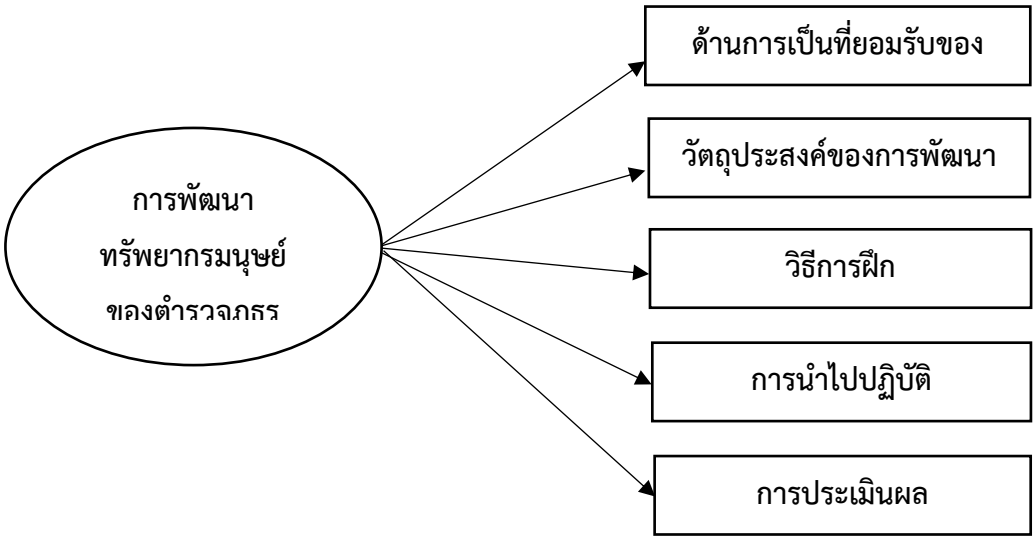
กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หมายถึง การพัฒนาเพื่อให้เกิดขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้น บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดย สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และรับผิดชอบต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้วางวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา” ดำเนินการภายใต้ค่านิยม “สมรรถนะ สุจริตเป็นธรรม

---

[๕๘] Steers, R. M. **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, (CA: Goodyear, 1977).

ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” เพื่อตอบสนองตามวิสัยทัศน์และค่านิยมดังกล่าว ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้พัฒนาตนเองผ่านทางศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๒[๕๙] ด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “ผลิตและพัฒนาตำรวจสู่ความเลิศในวิชาชีพ เพื่อรับใช้ประชาชน” เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และมีคุณธรรม และวางตน เป็นบุคลากรที่ดี ขององค์การสังคมและประเทศชาติได้



๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕.๑ ประวัติและความเป็นมา ของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ตั้งขึ้นในปี พ.ศ.ใด ไม่ปรากฏแน่ชัด แต่ตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์ในสมัยรัชกาลที่ ๕ ประมาณ พ.ศ.๒๔๑๘ ได้จัดตั้งตำรวจภูธรในทหารโปลิศ เป็นกำลังในการรักษาความสงบเรียบร้อยในส่วนภูมิภาค และให้สามารถปฏิบัติการทางทหารได้ด้วย ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๔๐ จึงได้จัดตั้งเป็น “กรมตำรวจภูธร” มีพลตรีพระยาวาสุเทพ ชาวเดนมาร์ค เป็นเจ้ากรมตำรวจภูธรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนกรมตระเวน (ตำรวจนครบาล) สังกัดกระทรวงพระนครบาล จนถึงวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๔๕๘ ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกรมตระเวน (ตำรวจนครบาล) และกรมตำรวจภูธรเป็นกรมเดียวกัน เรียกว่า “กรมตำรวจภูธรและกรมตระเวน” ครั้นในสมัยรัชกาลที่ ๖ ได้รวมกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงพระนครบาลเข้าด้วยกัน กรมตำรวจภูธรและกรมตระเวน ซึ่งอยู่ในสังกัดกระทรวงพระนคร จึงได้โอนมาขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๖๙ ได้เปลี่ยนชื่อจาก “กรมตำรวจภูธรและกรมตระเวน” เป็น “กรมตำรวจภูธร” และได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งเมื่อ พ.ศ.๒๔๗๕ เป็น “กรมตำรวจ” จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๑ ได้มีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลง “กรมตำรวจ” เป็น “สำนักงานตำรวจ

[๕๙] http://www.policetraining2.com/aboutus.php สืบค้น เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

แห่งชาติ” เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกับสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีตำรวจภูธรเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงสันนิษฐานว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความเป็นไปได้ที่ตั้งขึ้นมาตั้งแต่ตอนปลายรัชกาลที่ ๕ หรือตอนต้นสมัยรัชกาลที่ ๖ เป็นต้นมา และได้ปรากฏหลักฐานบันทึกรายนามผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี คนแรก คือ ร.ต.อ.ฮง ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ตุลาคม พ.ศ.๒๔๕๑ จนถึง พฤษภาคมพ.ศ.๒๔๕๒ และมีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ต่อๆ มาจนถึงปัจจุบันรวมทั้งสิ้น ๕๖ นาย

ปัจจุบัน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่เลขที่ ๒๗/๑๔ ถนนโรงพยาบาลเก่า ตำบลบางปลาสร้อย อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ ๒๙ ไร่ ๒ งาน ๗๗ ตารางวา ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขที่ ชบ ๓๑๗ โดยมี พล.ต.ต.ธิติ แสงสว่าง รอง ผบช.ภ.๑ รักษาราชการแทนผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๒.๕.๒ วิสัยทัศน์ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

ค่านิยม สมรรถนะ สุจริต เป็นธรรม ประชาชนเป็นศูนย์กลาง บริการด้วยใจ

วัฒนธรรมองค์กร ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม

ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคง และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

พันธกิจ ๑) ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ๒) บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา ๓) รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

๒.๕.๓ โครงสร้างการบังคับบัญชา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีภารกิจ ในการดูแลพื้นที่ ของจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ ๔,๒๖๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒,๗๒๖๘๗๖ ไร่ มีจำนวนประชากรตามทะเบียนบ้านทั้งหมด ๑,๔๐๙,๑๒๕ คน เป็นชาย ๗๓๘,๙๔๓ คน เป็นหญิง ๗๗๐,๑๘๒คน ประชากรแฝงประมาณ ๙๑๐,๐๐๐ คน โดยแบ่งเป็น ๑๑ อำเภอ ๙๒ ตำบล ๖๘๗ หมู่บ้าน ๑ เทศบาลนคร ๘ เทศบาลเมือง ๓๐ เทศบาลตำบล ๕๘ อบต และ ๑ เมืองพัทยา

ตาม ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด[๖๐] ได้แบ่งส่วนราชการออก ดังนี้

---

[๖๐] ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

๑) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านงานธุรการและงานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานคดีและวินัย งานนโยบายและแผนและงานยุทธศาสตร์ งานการเงินและงานบัญชี งานงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง งานสวัสดิการ งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร งานศึกษาอบรม งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด งานกิจการต่างประเทศ งานดำเนินการเกี่ยวกับแผนด้านการบรรเทาสาธารณภัย กิจการพลเรือน งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานสวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และสตรี งานเกี่ยวกับกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานรายงานเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรม ความมั่งคง กิจการพิเศษ และงานอื่นๆ งานกรรมวิธีข่าวกรอง รายงานวิเคราะห์ข่าว งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยธุรกิจรักษาความปลอดภัย กฎหมายว่าด้วยการทวงถามหนี้ ในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจภูธรภาค ๒ การปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองกำกับการสืบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีพระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงค์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ และสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา งานการข่าว งานสืบสวนอาชญากรรมสำคัญและงานสืบสวนคดียาเสพติดและสารเสพติดประเภทต่างๆ

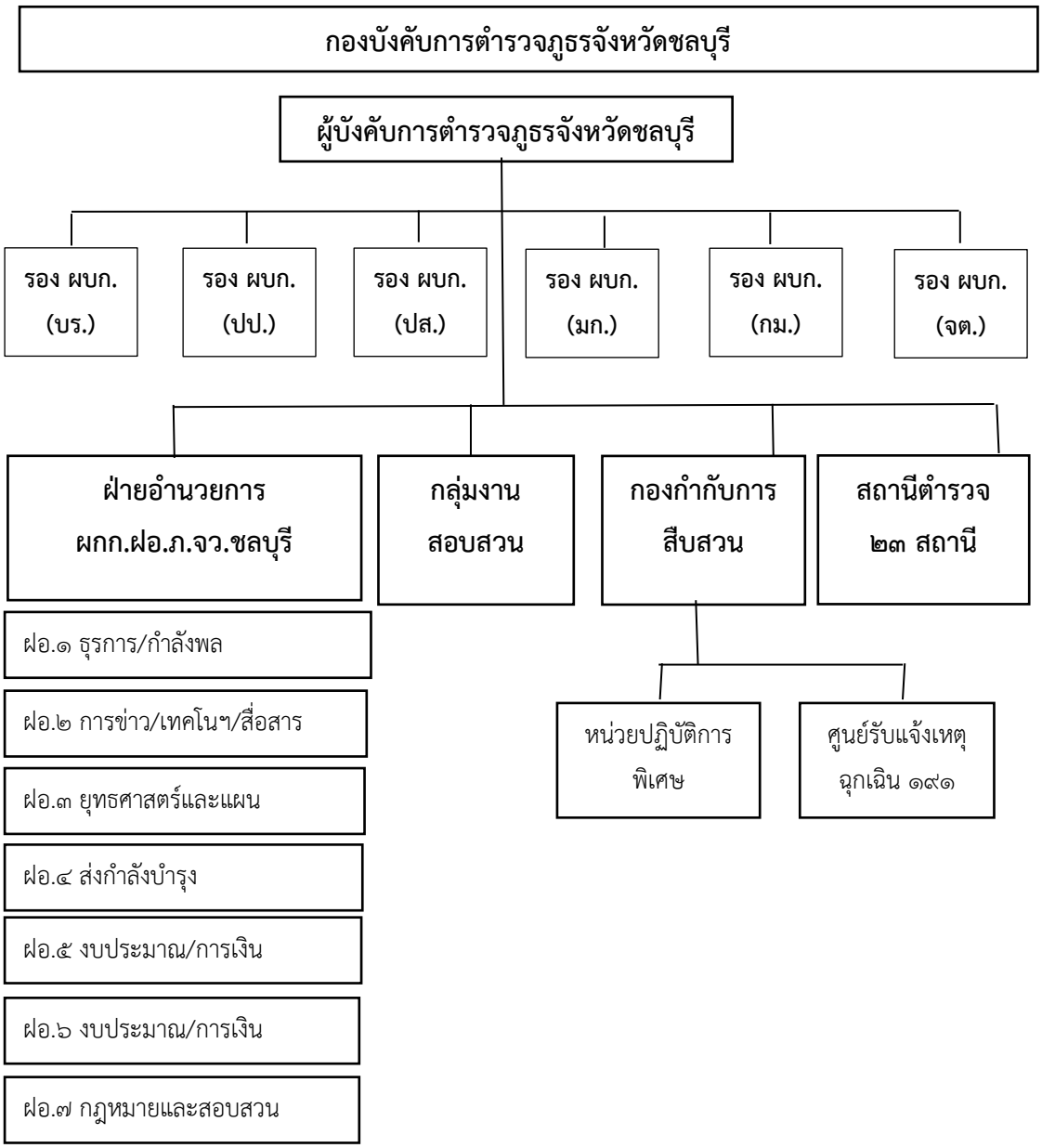
๓) กลุ่มงานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ในเขตอำนาจรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค ๒

๔) กลุ่มงานจราจร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการวางแผนการจัดการจราจร รวมทั้งประสานงานสนับสนุนควบคุมและกำกับดูแล ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินการ เกี่ยวกับงานอำนวยความสะดวกและงานรักษาความปลอดภัยในด้านการจราจรทางบก ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่น อันเกี่ยวกับความผิดที่ว่าด้วยการจราจรทางบก การขนส่งทางบก รถยนต์และล้อเลื่อน ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ

๕) สถานีตำรวจภูธร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบ รวมตลอดทั้งการรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครอง บังคับบัญชาถัดรองลงไป

จากตำรวจภูธรจังหวัด นอกจากนั้น ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงภายใน ด้านบริการสังคม และส่งเสริมและบรรเทาสาธารณภัย ด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาการบริหาร การป้องกันและปราบปราม การรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ รวมถึงงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีโครงสร้างการบริหาร ดังนี้



๒.๕.๔ หลักสูตรการฝึกอบรม ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี[๖๑]

๒.๕.๔.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

๑) หลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานดูแลการชุมนุมสาธารณะ และข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดูแลการชุมนุมสาธารณะ มี ๒ หลักสูตรย่อย คือ (๑) หลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานดูแลการชุมนุมสาธารณะ และ (๒) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดูแลการชุมนุมสาธารณะ โดยมีวัตถุประสงค์การฝึกอบรม คือ เพื่อให้เจ้าพนักงานดูแลการชุมนุมสาธารณะและข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดูแลการชุมนุมสาธารณะ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ.๒๕๕๘ และเพื่อให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกยุทธวิธีและเทคนิคในการดูแลการชุมนุมสาธารณะพื้นฐานตามแนวทางหลักการใช้กำลัง สอดคล้องกับหลักสากลและแผนหรือแนวทางการดูแลการชุมนุมสาธารณะที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

๒) หลักสูตรสารวัตร มีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม คือ เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจความรู้เกี่ยวกับสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และทักษะในการปฏิบัติราชการ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการพัฒนาเจตคติ อุดมคติ พฤติกรรม คุณธรรม และจริยธรรมมีจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชน ตลอดจนพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่สารวัตรสามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ เพื่อใช้ในการบูรณาการการบริหารงานของหน่วยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรฝ่ายอำนวยการตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของงานฝ่ายอำนวยการตำรวจ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทำให้มีการปรับกระบวนทัศน์ และทัศนคติ ให้มีค่านิยมทางจริยธรรมและคุณธรรมตามวิถีทางอุดมการณ์แห่งวิชาชีพตำรวจ เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการตำรวจ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของฝ่ายอำนวยการตำรวจ ทำให้มีความสามารถในการคิดเชิงระบบ สามารถนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการงานสารบรรณ กำลังพล งานการข่าว งานนโยบายและแผน งานส่งกำลังบำรุง และงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสั่งการของผู้บังคับบัญชาได้

๔) หลักสูตรการสืบสวนคดีอาญา มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรระดับต้น ให้มีความรู้ขั้นพื้นฐานในการสืบสวนสอบสวน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่หน่วยงานของตนกำลังเผชิญอยู่ ได้ความรู้ในด้านการป้องกันปราบปรามทั้งอาชญากรรมธรรมดา

---

[๖๑] กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (edupol.org) สืบค้นเมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

ทั่วไป และอาชญากรรมพิเศษ เป็นการเสริมสร้างให้มีเจตคติที่ถูกต้อง เหมาะสม ในการปฏิบัติงานสืบสวน

๒.๕.๔.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจอายุ ๕๓ ปีขึ้นไป เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนยศแบบเลื่อนไหลเป็นชั้นสัญญาบัตรถึงยศร้อยตำรวจเอก พ.ศ.๒๕๕๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ กระบวนทัศน์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้มีความเหมาะสมเฉพาะสายต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรที่ พร้อมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความสำนึกในหน้าที่ และค่านิยมที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลให้ประชาชนเกิดความศรัทธา

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเอาผลงานวิจัยของผู้อื่นที่พิจารณาแล้วว่าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ พร้อมทำการทบทวนว่ามีใครทำการวิจัยที่ใกล้เคียงกับที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยหรือไม่ และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำแล้วจะทำให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาเกี่ยวกับ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเราจะต้องทราบถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาวิธีการการนำไปใช้นำไปปฏิบัติและการประเมินผล ซึ่งนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายเรื่อง ดังนี้

กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและจิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี”ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพ และจิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนด้วยการบริการสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) หลักการ ซึ่งผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น คิดไตร่ตรองพิจารณาสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การมีจิตสำนึก ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมมือในการปฏิบัติเพื่อเชื่อมโยงกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน เกิดทักษะทางด้านอารมณ์ ด้าน

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในความมีความเมตตา มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม ๒) วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบร่วมกันในสังคม มีทักษะในการทำงานกลุ่ม เกิดผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ จิตใจ และเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพความคิดเห็น และความสามารถของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ๓) ขั้นการเรียนการสอนของรูปแบบการเรียนการสอน ในการสร้างปัญหาชวนคิดอย่างสร้างสรรค์ ในกิจกรรมบทบาทสมมติหรือสถานการณ์จำลอง คิดสร้างสรรค์อย่างไตร่ตรองในกิจกรรมส่งเสริมการคิดไตร่ตรอง กระจ่างด้วยปัญญาในกิจกรรมการกระจ่าง ค่านิยม จิตอาสา โดยใช้กิจกรรมจิตอาสา และสุนทรียสนทนาในกิจกรรมสุนทรียสนทนา ๔) การวัดและประเมินผลของรูปแบบการเรียนการสอน โดยเป็นการวัดผลประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งระหว่างการเรียน การสอน และภายหลังการเรียนการสอนตามรูปแบบ ซึ่งมีผู้ประเมินอันประกอบด้วยตัวผู้เรียน เพื่อน และครู อาจารย์ผู้สอน[๖๒]

เยาวภา บัวเวช ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑. ด้านผู้บริหารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศ การสื่อสารในองค์การ ๒. ด้านระบบการบริหารองค์การ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน ค่าตอบแทน การประสานงานและงบประมาณ ๓. ด้านบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพัน ๔. ประเภทของสื่อประกอบด้วย สื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อกิจกรรมพิเศษ สื่อเทคโนโลยี และสื่อเบ็ดเสร็จภายในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่ระบบการบริหารองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของสื่อต่างๆ[๖๓]

วิชญาภา เมธีวรฉัตร ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิดทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนา ทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญ

---

[๖๒] กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและ จิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสาหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔).

[๖๓] เยาวภา บัวเวช, “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔).

สูงสุด ปัญญานำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความรับรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์[๖๔]

วิมล จันทร์แก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓” ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก[๖๕]

ยุทธพล เติมสมเกตุ ได้วิจัยเรื่อง “การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล (สายงานป้องกันและปราบปราม)” จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตำรวจตัวอย่างมีความเห็นระดับปานกลาง หรือไม่แน่ใจต่อปัจจัยด้านนโยบายธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผล การให้คุณให้โทษ อีกทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและกลุ่มประชาชนที่รับบริการว่า มีผลในการนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม ส่วนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นปานกลางหรือไม่แน่ใจ ทั้ง ๖ หลักการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง ๓ ด้านกับการปฏิบัติงานนโยบายโดยใช้หลักธรรมาภิบาลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางแต่มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้ง ๓ ปัจจัย[๖๖]

กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงหรือรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง โดยคัดเลือกผู้สอนงานที่เป็นต้นแบบที่ดีมาเป็นผู้สอนงาน วิธีการสอนใช้กระบวนการสอนงานจากง่ายไปยาก รุ่นพี่ดูแลทั้งเรื่องงาน การ

---

[๖๔] วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒”, **หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

[๖๕] วิมล จันทร์แก้ว, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๕๕).

[๖๖] ยุทธพล เติมสมเกตุ, “การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล (สายงานป้องกันและปราบปราม)”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๔).

ปรับตัวในองค์กรให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม สัมมนาสำหรับเจ้าหน้าที่วิชาชีพเพิ่มความรู้ให้ทันสมัย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เป็นการอบรม เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการทำงานรวมถึงเป็นตัวอย่างของการเสียสละ และให้ความสำคัญในเรื่องความประหยัด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนินชีวิตประจำวันวิธีการทำงานมีจิตอาสาให้เห็นใจเพื่อนมนุษย์ กล้าคิดกล้าแสดงออก ซึมซับค่านิยม เป้าหมาย แนวคิด แนวปฏิบัติที่ดีเข้ามาในตนเอง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ร่วมคิด รวมธรรม ร่วมแก้ไข มีความสามัคคี และทำให้ตนเองเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ[๖๗]

ตารางที่ ๒.๖ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์	ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการศึกษาพบว่า ๑.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงหรือรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง ๒. วิธีการสอนใช้กระบวนการสอนงานจากง่ายไปยาก ๓.ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม
เยาวภา บัวเวช	ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑. ด้านผู้บริหารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศ การสื่อสารในองค์การ ๒. ด้านระบบการบริหารองค์การ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน ค่าตอบแทน การประสานงานและงบประมาณ ๓. ด้านบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพัน ๔. ประเภทของสื่อประกอบด้วย สื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อกิจกรรมพิเศษ สื่อเทคโนโลยี และสื่อเบ็ดเสร็จภายในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่ระบบการบริหารองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของสื่อต่างๆ

[๖๗] กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : , สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) ,๒๕๕๕

ตารางที่ ๒.๖ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
วิชญาภา เมธีวรฉัตร	ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิด ทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนา ทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิด เจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญา หรือ การพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ปัญญานำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความรับรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์
วิมล จันทร์แก้ว	ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓” ผลที่ได้จากการวิจัย พบว่าจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
ยุทธพล เติมสมเกตุ	ได้วิจัยเรื่อง “การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในกองบัญชาการตำรวจนครบาล (สายงานป้องกันและปราบปราม)” จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตำรวจตัวอย่างมีความเห็นระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจต่อปัจจัยด้านนโยบายธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผล การให้คุณให้โทษ อีกทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและกลุ่มประชาชนที่รับบริการว่า มีผลในการนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม ส่วนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นปานกลางหรือไม่แน่ใจ

ตารางที่ ๒.๖ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก	ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงหรือรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง โดยคัดเลือกผู้สอนงานที่เป็นต้นแบบที่ดีมาเป็นผู้สอนงาน วิธีการสอนใช้กระบวนการสอนงานจากง่ายไปยาก รุ่นพี่ดูแลทั้งเรื่องงาน การปรับตัวในองค์กรให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม สัมมนา สำหรับเจ้าหน้าที่วิชาชีพเพิ่มความรู้ให้ทันสมัย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เป็นการอบรม เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการทำงานรวมถึงเป็นตัวอย่างของการเสียสละ และให้ความสำคัญในเรื่องความประหยัด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนินชีวิตประจำวันวิธีการทำงานมีจิตอาสาให้เห็นใจเพื่อนมนุษย์ กล้าคิดกล้าแสดงออก ซึมซับค่านิยม เป้าหมาย แนวคิด แนวปฏิบัติที่ดีเข้ามาในตนเอง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ร่วมคิด รวมธรรม ร่วมแก้ไข มีความสามัคคี และทำให้ตนเองเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาเกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแผนงานและกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมมีความสามารถและความเชี่ยวชาญ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายเรื่อง ดังนี้

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานกำลังพลกองทัพอากาศคือรูปแบบการฝึกอบรม N-GraDE with ITALIC Model อันประกอบด้วย ๑. วินิจฉัย

ความต้องการเรียนรู้ ๒. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ๓. แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ ๔. กิจกรรมที่หลากหลาย ๕. การตัดสินใจเลือกวิธีเรียนรู้ และ ๖.การประเมินผลการเรียนรู้[๖๘]

ภาคิณ สีสุธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการ พัฒนาประสิทธิภาพ คือต้องประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา และมีคุณภาพ ดำเนิน ทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ ทรัพยากรต่ำสุดการใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมี เป้าหมาย(Goal) คือ ประสิทธิผล (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน(Performance) เป็นที่ ทราบกันดีอยู่แล้วว่า บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการวัดประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่จะ นำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ หากเราต้องการให้บุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาข้อมูลในด้านองค์ประกอบของตัวบุคคล เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน รวมถึงต้องใช้ หลักการบริหารจัดการตามหลัก PA-POSDCoRB และปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพคือหลัก ๔ M คือ Man , Money , Materials , Management. [๖๙]

อภิรักษ์ เพิ่มชัย และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ๑)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและ สร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาทักษะ ตามล่าดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ การเมืองและกฎหมายข้อบังคับ รองลงมาคือ วัฒนธรรมและสภาพการทำงาน การ

---

[๖๘] จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ”, **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน**, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕)

[๖๙] ภาคิณ สีสุธรรม, “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ปกครองบังคับบัญชา สังคม และเศรษฐกิจ การฝึกอบรมและการพัฒนา เทคโนโลยี ตามลำดับ โดยมีค่าทำนายร้อยละ ๖๖ และมีค่า สัมประสิทธิ์ เท่ากับ ๐.๘๑๒ ๓) รูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสม ประกอบด้วย ๑)กระบวนการ ฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (G๑: Good training & development) ๒) กระบวนการบริหารสั่ง การที่ดี (G๒,G๓ : Good management & good command) และ ๓) วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อมในการท่างานที่ดี (G๔, G๕ : Good culture & good environment) ภายใต้ รูปแบบ ๕G- Model หรือ ภายใต้ชื่อภาษาไทยที่ว่า “ต่ารวจดี บริหารจัดการเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม”[๗๐]

ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง ๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนั้นกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๗๑]

ชนะยุทธ เกตุอยู่ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนา ในจังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ๑) ด้านการศึกษา ได้แก่ การสอนศีลธรรมในโรงเรียน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณชน ๒) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ โครงการค่ายพุทธบุตร โครงการธรรมะสู่โรงเรียน ๓) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การนำบุคคลนั้นมาเป็นตัวอย่างในการพัฒนาบุคคลอื่น การให้รางวัล เกิดจากผลของศึกษาและฝึกอบรม ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน เกิดความไม่ประมาทในกิจวัตรประจำวันความขัดแย้งลดลง และเกิดความรักความสามัคคีมากยิ่งขึ้น ๒. การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี ๓ องค์ประกอบได้แก่ การ

---

[๗๐] อภิรักษ์ เพิ่มชัย,วิภาวดี เผือกบัวขาว, โสภาพร กล่ำสกุล, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี”, **วารสารมนุษยสังคมปริทศั น์ (มสป.)** ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๒ หน้า ๒๗๖

[๗๑] ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา , “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

ฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ หลักศีล นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม หลักสมาธินำไปสู่การพัฒนาจิตใจ และ หลักปัญญา นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ ๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ๑) รูปแบบการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาพบว่า การพัฒนาต้องเริ่มต้นจากตนเองด้วยการควบคุมกายวาจาใจมีเหตุผลในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรม นำไปสู่การพัฒนาผู้อื่นและสังคม ๒) รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวทางพระพุทธศาสนา พบว่าสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยอาศัยการจัดกิจกรรมหรือโครงการตามวันสำคัญต่างๆ ให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษามาเป็นพื้นฐาน ทำให้เกิดความชัดเจนในการพัฒนาพฤติกรรม เกิดแนวคิดที่ถูกต้องและมีเหตุผล ๓) รูปแบบการพัฒนาตามแนวทางพระพุทธศาสนา พบว่า การจัดกิจกรรมให้มีความสนุกสนานมีการยกย่องบุคคลดีเป็นตัวอย่าง และการให้รางวัล ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติตาม การชี้แนะให้เห็นถึงความไม่ประมาทในชีวิต และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความสงบสุขต่อตนเองและสังคม[๗๒]

ตารางที่ ๒.๗ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
จรัสศรี จินดารัตนวงศ์	ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานกำลังพลกองทัพอากาศคือรูปแบบการฝึกอบรม N-GraDE with ITALIC Model อันประกอบด้วย ๑. วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ ๒. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ๓. แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ ๔. กิจกรรมที่หลากหลาย ๕. การตัดสินใจเลือกวิธีเรียนรู้ และ ๖.การประเมินผลการเรียนรู้

[๗๒] ชนะยุทธ เกตุอยู่, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์” **ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

ตารางที่ ๒.๗ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ภาคิณ สีสุธรรม	ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการ พัฒนาประสิทธิภาพ คือ ต้องประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา และมีคุณภาพดำเนิน ทั้งกระบวนการ
อภิรักษ์ เพิ่มชัย และคณะ	ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ๑)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ การเมืองและกฎหมายข้อบังคับ ๓) รูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสม ประกอบด้วย ๑)กระบวนการ ฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (G๑: Good training & development) ๒) กระบวนการบริหารสั่ง การที่ดี (G๒,G๓ : Good management & good command) และ ๓) วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อมในการท่างานที่ดี (G๔, G๕ : Good culture & good environment) ภายใต้ รูปแบบ ๕G- Model หรือ ภายใต้ชื่อภาษาไทยที่ว่า “ตำรวจดี บริหารจัดการเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม”
ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา	ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง ๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๒.๗ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ชนะยุทธ เกตุอยู่	ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนา ในจังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี ๓ องค์ประกอบได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

ในการวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้นำหลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งตรงกับคุณธรรม ๔ประการ ในหมวดคุณธรรมจริยธรรม ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งถือเป็นหลักและแนวปฏิบัติของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีมีวิจัยหลายท่าน ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ หลักพุทธธรรม ดังนี้

ตวงเพชร สมศรี ได้ศึกษาเรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจ มี ๘ วิธี อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ๑) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของเพิ่มขึ้น ๒) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ โดยเน้นพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ๖) วิธีการส่งเสริมให้นำการบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทำให้เกิดผลเป็นคนที่มีคุณภาพในการทำงาน ๗) วิธีการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้ ๘) วิธีการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง[๗๓]

---

[๗๓] ตวงเพชร สมศรี, “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

พระมหาสมบูรณ์ กลฺยาณกิตฺติ (แดงบำรุง) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจากคะ ตามลำดับ[๗๔]

สุภาพ สิทธิพานิช ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า บริบทการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีภารกิจมุ่งเน้นให้บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่นักศึกษา บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนการสอนในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ร่วมในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทราบบริบทและปัญหาในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักฆาวาสธรรม ๔ สำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา[๗๕]

ภูษิต วิเศษคามินทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ๒. การปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ ความอดทน ความจริงใจ การเสียสละ และการฝึกฝน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ ๐.๓๕๓ ๓. การบูรณาการหลักพุทธธรรมได้แก่ หลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย ๓.๑ ความอดทน

---

[๗๔] พระมหาสมบูรณ์ กลฺยาณกิตฺติ (แดงบำรุง), “การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๘

[๗๕] สุภาพ สิทธิพานิช, “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, **วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา**, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒, ๒๕๖๐

อดกลั้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ๓.๒ มีความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น ๓.๓ การเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่นและมีความซื่อสัตย์ ๓.๔ การฝึกฝนตนเอง[๗๖]

ดิลก บุญอิ่ม ได้ศึกษาเรื่องฆราวาสธรรม ๔: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธผล การศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนา ด้านหลักการครองเรือน ควรปฏิบัติตามแนวความซื่อสัตย์ การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และเข้าใจถึงความสำคัญของตนที่มีอิทธิพลหรือบทบาทและความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น ด้านหลักการอยู่ร่วมกันในชุมชน ควรปฏิบัติตามแนวความอดกลั้น การฝึกแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี และรู้จักขอบเขตและการแสดงออกของอารมณ์อย่างพอเหมาะ ด้านหลักการทางานให้สำเร็จ ควรปฏิบัติตามแนวความอดทน การไม่ท้อถอยต่อปัญหาที่ประสบ และแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเรื่องต่างๆ พอเหมาะ ด้านหลักการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ควรปฏิบัติตามแนวความเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคล เช่นนี้ จะทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้ง และปัญหาทางสังคม เกิดสันติสุขในบุคคล ชุมชน และสังคมแบบยั่งยืน[๗๗]

พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ) ได้ศึกษาเรื่อง“การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทย ยุคไทยแลนด์ ๔.๐” พบว่า ๑) หลักฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ๒) การปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ด้านมั่นคงภายในครอบครัว และด้านสังคมและประเทศชาติ ๓) หลักฆราวาสธรรมที่นำมาบูรณาการกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ หลักฆราวาสธรรมด้านสัจจะ หลักฆราวาสธรรมด้านทมะ หลักฆราวาสธรรมด้านขันติ และหลักฆราวาสธรรมด้านจาคะ ๔) สร้างองค์ความรู้ใหม่และรูปแบบการบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ การนำหลักฆราวาสธรรมปลูกฝังกับการปฏิบัติในครอบครัว การใช้ตัวกลั่นกรองผ่านทางกาย จิต ปัญญา และสังคมเป็นตัวเชื่อม การสร้างกรอบในการยึดถือธรรมโดยใช้ศีลธรรม (เน้นปฏิบัติ) คุณธรรม (เน้นจิตใจ) และจริยธรรม (เน้นความรู้) ฝึกปฏิบัติจนนำไปสู่การพัฒนาด้านรู้เท่าทัน (รู้จิตตนเอง ปฏิบัติถูกต้อง (ทักษะชีวิต) ตั้งมั่นอยู่ในความดี (ละอายบาปทั้งปวง)

---

[๗๖] ภูษิต วิเศษคามินทร์, “ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

[๗๗] ดิลก บุญอิ่ม, “ฆราวาสธรรม ๔: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธ”, **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑).

และมีสุขภาวะที่ดี (สุขแท้) เพื่อเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ แก่นแท้ของหลักปฏิบัติตนโดยใช้หลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนสู่ความดีงาม และพัฒนาตนสู่ความเจริญแก่ครอบครัว[๗๘]

ตารางที่ ๒.๘ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ตวงเพชร สมศรี	ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” พบว่า ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ๒) สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของตำรวจ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ๕) การสนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ๖) ส่งเสริมให้นำการบริหารงานราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๗) สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักธรรมมาปรับใช้ ๘) วิธีการสนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
พระมหาสมบูรณ์ กลฺยาณกิตฺติ (แดงบำรุง),	ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจากคะ ตามลำดับ
สุภาพ สิทธิพานิช	ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” พบว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ร่วมในการบริหารจัดการองค์กร เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

[๗๘] พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ) และคณะ, “การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทย ยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม–ธันวาคม ๒๕๖๑.

ตารางที่ ๒.๘ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ภูษิต วิเศษคามินทร์	ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร” พบว่า ๑. ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ๒. การปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร โดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย ความอดทน อดกลั้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น การเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่นและมีความซื่อสัตย์ การฝึกฝนตนเอง
ดิลก บุญอิ่ม	ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนา” ด้านหลักการครองเรือน ควรปฏิบัติตามแนวความซื่อสัตย์ ด้านหลักการอยู่ร่วมกันในชุมชน ควรฝึกแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธีและรู้จักขอบเขตและการแสดงออกของอารมณ์อย่างพอเหมาะ ด้านหลักการทางานให้สำเร็จ ควรปฏิบัติตามแนวความอดทน การไม่ท้อถอยต่อปัญหาที่ประสบ และแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเรื่องต่างๆ พอเหมาะ ด้านหลักการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ควรปฏิบัติตามแนวความเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคล
พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ)	ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทย ยุคไทยแลนด์ ๔.๐” พบว่า ๑) หลักฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ๒) การปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ด้านมั่นคงภายในครอบครัว และด้านสังคมและประเทศชาติ ๓) หลักฆราวาสธรรมที่นำมาบูรณาการกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ หลักฆราวาสธรรมด้านสัจจะ หลักฆราวาสธรรมด้านทมะ หลักฆราวาสธรรมด้านขันติ และหลักฆราวาสธรรมด้านจาคะ ๔) สร้างองค์ความรู้ใหม่และรูปแบบการบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ การนำหลักฆราวาสธรรมปลูกฝังกับการปฏิบัติในครอบครัว

๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๒ เพื่อให้ เกิดการพัฒนาเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรม และสามารถวางตนเป็นบุคลากรที่ดีของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ของสังคม และของประเทศชาติได้ มีนักวิจัยหลายท่าน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

อดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า” ผลการวิจัยพบว่า ๑. บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า พึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีวิธีคิดที่ยอมรับเหตุและผลกันโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงความสามารถเป็นระบบอย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและซื่อตรงต่อองค์กร ๒. องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ตามหลักวุฑฒิธรรม ๔ ประกอบด้วย (๑) การรู้จักคบหาผู้รู้ (๒) การรู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ (๓) การรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก (๔) การรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง ๓. พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า มาจากองค์ประกอบหลักวุฑฒิธรรม ๔ ซึ่งกล่าวถึงผู้รู้ที่ต้องการคบหาควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพสุภาพ มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม มีทัศนคติมองการณ์ไกล ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และยอมรับความคิดเห็นต่างด้วยความเต็มใจครบถ้วนถูกต้องตามข้อกำหนดตามวิธีเรียนรู้และฝึกอบรม สติต้องพร้อมตลอดเวลาทำงานเป็นทีมและมีความซื่อตรงจงรักภักดีต่อองค์กร[๗๙]

อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” พบว่า ๑. การกำหนดทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จำเป็นต้องมี การกำหนดนโยบายหรือแผนการพัฒนา และโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒. ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่า เยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือ หรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอร็ดอร่อย ในเรื่องปัจจัย๔ ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า พบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ๒ กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถ

---

[๗๙] อดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ, “พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า”, **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

กระตุ้นการรับรู้ และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้มาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดสื่อใหม่ๆมากมาย โดยเฉพาะอินเตอร์เน็ต ที่มีข้อมูลจำนวนมหาศาล เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาได้อย่างอิสระในขณะที่สื่อดั้งเดิมทั้งโทรทัศน์วิทยุ หนังสือพิมพ์นิตยสาร ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจ โดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากขึ้น ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ เพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดู หรือ จัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนให้ได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยมีหลักไตรสิกขาคือ ๑. การฝึกอบรม ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ๒.การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ๓. พัฒนา ได้แก่พัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกัน กระแสบริโภคนิยมได้แก่วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณา และเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยศึกสาวจากผลไปหาเหตุแล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไปกระบวนการจะอยู่ในรูปของการร่วมกันคือพฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์ ตก ส่งต่อกัน เป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการพัฒนาในองค์กร[๘๐]

จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และ สาคร ธระที ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลจากการวิจัยพบว่า ๑) ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก ๕ ปี ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การบริหารตามระเบียบกฎข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และบริหารอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรซึ่งจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่ม และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ๒) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ปรากฏออกมาในรูปของการพัฒนาตามธรรมชาติ และการพัฒนาแบบถูกควบคุม ซึ่งมีผลออกมาเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการ สร้างสวัสดิการให้แก่บุคลากร ส่งเสริมกิจกรรมอันเป็นการสร้างความรักและความสามัคคี และการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ๓) ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การสร้างมาตรการและการหาแนวทางสนองตอบความ

---

[๘๐] อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ต้องการของบุคลากร และความต้องการของมหาวิทยาลัยแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ อย่างเหมาะสม คือ มาตรการส่งเสริมการศึกษา มาตรการส่งเสริมด้านสวัสดิการ มาตรการส่งเสริมการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ มาตรการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมาตรการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย[๘๑]

สมชาย สรรประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรก คือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วน ยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ ๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยน และช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยว ๕. สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และ ๖. พัฒนาตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว[๘๒]

โสมวลี ชยามฤต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัลขององค์กรภาครัฐและเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิตัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าว มาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐาน ในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ สามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การ ภาครัฐและเอกชน ต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิตัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้

---

[๘๑] จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และ สาคร ธระที, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **รายงานวิจัย**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

[๘๒] สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖

ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายของการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและยาวนาน[๘๓]

พระมหาปัญญาวัฒน์ ปญฺญาวฑฺฒโน (แสนบุญมี) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม" ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพปัญหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม มีปัญหาและอุปสรรค ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม ขาดผู้นำสร้างกิจกรรม ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ๒) ด้านการศึกษา พบว่า การเดินทางไกล ขาดผู้ให้คำชี้แนะ และ ๓) ด้านการพัฒนา ๒. คุณลักษณะรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนมพบว่า ด้านการอบรม เน้นการจัดโครงการฝึกอบรมรูปแบบ Workshop ประกอบด้วย ๓ ภาค คือ ๑) ภาควิชาการ เน้นด้านธรรมะ ๒) ภาคสันทนาการ เน้นการผ่อนคลาย และ ๓) ภาคจิตภาวนา เน้นปฏิบัติการ ฝึกสติ ฝึกสมาธิ ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรทำหน้าที่ในการถ่ายทอด ๓) ด้านการพัฒนา พบว่า (๑) กายภาวนา เน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างอายตนะภายนอกกับอายตนะภายใน และสร้างจิตสำนึกของความเป็นพระภิกษุสามเณร (๒) ศีลภาวนา เน้นเสขิยวัตร กิจวัตร กฎหมายทางโลก ธรรมเนียม จารีต ประเพณี การปฏิบัติ(๓) จิตตภาวนา เน้นไปที่ การพัฒนาจิต สมถกรรมฐาน วิปัสสนากรรมฐาน และ (๔) ปัญญาภาวนา เน้นการฟัง การคิด การภาวนา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม พบว่า ระดับต้น เน้นการพัฒนากายมีคุณภาพ (Quality) ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาอายตนะ ๖ ๒) การพัฒนาด้านสุขภาวะ และ ๓) การพัฒนาด้านอิริยาบถ ระดับกลาง เน้นการพัฒนาศีลมีคุณความดี (Merit) ประกอบด้วย ๑) ด้านกิจวัตร ๒) ด้านพระวินัย ๓) ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ระดับสูง เน้นการพัฒนาจิตมีคุณธรรม (Moral) ผ่านโครงการการอบรมการศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๔ คืน ๕ วัน ประกอบด้วย ๑) ภาควิชาการ ๒) ภาคสันทนาการ และ ๓) ภาคการพัฒนาจิต[๘๔]

---

[๘๓] โสมวลี ชยามฤต, "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน", **วารสารสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** ปีที่ ๔ ฉบบั ที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๖๔) หน้า ๓๘ - ๕๐

[๘๔] พระมหาปัญญาวัฒน์ ปญฺญาวฑฺฒโน (แสนบุญมี), "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม", **ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

ตารางที่ ๒.๙ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
อดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ	ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า” ผลการวิจัยพบว่า ๑. บุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ทำงานโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีวิธีคิดที่ยอมรับเหตุและผลกันโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงความสามารถเป็นระบบอย่างถูกต้องต่อเนื่อง และซื่อตรงต่อองค์กร ๒. องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า ตามหลักวุฑฒิธรรม ๔ ประกอบด้วย (๑) การรู้จักคบหาผู้รู้ (๒) การรู้จักหาความรู้โดยเรียนรู้จากผู้รู้ (๓) การรู้จักคิดหาเหตุผลให้ถูกหลัก (๔) การรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง ๓. พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า มาจากองค์ประกอบหลักวุฑฒิธรรม ๔
อนุวัต กระสังข์	ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” พบว่า ๑. การกำหนดทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องมี การกำหนดนโยบายหรือแผนการพัฒนา และโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒. ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่า เยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือ หรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอร็ดอร่อย ในเรื่องปัจจัย๔ ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้าง สามารถกระตุ้นการรับรู้ และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้มาก

ตารางที่ ๒.๘ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และ สาคร ธระที	ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลจากการวิจัยพบว่า ๑) ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย มีลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามระเบียบกฎข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และบริหารอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรซึ่งจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพิ่ม และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ๒) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ปรากฏออกมาในรูปของการพัฒนาตามธรรมชาติ และการพัฒนาแบบถูกควบคุม
สมชาย สรรประเสริฐ	ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรก คือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ ๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน

ตารางที่ ๒.๘ สาระสำคัญงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
โสมวลี ชยามฤต	ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัลขององค์กรภาครัฐและเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิตัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิตัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าว มาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐาน ในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ สามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การ ภาครัฐและเอกชน ต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิตัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดยเป้าหมายของการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและยาวนาน
พระมหาปัญญาวัฒน์ ปญฺญาวฑฺโน (แสนบุญมี)	ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพปัญหารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม มีปัญหาและอุปสรรค ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการฝึกอบรม ขาดผู้นำสร้างกิจกรรม ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ๒) ด้านการศึกษา พบว่า การเดินทางไกล ขาดผู้ให้คำชี้แนะ และ ๓) ด้านการพัฒนา ๒. คุณลักษณะรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนมพบว่า ด้านการอบรม เน้นการจัดโครงการฝึกอบรมรูปแบบ Workshop ประกอบด้วย ๓ ภาค คือ ๑) ภาควิชาการ เน้นด้านธรรมะ ๒) ภาคสันทนาการ เน้นการผ่อนคลาย และ ๓) ภาคจิตภาวนา เน้นปฏิบัติการ ฝึกสติ ฝึกสมาธิ ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรทำหน้าที่ในการถ่ายทอด ๓) ด้านการพัฒนา

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยสรุปที่มาของแต่ละตัวแปรดังนี้

๑. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มาจากการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ Heneman, H. G., Schwab, D. P., Fossum, J. A., & Dyer ประกอบด้วย

๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๒) วิธีการฝึก

๓) การนำไปปฏิบัติ

๔)การประเมินผล

๒. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มาจากการทบทวนทฤษฎี ของ Nadler, L. ได้อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้นมีขอบเขตดังนี้

๑) การฝึกอบรม

๒) การศึกษา

๓) การพัฒนา

๓. ฆราวาสธรรม ๔ ในครั้งนี้ได้จากการค้นคว้าหลักพุทธธรรมในพระไตรปิฎก คือ คัมภีร์พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค เล่มที่ ๑๕ ข้อที่ ๘๔๕ หน้าที่ ๓๑๖ และขยายความโดย พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ประกอบด้วย

๑) สัจจะ ความจริงใจ

๒) ทมะ การฝึกฝน

๓) ขันติ ความอดทน

๔) จาคะ การเสียสละ

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มาจากวิสัยทัศน์ ค่านิยม และตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ส่วนที่ ๑ มาตรฐานคุณธรรม ที่ต้องการจะพัฒนาบุคลากรตำรวจให้มีคุณลักษณะสำคัญ ๕ ด้าน คือ

๑) ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน

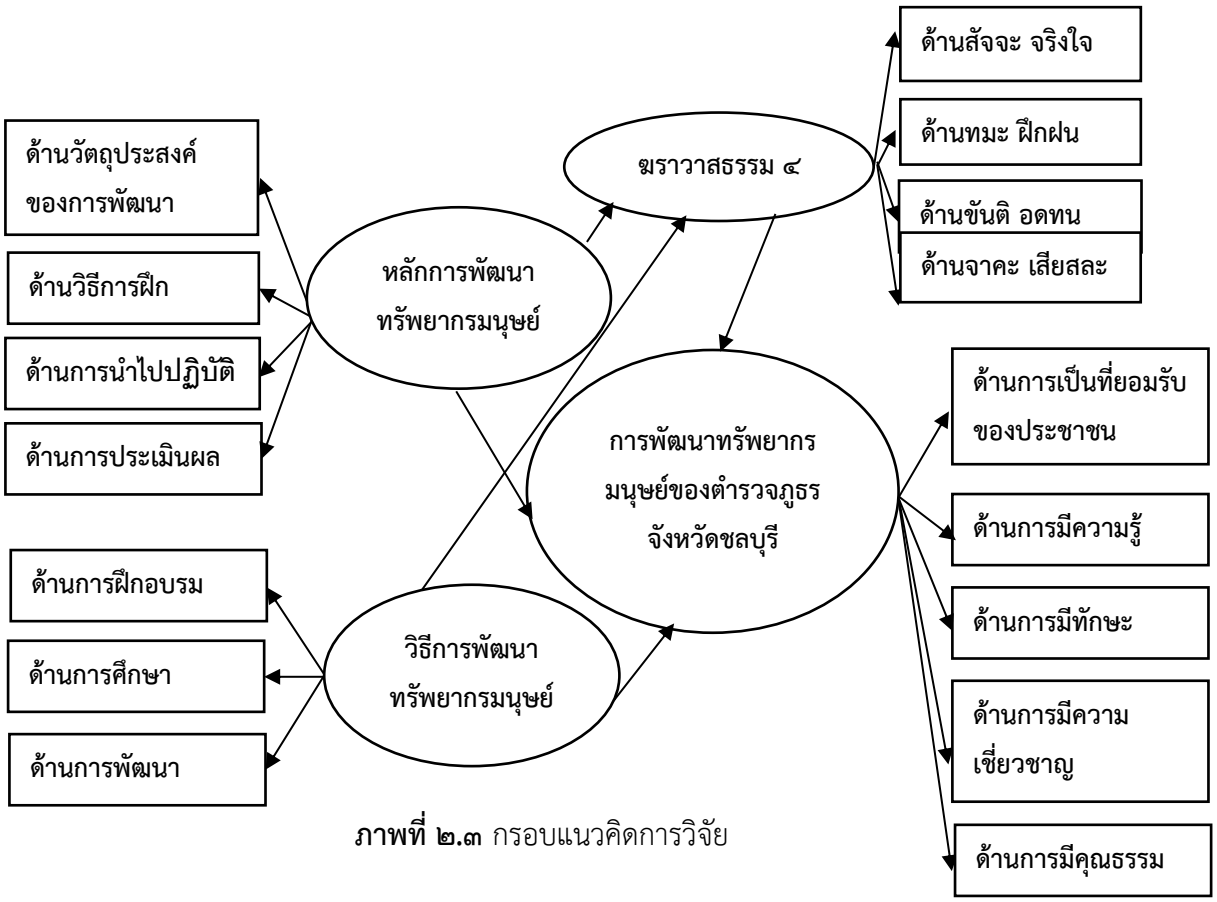
๒) ด้านมีความรู้

๓) ด้านมีทักษะ

๔) ด้านมีความเชี่ยวชาญ

๕) ด้านมีคุณธรรม

ในการวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่างๆ ต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

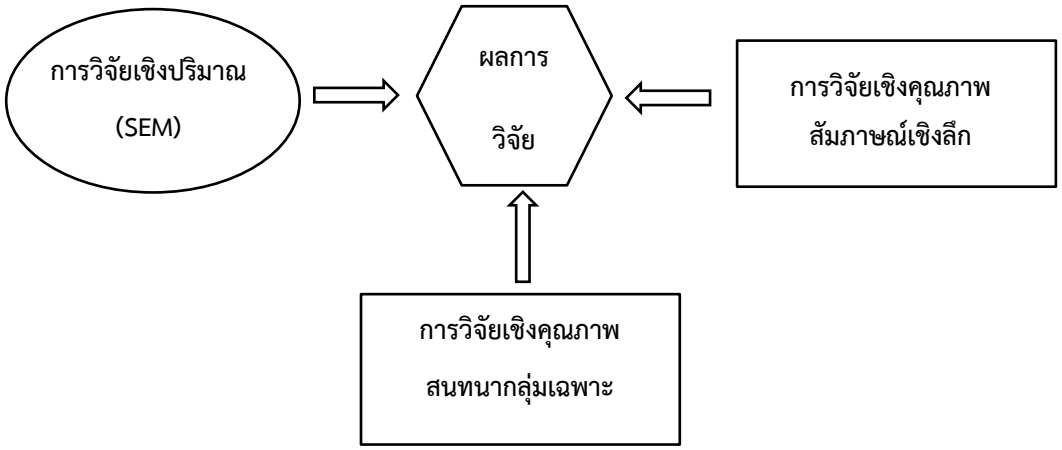
- ๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

- ๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม รูปแบบการวิจัยแสดงเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้



ภาพที่ ๓.๑ การวิจัยแบบผสานวิธีด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพคู่ขนานและเท่าเทียมกัน (Equal and Parallel Qualitative and Quantitative Methods) แล้วยืนยันด้วยการทำสนทนากลุ่มเฉพาะ

๓.๒ การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๑,๗๙๑ นาย[๑]

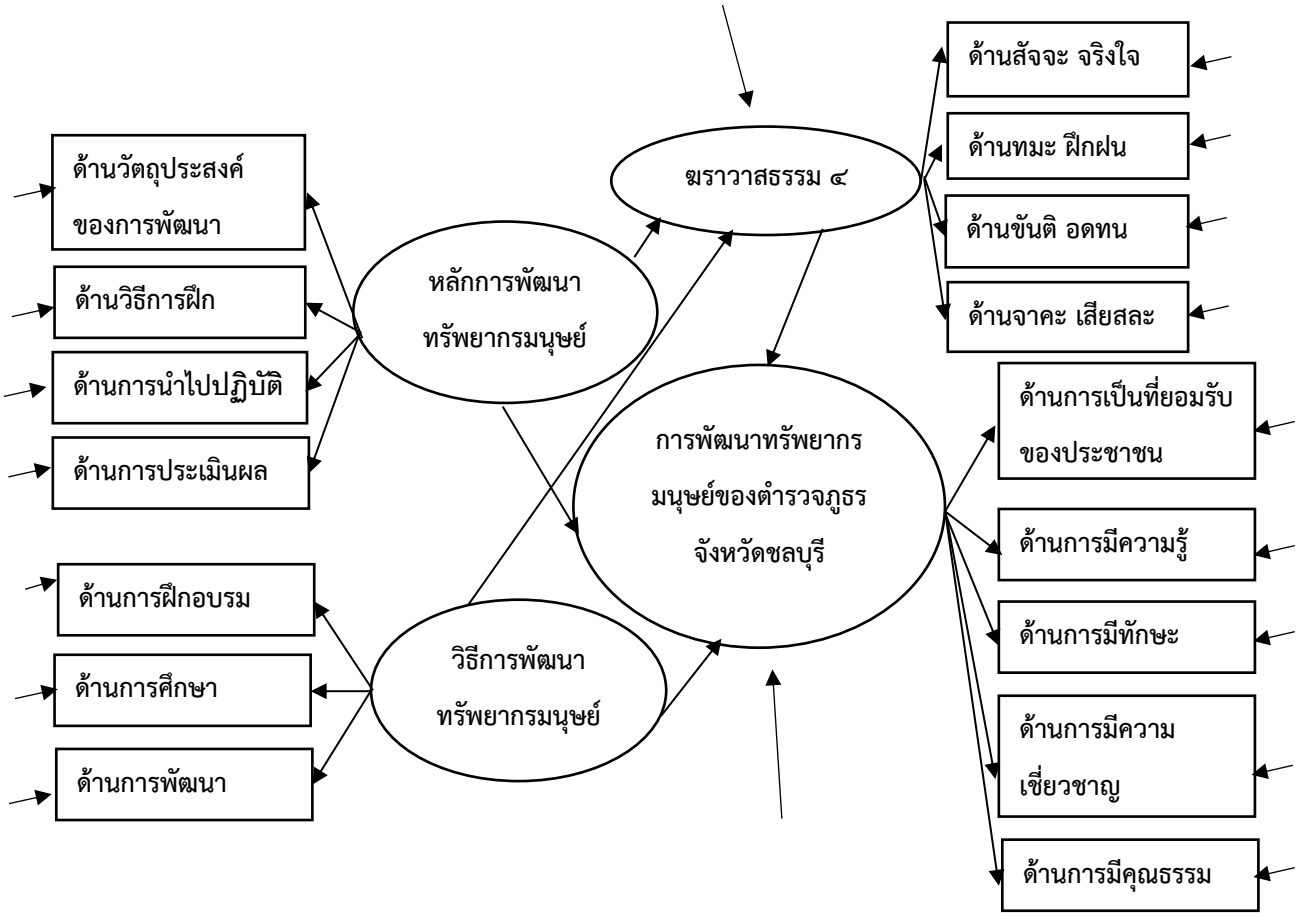
๒) กลุ่มตัวอย่าง

๒.๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๓๙๐ ตัวอย่าง สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัย

---

[๑] กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี, **รายงานกำลังพลกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี**, (กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ,๒๕๕๗) หน้า ๑ - ๒๐

โดยการพิจารณาจากความเหมาะสมของจำนวนค่าพารามิเตอร์ ที่ทำการประมาณค่าภายใต้โมเดลตามสมมุติฐานในกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม ตามแนวคิดของนักวิจัยด้านโมเดลการวิเคราะห์ลิสเลล คือ Lindeman, Merenda and Gold[๒] และ Weiss[๓] ที่ได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไว้เป็น ๑ พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง ๑๐ ถึง ๒๐ ตัวอย่าง จากกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่า มีค่าพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณภายใต้โมเดลลิสเลลทั้งหมด ๓๙ พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ ๑๐ ตัวอย่าง = ๓๙ × ๑๐ = ๓๙๐ ตัวอย่าง



แผนภาพที่ ๓.๒ แสดงจำนวนเส้นพารามิเตอร์ของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

---

[๒] Lindeman RH, Merenda PF, Gold RZ., **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**, (Scott, Foresman, Glenview, IL, 1980), p. 163.

[๓] Weiss, R., **The Provision of Social Relationship**, In Z. Rubin (Ed), (Doing Unto others Englewood Cliff, N. J : Prentice-Hall. 1972), pp. 17-26.

๒.๒ วิธีการดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นประชากร โดยการจัดแบ่งประชากรเป็นกลุ่มตามสถานีตำรวจต่างๆ จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วนคำนวณจากสูตร ดังนี้

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละสถานีตำรวจ ทำได้โดยใช้สูตรดังนี้คือ

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน

ลำดับที่	สถานีตำรวจ	ประชากร	การคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี	๒๕๗	$\frac{๒๕๗ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๓๘
๒.	สถานีตำรวจภูธรเสม็ด	๙๖	$\frac{๙๖ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๑๔
๓.	สถานีตำรวจภูธรเกาะจันทร์	๕๘	$\frac{๕๘ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๙
๔.	สถานีตำรวจภูธรบ่อทอง	๕๘	$\frac{๕๘ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๙
๕.	สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง	๑๖๐	$\frac{๑๖๐ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๒๔
๖.	สถานีตำรวจภูธรบางละมุง	๒๐๑	$\frac{๒๐๑ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๓๐
๗.	สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ	๙๑	$\frac{๙๑ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๑๓
๘.	สถานีตำรวจภูธรเกาะสีชัง	๓๒	$\frac{๓๒ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๕
๙.	สถานีตำรวจภูธรแสนสุข	๑๒๘	$\frac{๑๒๘ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๑๙
๑๐.	สถานีตำรวจภูธรพานทอง	๙๐	$\frac{๙๐ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๑๓
๑๑.	สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง	๑๒๕	$\frac{๑๒๕ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๑๘
๑๒.	สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่	๔๔	$\frac{๔๔ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๖
๑๓.	สถานีตำรวจภูธรบ่อวิน	๔๑๘	$\frac{๔๑๘ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๖๒
๑๔.	สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา	๗๙	$\frac{๗๙ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๑๒
๑๕.	สถานีตำรวจภูธรพลูตาหลวง	๕๐	$\frac{๕๐ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	๗

๑๖.	สถานีตำรวจภูธรดอนหัวฬ่อ	**๑๒๖**	$\frac{๑๒๖ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๑๙**
๑๗.	สถานีตำรวจภูธรพนัสนิคม	**๑๐๙**	$\frac{๑๐๙ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๑๖**
๑๘.	สถานีตำรวจภูธรคลองกิ่ว	**๔๑**	$\frac{๔๑ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๖**
๑๙.	สถานีตำรวจภูธรศรีราชา	**๑๗๗**	$\frac{๑๗๗ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๒๖**
๒๐.	สถานีตำรวจภูธรหนองขาม	**๑๐๖**	$\frac{๑๐๖ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๑๖**
๒๑.	สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่	**๕๗**	$\frac{๕๗ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๘**
๒๒.	สถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน	**๔๙**	$\frac{๕๙ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๙**
๒๓.	สถานีตำรวจภูธรหนองปรือ	**๘๕**	$\frac{๘๕ \times ๓๙๐}{๒,๖๔๗}$	**๑๓**
รวม		**๒,๖๔๗**		**๓๙๐**

ขั้นตอนที่ ๒ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จนกระทั่งครบตัวอย่างตามที่ต้องการ

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้แก่

๑) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในเชิงปริมาณ แบ่งเป็น ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๔ ข้อ

ส่วนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๑๒ ข้อโดยแยกตามตัวแปร ดังนี้

๑) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	จำนวน	๓	ข้อ
๒) ด้านวิธีการฝึก	จำนวน	๓	ข้อ
๓) ด้านการนำไปปฏิบัติ	จำนวน	๓	ข้อ
๔) ด้านการประเมินผล	จำนวน	๓	ข้อ

ส่วนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๙ ข้อโดยแยกตามตัวแปร ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม	จำนวน	๓	ข้อ
๒) ด้านการศึกษา	จำนวน	๓	ข้อ
๓) ด้านการพัฒนา	จำนวน	๓	ข้อ

ส่วนที่ ๔ สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม หลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด ๑๒ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) ด้านสัจจะ (จริงใจ)	จำนวน	๓	ข้อ
๒) ด้านทมะ (ฝึกฝน)	จำนวน	๓	ข้อ
๓) ด้านขันติ (อดทน)	จำนวน	๓	ข้อ
๔) ด้านจาคะ (เสียสละ)	จำนวน	๓	ข้อ

ส่วนที่ ๕ สอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด ๑๕ ข้อดังนี้

๑) ด้านการเป็นที่ยอมรับของประชาชน	จำนวน	๓	ข้อ
๒) ด้านการมีความรู้	จำนวน	๓	ข้อ
๓) ด้านการมีทักษะ	จำนวน	๓	ข้อ
๔) ด้านการมีความเชี่ยวชาญ	จำนวน	๓	ข้อ
๕) ด้านการมีคุณธรรม	จำนวน	๓	ข้อ

ส่วนที่ ๒ ถึงส่วนที่ ๕ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale[๔]ซึ่งจะมีข้อคำถามแบบประเมินค่าที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน

[๔] Likert, Rensis, “**The Method of Constructing and Attitude Scale : Reading in Attitude Theory and Measurement**. (Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967), pp. 90-95.

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้[๕] จากสูตร

ช่วงชั้นคะแนน = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
ระดับการวัด

= ๕ - ๑ = ๐.๘๐
๕

จะได้เกณฑ์แปลผล ๕ ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง น้อยที่สุด

๓) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๓.๑) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และสร้างเครื่องมือเป็นแบบบันทึกเอกสาร เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ เก็บผลการวิเคราะห์ไว้ในแบบบันทึกเอกสาร

๓.๒) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยการนำข้อมูลสรุปประเด็นจากการวิเคราะห์สังเคราะห์ มาจัดทำเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๔๘ ข้อคำถาม ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน แล้วจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC มากกว่า ๐.๖๐ ขึ้นไป

๓.๓) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาเป็นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

---

[๕] มัลลิกา บุนนาค, **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๔๓.

๔) การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๔.๑) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๑. พ.ต.อ.สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงศ์	รองผู้บังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๒
๒. ดร.ลำพอง กลมกูล	ผู้อำนวยการส่วนวิจัยสารสนเทศและบริการวิชาการ ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดี คณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี	ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
๕. ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของโครงสร้างและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน จะประเมินให้คะแนน ๓ ระดับคือ +๑ = มีความสอดคล้อง ๐ = ไม่แน่ใจ -๑ = ไม่สอดคล้อง แล้วคำนวณค่าและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๖-๑.๐ ทุกข้อถาม

๔.๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง คือ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีโครงสร้างเดียวกันกับ กองบังคับการตำรวจภูธรชลบุรี จำนวน ๓๐ คน

๔.๓) นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ และสามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตอนที่	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
๑.	หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๐.๙๓๔
๒.	วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๐.๘๒๕
๓.	หลักฆราวาสธรรม ๔	๐.๘๒๕
๔.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ	๐.๘๓๙
	ภาพรวม	**๐.๘๕๗**

๔.๔) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ผ่านมา ทำการปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้น จึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยดังต่อไปนี้

๑)การศึกษารายวิชาเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักฆราวาสธรรม ๔ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย และสังเคราะห์ตัวแปร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยทำการรวบรวมเอกสารจากแหล่งต่างๆ แล้ววิเคราะห์เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มา และสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร จะเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่นๆ ต่อไป

๒) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว จำนวน ๓๙๐ คน

๓) ลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามกับ ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒๓ สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี สถานีตำรวจภูธรเสม็ด สถานีตำรวจภูธรเกาะจันทร์ สถานีตำรวจภูธรบ่อทอง สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง สถานีตำรวจภูธรบางละมุง สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ สถานีตำรวจภูธรเกาะสีชัง สถานีตำรวจภูธรแสนสุข สถานีตำรวจภูธรพานทอง สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ สถานีตำรวจภูธรบ่อวิน สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา สถานีตำรวจภูธรพลูตาหลวง สถานีตำรวจภูธรดอนหัวฬ่อ สถานีตำรวจภูธรพนัสนิคม สถานีตำรวจภูธรคลองกิ่ว สถานีตำรวจภูธรศรีราชา สถานีตำรวจภูธรหนองขาม สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ สถานีตำรวจภูธรนาจอม

เทียน และสถานีตำรวจภูธรหนองปรือ จำนวน ๓๙๐ คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาการสัมภาษณ์ ๑๐วัน (วันที่ ๔ - ๑๓ มกราคม ๒๕๖๔)

๔) เมื่อรวบรวมแบบสอบที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน ๓๙๐ ชุด แล้ว ซึ่งคิดเป็น ๑๐๐% ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๒) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis: EFA) เพื่อศึกษากลุ่มตัวแปรที่ยังไม่มีทฤษฎีหรือแนวคิดสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อนผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากตัวแปรเหล่านั้น แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อต้องการทราบว่ากลุ่มตัวแปร (Set of Variables) ทั้งหมดมีกี่ปัจจัย (Factor) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัย จะช่วยลดตัวแปรลงและได้ปัจจัยซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่ายและสามารถสร้างตัวแปรแฝงเพื่อนำตัวแปรแฝงมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้[๖]

๒.๑) ตรวจสอบเบื้องต้นว่า ข้อมูลสามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยได้หรือไม่ โดยการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าไกเซอร์-ไมเยอร์ - ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO-MSA) มากกว่า .๗๐ ถึง ๑ และค่า Bartlett’s Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ปัจจัย

๒.๒) สกัดปัจจัยขั้นต้น (Factor Extraction) ใช้วิธี Principal Component Analysis โดยมีเกณฑ์กำหนดจำนวนปัจจัย คือ ค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า ๑ และ Scree Plot เส้นกราฟเริ่มเป็นเส้นตรงขนานกับแกนนอน

๒.๓) หมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) เพื่อให้ได้ปัจจัยร่วมที่ชัดเจน

๒.๔) สร้างคะแนนปัจจัย (Factor Score) เพื่อสร้างตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้

๒.๕) ตั้งชื่อปัจจัยให้สื่อความหมายถึงตัวแปรทั้งหมดในปัจจัย

๓) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และการวิเคราะห์

---

[๖] นงลักษณ์ วิรัชชัย, โมเดลลิสเรล : **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วย ๒ ส่วน คือโมเดลการวัด (Measurement Model) และโมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

๓.๑) โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) อันดับที่หนึ่ง เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงว่า ตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม Lisrel (Linear Structure Relation) และพิจารณาคัดเลือกปัจจัยและตัวบ่งชี้ จากตัวแปรสังเกตได้/ตัวบ่งชี้ที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบสูงตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

๓.๒) โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอน ๒ ส่วนคือ

๓.๒.๑) การประมาณค่าพารามิเตอร์

(๑) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of the Model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วยตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables)

(๒) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎที (t-rule) นั่นคือจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq$ (๑/๒) (NI) (NI+๑) และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive Rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง

(๓) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation form the Model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด วิธีนี้ใช้ฟังก์ชั่นความกลมกลืนที่ไม่ใช่ฟังก์ชั่นแบบเส้นตรง แต่ก็เป็นฟังก์ชั่นที่บอกความแตกต่างระหว่าง เมทริกซ์ S และ Sigma ได้ ค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML มีความคงเส้นคงวา

(Consistency) มีประสิทธิภาพและความเป็นอิสระจากมาตรวัด การแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแกร่งของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์

๓.๒.๒) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้สถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

๑) ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ ๐ มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๒) ค่าสัดส่วน χ^2 /df เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาก ค่าไค-สแควร์ก็จะยิ่งสูงมาก จนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2 /df ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน ๒.๐๐[๗]

๓) ดัชนีระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องของโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชั่น ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดลค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐ – ๑.๐๐ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๔) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness- of-Fit Index: AGFI) ซึ่งนำมา GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างหาค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐ ถึง ๑.๐๐ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๕) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมุติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ ๐.๙๐ ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๖) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าต่ำกว่า ๐.๐๕ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

๗) ค่าความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่ดีมากๆควรมีค่าต่ำกว่า ๐.๐๕ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

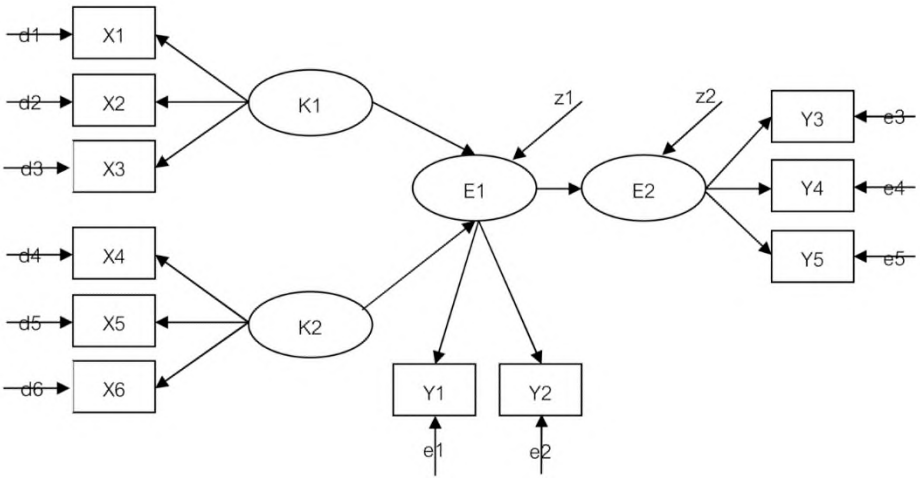
---

[๗] สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา, และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**, (กรุงเทพมหานคร: เจริญมั่นคงดีการพิมพ์, ๒๕๕๔),หน้า ๑๔๔.

๘) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ และค่า CN ควรมีค่ามากกว่า ๒๐๐ ของกลุ่มตัวอย่าง (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)[๘]

๙) เมทริกซ์ความคาดเลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึงเมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อน ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษ เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์เมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือพื้นที่เข้าใกล้ ๐ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -๒ ถึง ๒

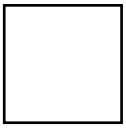
๑๐) การปรับโมเดล (Model Modification Indexes: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้ว โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเพื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า ๒.๐๐



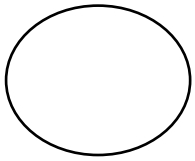
ภาพที่ ๓.๓ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

[๘] Diamantopoulos, A&Siguaw,A.D., **Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated**, (Sage Publications: London, 2000), p. 223

ภาพโมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้[๙]



หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables)

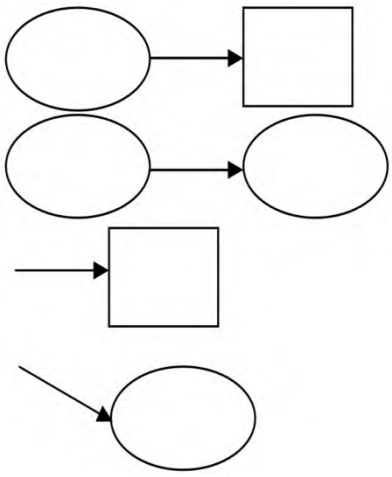


หมายถึง ตัวแปรแฝง (Latent Variables)

หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือน้ำหนักปัจจัย

หมายถึง ตัวแปรที่ปลายลูกศรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันที่ยังไม่สามารถระบุทิศทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกันและกันได้ จึงมีทิศทางที่เป็นไปได้ทั้ง ๒ ทาง

ในการสร้างโมเดลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำสัญลักษณ์เหล่านี้มาเขียนรวมกันเพื่อใช้แทนความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในโมเดล ดังนี้



แทนสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้ บนตัวแปรแฝง หรือสัญลักษณ์ของปัจจัย

แทนสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยหนึ่ง บนอีกปัจจัยหนึ่ง หรือสัญลักษณ์ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

แทนความคาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้

แทนความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ปัจจัย

ตัวแปรแฝง (Latent variables) ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. ตัวแปรแฝงที่เป็นสาเหตุ เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) ในภาพคือ K1 และ K2 ใช้สัญลักษณ์ K หรือ ξ อ่านว่า KSI

---

[๙] เรื่องเดียวกัน, **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**, หน้า ๑๔๖.

๒. ตัวแปรแฝงที่เป็นผล เรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables) ในภาพคือ E1 และ E2 ใช้สัญลักษณ์ E หรือ η (อ่านว่า ETA) ใช้สัญลักษณ์

ตัวแปรสังเกต (Observed variables) ได้ในโมเดลสมการโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายนอก ใช้สัญลักษณ์ X ในภาพคือ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 โดยที่

X1 X2 และ X3 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K1

X4 X5 และ X6 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ K2

๒. ตัวแปรสังเกตได้สำหรับวัดตัวแปรแฝงภายใน ใช้สัญลักษณ์ Y ในภาพคือ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 โดยที่

Y1 และ Y2 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E1

Y3 Y4 และ Y5 เป็นตัวแปรสังเกตได้ของ E2

ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ X ใช้สัญลักษณ์ d หรือ δ (อ่านว่า DELTA)

ส่วนความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรสังเกตได้ Y ใช้สัญลักษณ์ e หรือ ε (อ่านว่า EPSILON)ความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปรแฝง E ใช้สัญลักษณ์ z หรือ ζ (อ่านว่า ZETA)

ดังนั้น d1 d2 d3 d4 d5 และ d6 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ X1 X2 X3 X4 X5 และ X6 ตามลำดับ

e1 e2 e3 e4 และ e5 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ Y1 Y2 Y3 Y4 และ Y5 ตามลำดับ

z1 และ z2 เป็นความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของ E1 และ E2 ตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F–Distribution
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUS	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

p-value แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ξ แทน ตัวแปรแฝงภายนอก (Ksi)

λ แทน ขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระกับตัวแปรแฝงภายนอก

δ แทน ความคลาดเคลื่อนภายใต้ตัวแปรอิสระ

η แทน ตัวแปรแฝงภายใน (Eta)

Γ แทน เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ξ ไป η

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

CFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

SRMR แทน ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR)

RMSEA แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)

CN แทน ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects)

ชื่อตัวแปรแฝงภายนอก

DEVELOP แทน หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

DEVELOP 1 แทน วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

DEVELOP 2 แทน วิธีการฝึก

DEVELOP 3 แทน การนำไปปฏิบัติ

DEVELOP 4 แทน การประเมินผล

METHOD แทน วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

METHOD 1	แทน	การฝึกอบรม
METHOD 2	แทน	การศึกษา
METHOD 3	แทน	การพัฒนา
ชื่อตัวแปรแฝงภายใน		
DHAMMA	แทน	ฆราวาสธรรม ๔
DHAMMA 1	แทน	สัจจะ (จริงใจ)
DHAMMA 2	แทน	ทมะ (ฝึกฝน)
DHAMMA 3	แทน	ขันติ (อดทน)
DHAMMA 4	แทน	จาคะ (เสียสละ)
HR	แทน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี
HR 1	แทน	การเป็นที่ยอมรับของประชาชน
HR 2	แทน	การมีความรู้
HR 3	แทน	การมีทักษะ
HR 4	แทน	การมีความเชี่ยวชาญ
HR 5	แทน	การมีคุณธรรม

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิเคราะห์การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรให้ได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในเมทริกซ์ใด ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย แสดงว่าเมทริกซ์นั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมกัน และไม่จำเป็นในการนำเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไปวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity และค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = KMO) ซึ่งค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้หนึ่ง ถ้ามีค่าน้อย แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่เหมาะที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ[๑๐] (นงลักษณ์ วิรัชชัย, ๒๕๔๒) รายละเอียดเกณฑ์ค่าดัชนี KMO มีดังนี้ (Bollen, ๑๙๘๙ cited in Hair et al., ๑๙๙๘)

---

[๑๐] นงลักษณ์ วิรัชชัย, **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	ระดับความเหมาะสม
KMO > .๙๐	ดีมาก
.๘๐ < KMO < .๘๙	ดี
.๗๐ < KMO < .๗๙	ปานกลาง
.๖๐ < KMO < .๖๙	น้อย
.๕๐ < KMO < .๕๙	น้อยมาก
KMO < .๕๐	ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลแบบมีตัวแปรส่งผ่านด้วยโปรแกรม LISREL จำเป็นต้องมีการเตรียมเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของแต่ละองค์ประกอบ และในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การแปลความหมายของขนาดความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้[๑๑]

ขนาดความสัมพันธ์	ความหมาย
๐.๐ – ๐.๓	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
๐.๓๑ – ๐.๕	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
๐.๕๑ – ๐.๗	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
๐.๗๑ – ๐.๙	มีความสัมพันธ์กันสูง
๐.๙๑ – ๑.๐	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

เมื่อได้เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (Jöreskog & Sörbom, 2004) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๐๐ ฉบับ

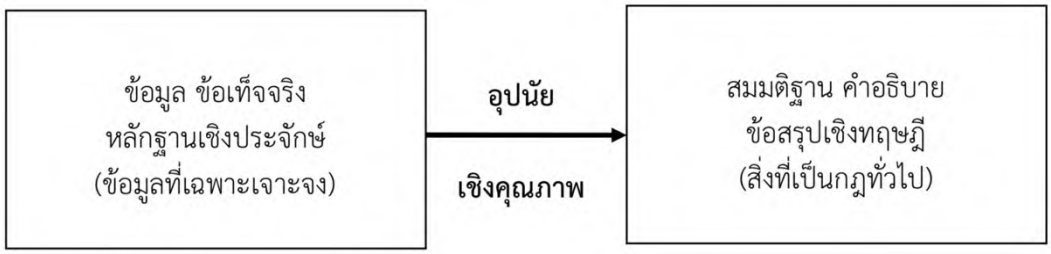
๓.๓ การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยที่เรียกว่าวิธีอุปนัย[๑๒] (Inductive Approach) คือ เริ่มจากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่ง แล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุป หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปของข้อมูลดังแผนภาพ

---

[๑๑] อวยพร เรืองตระกูล, **สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

[๑๒] พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, **ศาสตร์แห่งการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙) หน้า ๙.



ภาพที่ ๓.๔ รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านนโยบาย ผู้บริหารหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ตำรวจที่ผ่านหลักสูตรแล้ว จำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

ลำดับที่	**กลุ่มผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านนโยบาย**	**ตำแหน่ง**
๑	พล.ต.ต.ธนาศักดิ์ ฤทธิเดชไพบูลย์	รอง ผบช.กมค. ปรท.ผู้บัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒
๒	พล.ต.ต.ธัชชัย ปิตะนีละบุตร	รองผู้บัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒
๓	พล.ต.ต.ยิ่งยศ เทพจำนงค์	รอง ผบช.ภ.๒
๔	พล.ต.ต.สุรจิต ชิงนวรรณ์	รอง ผบช.ภ.๒
๕	พ.ต.อ.เอกภพ อินทวัฒน์	รอง ผบก.ภ.จว.ชลบุรี
๖	พ.ต.อ.ชัยณรงค์ บุญด้วง	รอง ผบก.ภ.จว.ชลบุรี
๗	พ.ต.อ.สุขทัศน์ พุ่มพันธ์ม่วง	รอง ผบก.ภ.จว.ชลบุรี
	ด้านผู้บริหารหลักสูตร	
๘	พล.ต.ต.นราเดช กลมทุกสิ่ง	ผบก.ศฝร.ภ.๒
๙	พ.ต.อ.ดร.นริศ แสวงจิตร์	รอง.ผบก.ศฝร.ภ.๒
๑๐	พ.ต.อ.ศักดิ์ชาย สุวรรณนุกูล	ผกก.บศ.ศฝร.ภ.๒
	ด้านพระพุทธศาสนา	
	๑๑ พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร,ผศ.ดร.	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ด้านรัฐประศาสนศาสตร์

ลำดับที่	**ด้านรัฐประศาสนศาสตร์**	**ตำแหน่ง**
๑๒	ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
๑๓	ศ.ดร.กฤช เพิ่มทันจิตต์	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรในระดับสัญญาบัตร

๑๔	ร.ต.อ.หญิงพรพรรณ เพชรฉิมกัน	รอง สว.ฝอ.๑ บก.อก.ภ.๒
๑๕	ร.ต.อ.หญิงสุนารี ภูมิโคกรักษ์	รอง สว.ฝอ.๕ บก.อก.ภ.๒
๑๖	ร.ต.อ.หญิงกัลยกร ทองใบ	รอง สว.ฝอ.๔ บก.อก.ภ.๒
๑๗	ร.ต.อ.หญิงณัฏฐณิชา บุญธรรม	รอง สว.ฝอ.๔ บก.อก.ภ.๒
๑๘	ร.ต.อ.หญิงชลิภากร อ่อนบัวขาว	รอง สว.ฝอ.๒ บก.อก.ภ.๒

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย การเป็นที่ยอมรับของประชาชน การมีความรู้ การมีทักษะ การมีความเชี่ยวชาญ และการมีคุณธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หรือไม่ อย่างไร

๒) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการฝึก การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล เป็นการพัฒนามีความเหมาะหรือไม่ และ/หรือด้านใดไม่เหมาะสม และด้านใดยังขาดอยู่

๓) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความเพียงพอหรือไม่ และ/ด้านใดไม่เหมาะสม และต้องเพิ่มเติมด้านใด

๔) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะการปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย สัจจะ(จริงใจ) ทมะ(ฝึกฝน) ขันติ(อดทน) จาคะ(เสียสละ) ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หรือไม่ อย่างไร

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการบริหารโดยตรง และสามารถให้ข้อมูลในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำได้เป็นอย่างดียิ่ง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) กับผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านนโยบาย จำนวน ๗ คน ผู้บริหารหลักสูตร จำนวน ๓ คน ผู้ผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๕ คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ คน และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ รูป รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ รูปหรือคน

๑.๒) ยื่นคำร้อง บฑ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

๑.๓) เข้าไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน ๖๐ นาทีโดยใช้วิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหลังจากผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว แสดงความขอบคุณ พร้อมกับถ่ายภาพและมอบของที่ระลึกให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ ระยะเวลาการสัมภาษณ์ ๑๕ วัน (วันที่ ๒๐ - ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓, ๔ - ๗ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๔) สรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย

๒. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการระดมความคิดเห็นและการอภิปรายในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเพื่อ ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาควรมีพื้นฐานประสบการณ์ที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑) ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาประธานกรรมการควบคุมเล่มดุษฎีนิพนธ์ เพื่อคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในงานวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน ๙ รูปหรือคน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	พระปราโมทย์ วาทโกวิโท ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรสันติศึกษา มจร. เลขาฯศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน มจร.
๒	พ.ต.อ.อาวัฒน์ พิบูลย์สวัสดิ์	ผกก.สภ.อรัญประเทศ จ.สระแก้ว
๓	พ.ต.ต.ณรงค์ศักดิ์ กัณหะสุต	อาจารย์(สบ๒) ภาควิชาสืบสวน กลุ่มงานอาจารย์ ศฝร.ภ.๒
๔	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
๕	รศ.ดร.อภินันท์ จันตะนี	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย
๖	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๗	รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๘	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๙	อ.ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำหลักสูตร บัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๒.๒) ยื่นคำร้อง บฑ ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่มเฉพาะ เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

๒.๓) เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ ใช้เวลานำเสนองานวิจัยไม่เกิน ๑๕ นาที ซึ่งรายละเอียดในการนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓. ระเบียบวิธีการวิจัย ๔. กรอบแนวคิดการวิจัย ๕. สรุปผลการวิจัย ๖. องค์ความรู้จากการวิจัย และ ๗. แบบประเมินการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ในวันจันทร์ที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ ZOOM Video Conferencing

๒.๔ สรุปผลการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะและนำข้อเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะต้องทำการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งบางครั้งอาจจะทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ตรวจสอบข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพมักจะใช้วิธีการที่เรียกว่า การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจดบันทึกมา แล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องความเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาวิจัยได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งทำการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่วิจัยได้มานั้นถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและตอบปัญหาการวิจัยโดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลพิจารณาใน แหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้การตรวจสอบจากแหล่งบุคคลมากที่สุดโดยการสอบถามข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม ในคำถามเดียวกัน และจากกลุ่มตัวอย่างคนเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการยืนยันในข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องหรือไม่

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน ๙ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญโดยตรง หรือสามารถให้ข้อมูลในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้อย่างครอบคลุม นำมาเขียนสรุปเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อให้เชื่อมโยงกับความสอดคล้องตามกรอบแนวคิดทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๓ ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๔ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และหลักสูตร ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๓๙๐)

ลำดับ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑	**เพศ**		
	ชาย	๒๗๗	๗๑.๐
	หญิง	๑๑๓	๒๙.๐
	รวม	**๓๙๐**	**๑๐๐.๐**
๒	**อายุ**		
	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๖๔	๔๒.๑
	๓๐-๔๐ ปี	๗๘	๒๐.๐
	๔๑-๕๐ ปี	๘๐	๒๐.๕
	๕๑ ปีขึ้นไป	๖๘	๑๗.๔
	รวม	**๓๙๐**	**๑๐๐.๐**
๓	**การศึกษา**		
	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	๒๗๗	๗๑.๐
	ปริญญาโท	๑๑๓	๒๙.๐
	รวม	**๓๙๐**	**๑๐๐.๐**
๔	**หลักสูตร**		
	หลักสูตร กดต.๕๓	๓๔	๘.๗
	หลักสูตรสารวัตร	๖๙	๑๗.๗
	หลักสูตรผู้กำกับการ	๙	๒.๓
	หลักสูตรสืบสวนสอบสวนฯ	๓๖	๙.๒
	หลักสูตรฝ่ายอำนวยการ	๒๓๑	๕๙.๒
	หลักสูตรอื่นๆ	๑๑	๒.๘
	รวม	**๓๙๐**	**๑๐๐.๐**

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๙๐ คน สรุปได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็น ชาย จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑ และ หญิง จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙ ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑ รองลงมามีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔ ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑ และจบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙ ตามลำดับ

ด้านหลักสูตร พบว่า ส่วนใหญ่จบหลักสูตรฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒ รองลงมาคือหลักสูตรสารวัตร จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗ หลักสูตรสืบสวนสอบสวนฯ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ หลักสูตร กดต.๕๓ จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ หลักสูตรอื่นๆ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘ และหลักสูตรผู้กำกับการ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ด้านมีความรู้ ด้านมีทักษะ ด้านมีความเชี่ยวชาญ และด้านมีคุณธรรม ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๓

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ในรายด้านและโดยรวม (n=๓๙๐)

	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	$\overline{X}$	S.D.	**แปลผล**
๑	ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน	๔.๒๗	.๕๒๕	มากที่สุด
๒	ด้านมีความรู้	๔.๒๕	.๕๒๒	มากที่สุด
๓	ด้านมีทักษะ	๔.๒๕	.๗๐๐	มากที่สุด
๔	ด้านมีความเชี่ยวชาญ	๔.๑๘	.๔๖๗	มาก
๕	ด้านมีคุณธรรม	๔.๓๑	.๖๗๕	มากที่สุด
	รวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	**๔.๒๕**	**.๒๘๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๒๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ รองลงมา คือ ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ด้านมีทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และ ระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านมีความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน n=๓๙๐)

ข้อ	**๑. ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน**	$\overline{X}$	S.D.	**แปลผล**
๑	ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน	๔.๓๘	.๕๖๙	มากที่สุด
๒	สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔.๓๓	.๕๔๗	มากที่สุด
๓	สามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรซื่อสัตย์ สุจริต และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน	๔.๑๔	.๗๘๕	มาก
	รวมด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน	**๔.๒๘**	**.๕๒๕**	**มากที่สุด**
ข้อ	**๒. ด้านมีความรู้**			
๔	มีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ	๔.๓๑	.๗๑๘	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (ต่อ) n=๓๙๐)

ข้อ	**๑. ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๕	มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่จะนำมาใช้กับสายงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๒	.๗๓	มาก
๖	มีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับหน้าที่	๔.๓๒	.๕๕๙	มากที่สุด
	รวมด้านมีความรู้	**๔.๒๕**	**.๕๒๒**	**มากที่สุด**
ข้อ	**๓. ด้านมีทักษะ**			
๗	มีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในสายงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๔	๑.๗๐	มาก
๘	มีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจที่จะนำมาใช้ในสายงาน	๔.๓๐	.๕๙๕	มากที่สุด
๙	มีการวางแผนในการทำงานและลำดับความสำคัญในงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายหน้าที่	๔.๓๑	.๕๑๓	มากที่สุด
	รวมด้านมีทักษะ	**๔.๒๕**	**.๗๐๐**	**มากที่สุด**
ข้อ	**๔. ด้านมีความเชี่ยวชาญ**			
๑๐	มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงานที่รับผิดชอบ	๔.๑๓	.๖๗๗	มาก
๑๑	ได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ	๔.๑๔	.๖๖๔	มาก
๑๒	มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่รับผิดชอบ	๔.๒๗	.๕๒๖	มากที่สุด
	รวมด้านมีความเชี่ยวชาญ	**๔.๑๘**	**.๔๖๗**	**มาก**
ข้อ	**๕. ด้านมีคุณธรรม**			
๑๓	มีความซื่อสัตย์ สุจริตและยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๔.๓๙	.๕๑๔	มากที่สุด
๑๔	ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ	๔.๑๗	๑.๕๑๐	มาก
๑๕	มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็ม	๔.๓๖	.๕๕๕	มากที่สุด
	รวมด้านมีคุณธรรม	**๔.๓๑**	**.๖๗๕**	มากที่สุด
	รวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	**๔.๒๕**	**.๒๘๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๒๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ รองลงมาคือ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ และ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ สามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรซื่อสัตย์ สุจริต และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ ตามลำดับ

๒. ด้านมีความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อโดยเรียงลำดับได้แก่ มีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ รองลงมาคือ มีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศที่จะนำมาใช้กับสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ ตามลำดับ

๓. ด้านมีทักษะ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อโดยเรียงลำดับ ได้แก่ มีการวางแผนในการทำงานและลำดับความสำคัญในงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ รองลงมาคือ มีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจที่จะนำมาใช้ในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ มีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ ตามลำดับ

๔. ด้านมีความเชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อได้แก่ มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ คือ ได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ และ มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ตามลำดับ

๕. ด้านมีคุณธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อโดยเรียงลำดับได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริตและยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ รองลงมาคือ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก)

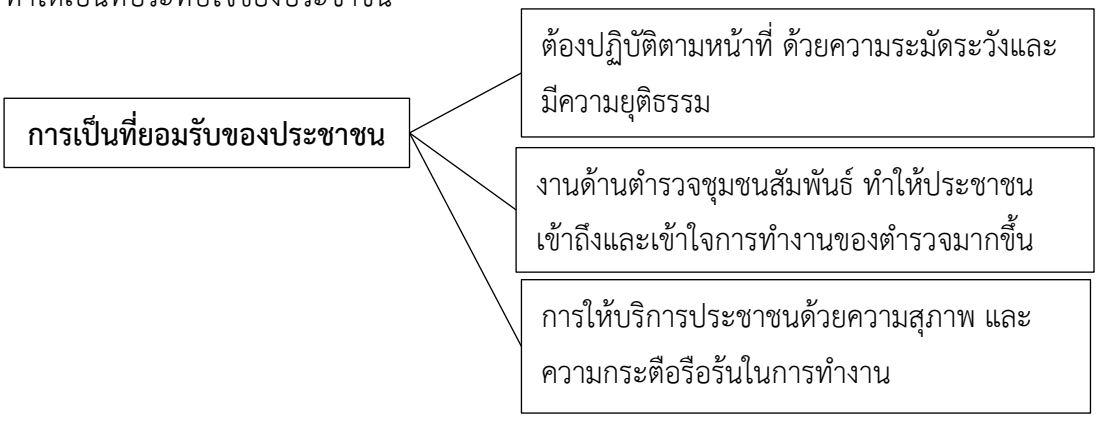
ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี หลังจากผ่านการอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการเป็นที่ยอมรับของประชาชน

การที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ กระทำการด้วยความระมัดระวัง ละมุนละม่อม รวดเร็ว และถูกต้อง ทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนได้ เนื่องด้วยงานตำรวจนั้น เป็นงานที่อยู่ท่ามกลางความขัดแย้ง การมีส่วนได้ส่วนเสียของคู่กรณี ความเป็นกลางของตำรวจ ทำให้สามารถตั้งอยู่บนความยุติธรรมได้[๑]

การลดการเกิดคดีอาชญากรรม ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มีการประสานความร่วมมือกันกับชุมชนและประชาชนในพื้นที่ ทำให้มีบทบาทในการช่วยเหลือและส่งเสริมชุมชน ทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็งขึ้น สามารถพึ่งพาและป้องกันภัยเบื้องต้นให้ตนเองได้ และใช้มาตรการควบคุมทางสังคมเป็นเกราะในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ดังนั้น งานด้านตำรวจชุมชนสัมพันธ์ถือเป็นการเชื่อม ทำให้ตำรวจภูธรชลบุรีปฏิบัติงานด้วยความเป็นมิตรกับประชาชนและชุมชน ทำให้ประชาชนเข้าใจ ให้ความร่วมมือ และยอมรับการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้มากขึ้น[๒]

ตำรวจ มีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของประชนเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่ประชาชนออกจากบ้านจนกลับเข้าบ้าน หน้าที่การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงถือเป็นภารกิจหลักของตำรวจ เช่น ตำรวจจราจร ตำรวจสายตรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาสุภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เป็นที่ประทับใจของประชาชน [๓]



[๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

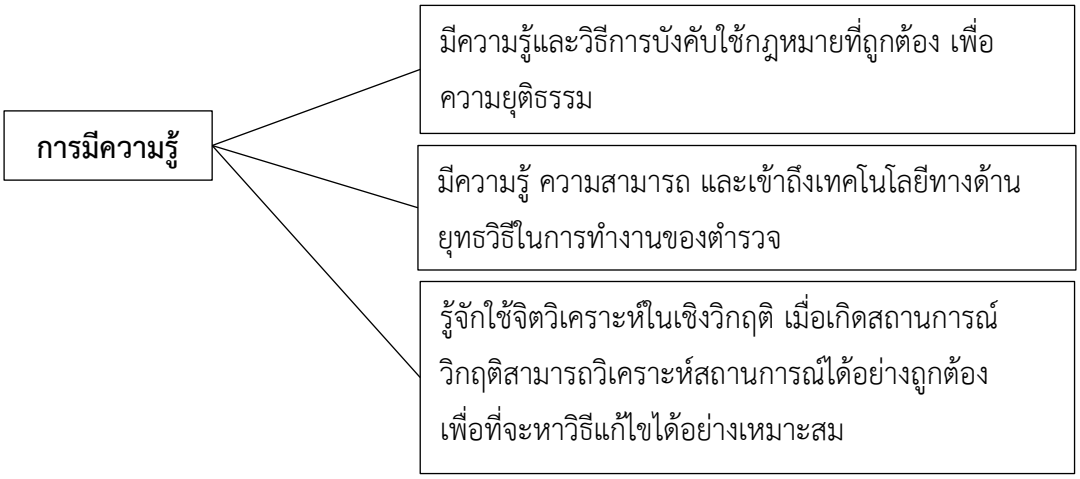
[๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

(๒) ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการมีความรู้

ในปัจจุบันมี กฎหมาย พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และข้อบังคับออกมาใหม่อยู่เนืองๆ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงได้หมั่นหาความรู้ให้เท่าทัน เพื่อการบังคับใช้กฎหมายที่ถูกต้อง เพื่อความยุติธรรม[๔]

นวัตกรรมเทคโนโลยีทางยุทธวิธีที่นำมาใช้ เช่น เครื่องตรวจจับทะเบียนรถ เมื่อรถวิ่งผ่านจะสามารถตรวจสอบได้ทันทีว่า เป็นรถผู้ต้องสงสัย หรือรถที่หายวิ่งผ่านหน้าไป ดังนั้น ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงได้หาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการเข้าถึงเทคโนโลยีทางด้านยุทธวิธีในการทำงานของตำรวจ เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนและการยอมรับในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี[๕]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินงานตามหลักของ Critical thinking คือ การรู้จักใช้จิตวิเคราะห์ในเชิงวิกฤติ เมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤติสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง เพื่อที่จะหาวิธีแก้ไขได้อย่างเหมาะสม และถูกต้องตามหลักและวิธีการทางกฎหมาย [๖]



(๓) ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการมีทักษะ

รูปแบบการก่ออาชญากรรมในปัจจุบันเปลี่ยนไป ฐานความผิดส่วนใหญ่ เกิดจากทางเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไซเบอร์ ชุดตำรวจไซเบอร์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีส่วนเข้าไปติดตามในทางสื่อออนไลน์ด้วย เพื่อจะได้ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุ เช่น ใครที่อยู่ในบัญชีรายชื่อ (Black list) หรือมีประวัติอาชญากรรม เมื่อมีรายชื่อหรือมีเลขประจำตัวประชาชน (ID) ไอดี ๑๓ หลัก ทำการ log in หรือ register เข้ามา จะมีการจับตามองเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการเตรียมป้องกันไว้เบื้องต้น ก่อนที่จะมี

---

[๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓.

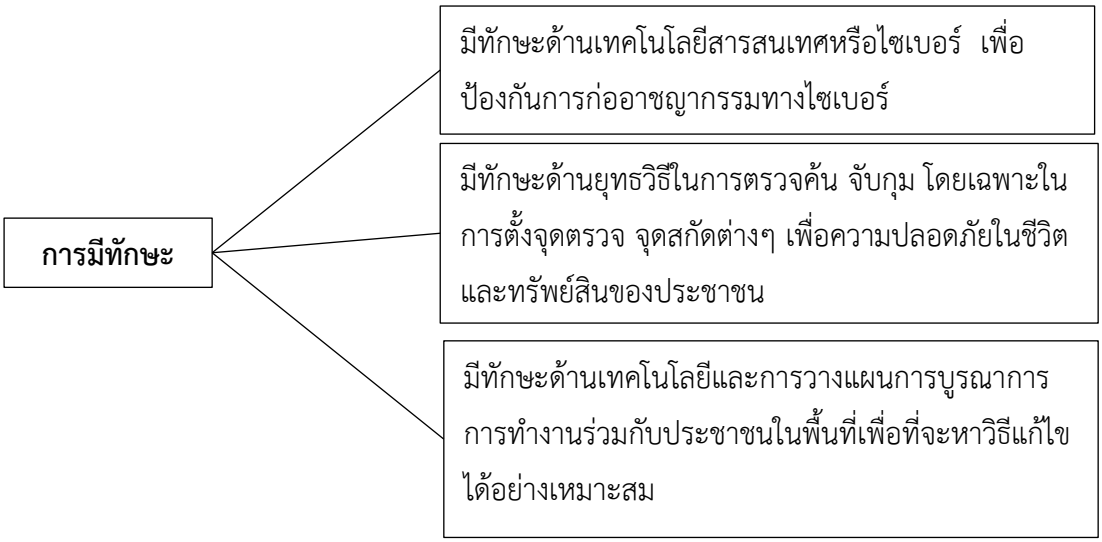
[๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓.

การกระทำความผิดในฐานความผิดอื่นๆ ที่เจอบ่อยๆ คือ การฉ้อโกงประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ แชร์ลูกโซ่ ขายของผิดกฎหมายทางออนไลน์ เป็นต้น[๗]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีทักษะด้านยุทธวิธีในการตั้งจุดตรวจ จุดสกัดต่างๆ เพื่อประโยชน์และความปลอดภัยของประชาชน หวังผลในด้านของการป้องกัน และปราบปราม โดยเฉพาะเป็นการป้องปรามเหตุ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน[๘]

การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จะมีสายตาที่จับจ้องอยู่ ๒ สายนั่นคือ สายตาของคนปกติในสังคมและสายตาของสื่อโซเชี่ยล ทำให้ตำรวจสามารถถูกตรวจสอบได้ในทุกๆ มิติของสังคม เพราะฉะนั้น การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงมีการใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับการวางแผนการบูรณาการการทำงานร่วมกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนได้ทราบถึงลักษณะการทำงานของตำรวจ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างจิตสำนึกรักชุมชนให้กับประชาชนอีกทางหนึ่งด้วย[๙]



(๔) ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการมีความเชี่ยวชาญ

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๕ สายงาน คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร ได้ผ่านการฝึกอบรมตามสายงาน จนมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความแม่นยำ รวดเร็ว เป็นที่ยอมรับของประชาชน[๑๐]

---

[๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

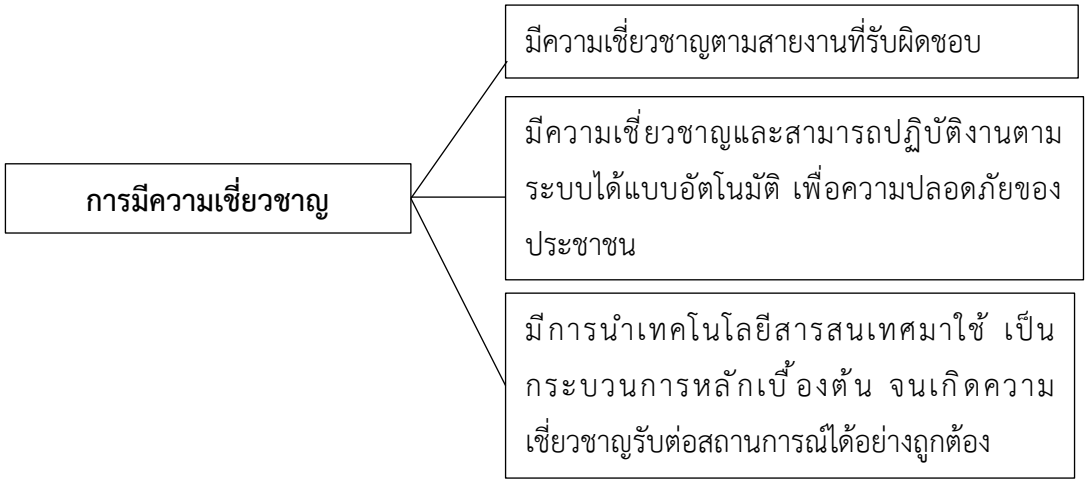
[๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓.

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ เช่น มีการฝึกยุทธวิธีการเข้าจับกุมคนร้าย หากคนร้ายมีอาวุธ หรือมีการต่อสู้ จะมีการป้องกันตัวเอง หรือกันผู้ไม่เกี่ยวข้องออกจากสถานการณ์ได้อย่างไร เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มีการฝึกเชิงปฏิบัติการ จนมีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานตามระบบได้แบบอัตโนมัติ เพื่อความปลอดภัยของประชาชน ทำให้ประชาชนรู้สึกปลอดภัย[๑๑]

เมื่อเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า การกระทำความผิดก็จะซับซ้อนไปด้วย ผู้กระทำความผิดหลายราย ได้เปลี่ยนกลยุทธ์จากการใช้ให้ผู้อื่นมากระทำความผิด ไปใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเป็นผู้กระทำผิดแทน ตัวอย่างเช่น ใช้ในการปลอมแปลงต่างๆ ทั้งภาพ เสียง และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแทน ทำให้ยากต่อการดำเนินการสืบสวนจับกุม ทำให้ประชาชนได้รับความเสียหายและสูญเงินจำนวนมาก ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงได้ศึกษาและมีการนำเทคนิคและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นกระบวนการหลักด้วยความเชี่ยวชาญ ทำให้ประชาชนให้การยอมรับในการจับกุมผู้กระทำความผิดทางเทคโนโลยีของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี[๑๒]



(๕) ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี ด้านการมีคุณธรรม

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี น้อมนำพระบรมราโชวาทคุณธรรม ๔ ประการ อันประกอบด้วย การรักษาความสัตย์ การรู้จักข่มใจ การอดทน อดกลั้น อดออม และ การรู้จักละวางความชั่ว มาใช้ในการปฏิบัติงาน[๑๓]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ปฏิบัติงานภายใต้อุดมคติตำรวจ ๙ ประการ อันได้แก่ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความ

---

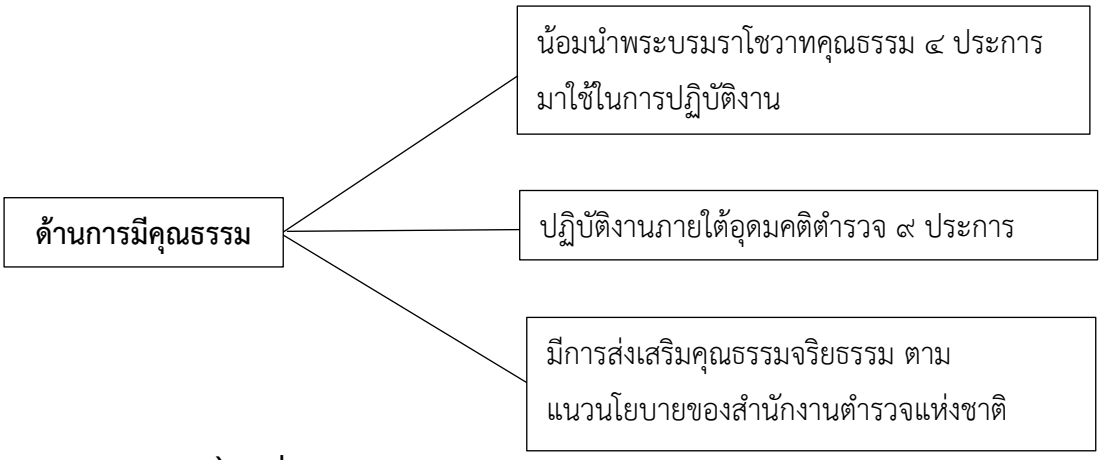
[๑๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓.

ยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดำรงตนในยุติธรรม แต่ทำการด้วยปัญญา และรักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต[๑๔]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตามแนวนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สิ่งที่ถูกปลูกฝังในการปฏิบัติหน้าที่ คือ เรื่องของมนุษยธรรม คุณธรรม และจรรยาบรรณ [๑๕]



๓) สรุปผล

จากการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านมีคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ด้านมีทักษะ ด้านมีความรู้ และมีระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านมีความเชี่ยวชาญ

จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เมื่อผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งด้านทฤษฎี ด้านปฏิบัติ และการนำมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เพื่อทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ทั้งด้านการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีคุณธรรมเป็นหลักในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๕ ด้านนั้นทำให้เกิด ๑. เมื่อตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน สามารถครองใจประชาชนได้ ทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ๒. การที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้เข้ารับอบรมในหลักสูตรต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ มีการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีและ

---

[๑๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๑๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

สาระสนเทศ ตลอดจนความรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติมาช่วยทำให้งานที่รับผิดชอบนั้นประสบความสำเร็จ ถือได้ว่าสามารถที่จะครองตนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานได้ ๓. ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีทักษะและความชำนาญทางด้านยุทธวิธีตำรวจ สามารถที่จะนำมาแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสายงานที่รับผิดชอบ มีการวางแผนร่วมกันในการทำงาน และลำดับความสำคัญในงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ โดยเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ตามระเบียบปฏิบัติจึงถือได้ว่าผู้บริหารมีความสามารถในการที่จะครองคนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถที่จะปฏิบัติงานได้จนประสบความสำเร็จในสายงานนั้นๆ ๔. มึงตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้มีการทำงานแบบซ้ำๆบ่อยๆ จึงทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงานที่รับผิดชอบ และเมื่อได้รับการฝึกทบทวน ยิ่งทำให้ประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ไขปัญหาในสายงานมีการพัฒนาตามไปด้วย ถือว่ามีการครองงาน และมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบ ๕. ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีสามารถที่จะครองจิตของตนในการที่จะทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจที่ได้รับการปลูกฝังมาก่อนที่จะเข้ารับราชการตำรวจ ทำให้มีน้ำใจ และรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๒.๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการฝึก การนำไปปฏิบัติ การประเมินผล รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายด้านและโดยรวม (n=๓๙๐)

	หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	๔.๑๘	.๔๔๐	มาก
๒	ด้านวิธีการฝึก	๔.๓๐	.๕๖๐	มากที่สุด
๓	ด้านการนำไปปฏิบัติ	๔.๒๒	.๔๙๗	มากที่สุด
๔	ด้านการประเมินผล	๔.๒๔	.๔๙๐	มากที่สุด
	รวมหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	**๔.๒๔**	**.๓๑๑**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

๐.๓๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการฝึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ และด้านการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี ๑ ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (n=๓๙๐)

ข้อ	**๑. ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	หลักสูตรต่างๆ เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน	๔.๑๒	.๘๓๖	มาก
๒	หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี	๔.๓๐	.๕๗๑	มากที่สุด
๓	หลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน	๔.๑๒	.๗๗๔	มาก
	รวมด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	**๔.๑๘**	**.๕๖๐**	**มาก**
	๒. ด้านวิธีการฝึก			
๔	ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๔๑	.๖๐๙	มากที่สุด
๕	เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ	๔.๒๐	.๗๔๙	มาก
๖	เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ	๔.๒๙	.๖๖๖	มากที่สุด
	รวมด้านวิธีการฝึก	**๔.๓๐**	**.๕๖๓**	**มากที่สุด**
	๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ			
๗	องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้	๔.๑๔	.๗๗๘	มาก
๘	องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้	๔.๑๖	.๗๗๑	มาก
๙	**สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้**	๔.๓๘	.๕๐๒	มากที่สุด
	รวมด้านการนำไปปฏิบัติ	**๔.๒๒**	**.๔๙๗**	**มากที่สุด**
	๔. ด้านการประเมินผล			

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (ต่อ) (n=๓๙๐)

ข้อ	๑. ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรใดเพิ่มเติม	๔.๓๒	.๕๒๑	มากที่สุด
๑๑	การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน	๔.๑๕	.๗๑๒	มาก
๑๒	การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน	๔.๒๕	.๖๒๘	มากที่สุด
	รวมด้านการประเมินผล	**๔.๒๔**	**.๔๙๐**	**มากที่สุด**
	รวมหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	**๔.๒๔**	**.๓๑๑**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๑๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ คือ หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ คือ หลักสูตรต่างๆ เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ และหลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ ตามลำดับ

๒. ด้านวิธีการฝึก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ คือ ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ และ เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ตามลำดับ

๓. ด้านการนำไปปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ คือ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ และมีองค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ คือ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ ตามลำดับ

๔. ด้านการประเมินผล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับได้แก่ การประเมินผลการ

ปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรใดเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ รองลงมาคือ การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรชลบุรี เพื่อ กำหนดกรอบและกระบวนการในการพัฒนา เป็นการส่งเสริมให้ตำรวจภูธรชลบุรี มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ผลการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียดดังนี้

(๑) ผลสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

การที่เทคโนโลยีต่าง ๆ มีความซับซ้อน และมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อาจจะยังไม่สามารถเรียนรู้และประยุกต์ใช้ได้ทันความเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงมีการพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้สามารถทำงานได้ คล่องตัวขึ้น รวดเร็ว และถูกต้องขึ้น พร้อมรับการถูกตรวจสอบได้ในทุกๆ มิติของสังคม[๑๖]

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ในยุค New Normal ทำให้เรื่องของการใช้ออนไลน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการสร้างแอพพลิเคชั่นขององค์กรขึ้นมาใช้มากขึ้น ทำให้ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการพัฒนาตนเอง เพื่อพร้อมต่อการสนับสนุนข้อมูลแบบ Real Time เพื่อความถูกต้อง ชัดเจน และรวดเร็วในการทำงาน[๑๗]

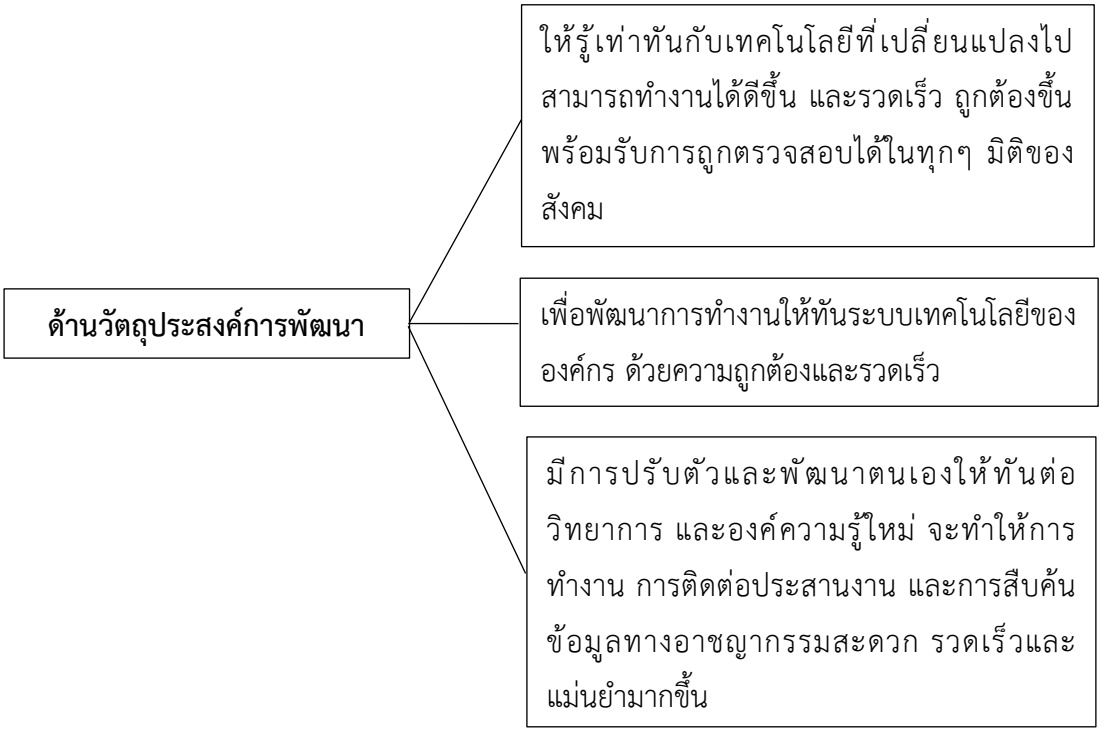
การที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อวิทยาการและองค์ความรู้ใหม่ จะทำให้ การประสานงานระหว่างหน่วยง่ายขึ้น การติดต่อประสานงานและการสืบค้นข้อมูลทางอาชญากรรมสะดวกขึ้น ทำได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น[๑๘]

---

[๑๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๑๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.



(๒) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านวิธีการฝึก

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนทางด้านวิชาการที่ใช้ในการฝึกอบรม ทำให้ตำรวจทุกนายได้เรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองตามสายงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ[๑๙]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการฝึกในภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ ทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงาน เพื่อให้เกิด ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ ตามหลักยุทธวิธี[๒๐]

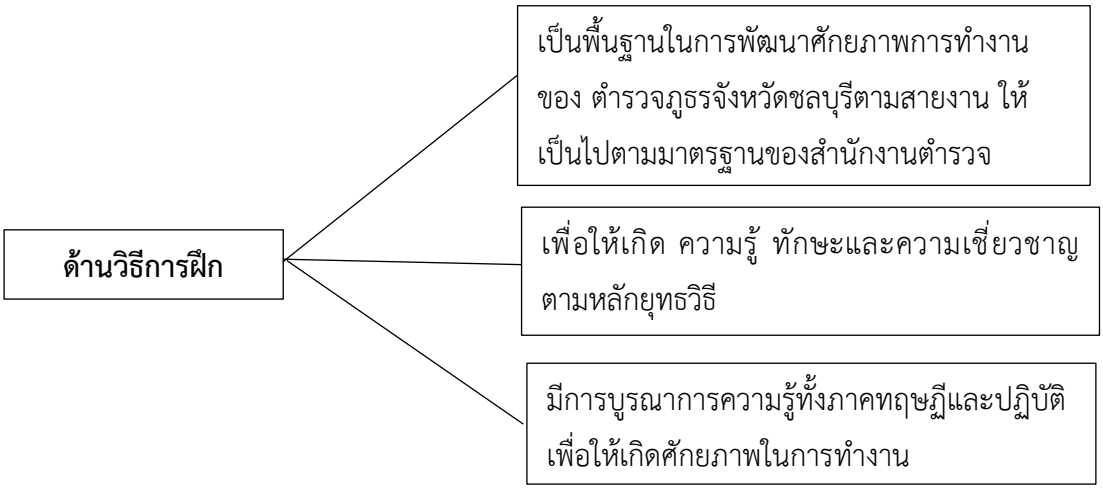
ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มีการบูรณาการความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ตามยุทธวิธีตำรวจ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการทำงาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นไปตาม นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ[๒๑]

---

[๑๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๒๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๒๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.



(๓) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการนำไปปฏิบัติ

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปดูแลทุกข์สุขของประชาชน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม เมื่อประชาชนพื้นที่เกิดความศรัทธาในการทำงานของตำรวจ ทำให้สร้างความร่วมมือระหว่างตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีและประชาชนได้มากขึ้น[๒๒]

ในสายงานสืบสวนของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มีการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพิสูจน์หลักฐานเพื่อคลี่คลายคดีที่มีซับซ้อนได้มากขึ้น ทำให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมอย่างรวดเร็ว[๒๓]

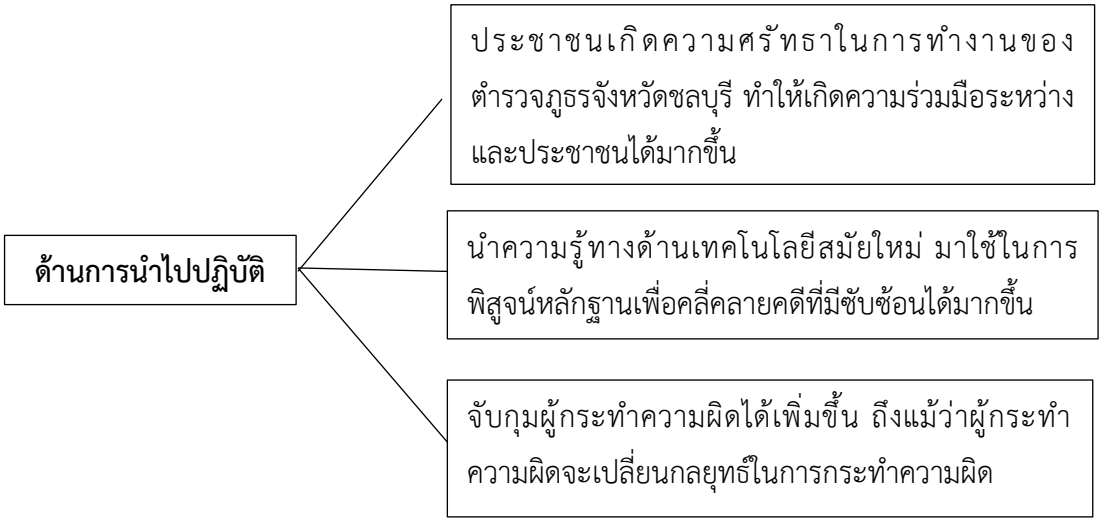
ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีสามารถจับกุมผู้กระทำความผิดได้เพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าผู้กระทำความผิดจะเปลี่ยนกลยุทธ์จากการใช้ให้ผู้อื่นมากระทำความผิด ไปใช้เครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีเป็นผู้กระทำแทน เช่น ใช้ในการปลอมแปลงต่างๆ ทั้งภาพ เสียง และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ยากต่อการดำเนินการสืบสวนจับกุม[๒๔]

---

[๒๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๒๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๒๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.



(๔) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล

ทุกสถานีตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จะได้รับการตรวจและประเมินผลการปฏิบัติงาน จากกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๒ เพื่อแนะนำวิธีการและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ถือเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานในด้านยุทธวิธีตำรวจ[๒๕]

ผลจากการตรวจประเมินของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีจะถูกรายงานไปยัง กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจะได้มีมาตรฐานในการทำงานเพื่อประชาชน เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ[๒๖]

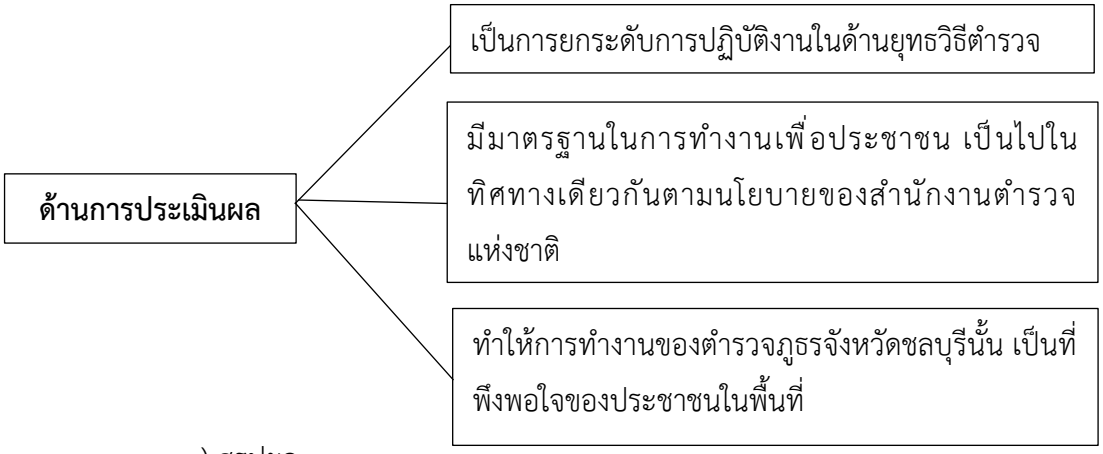
การประเมินผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรชลบุรี ทำให้ได้ทราบว่าจะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงหรือ ต้องเพิ่มการอบรม ในหลักสูตรใดต่อไป เพื่อจะได้ทำให้การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น เป็นที่พึงพอใจของประชาชนในพื้นที่[๒๗]

---

[๒๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๒๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๒๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.



๓) สรุปผล

จากการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการฝึก ด้านการประเมินผล และด้านการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

จากการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผ่านกระบวนการจัดหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับสายงาน โดยมีเป้าหมายที่จะการพัฒนาตำรวจทุกนายให้มีความรู้ เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ผ่านช่องทางสื่อโซเชียลต่างๆ ทำให้ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการจัดพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะด้านกฎหมายใหม่ๆ หรือข้อบังคับใช้ที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาสให้มีการใฝ่หาความรู้ตามความชอบและถนัดของตนเอง

๔.๒.๒.๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรายด้าน และโดยรวม (n=๓๙๐)

	วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านการฝึกอบรม	๔.๑๙	.๔๙๗	มาก
๒	ด้านการศึกษา	๔.๓๒	.๕๔๐	มากที่สุด
๓	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๒๙	.๕๐๖	มากที่สุด
	รวมวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	**๔.๒๗**	**.๓๔๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (n=๓๙๐)

ข้อ	**๑. ด้านการฝึกอบรม**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ	๔.๑๓	.๗๔๙	มาก
๒	การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน	๔.๒๗	.๖๗๑	มากที่สุด
๓	การทำคู่มือในการปฏิบัติงานเช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำรา หรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์	๔.๑๗	.๗๕๔	มาก
	ภาพรวมด้านการฝึกอบรม	**๔.๑๙**	**.๔๙๗**	**มาก**
	๒. ด้านการศึกษา			
๔	สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม	๔.๔๑	.๖๕๔	มากที่สุด
๕	สามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงาน	๔.๓๖	.๖๐๑	มากที่สุด
๖	สามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่	๔.๑๘	.๘๓๓	มาก
	ภาพรวมด้านการศึกษา	**๔.๓๒**	**.๕๔๐**	**มากที่สุด**
	๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
๗	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง	๔.๓๖	.๕๖๕	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (ต่อ) (n=๓๙๐)

ข้อ	๑. ด้านการฝึกอบรม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๘	เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ	๔.๑๙	.๗๒๕	มาก
๙	สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง	๔.๓๓	.๕๔๒	มากที่สุด
	รวมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	**๔.๒๙**	**.๕๐๖**	**มากที่สุด**
	รวมวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	**๔.๒๗**	**.๓๔๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๔๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษา ดังนี้

๑. ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ คือ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ คือ การทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำรา หรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ และ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ตามลำดับ

๒. ด้านการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ รองลงมาคือ สามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ สามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ตามลำดับ

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรม เพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ รองลงมาคือ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ คือ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก)

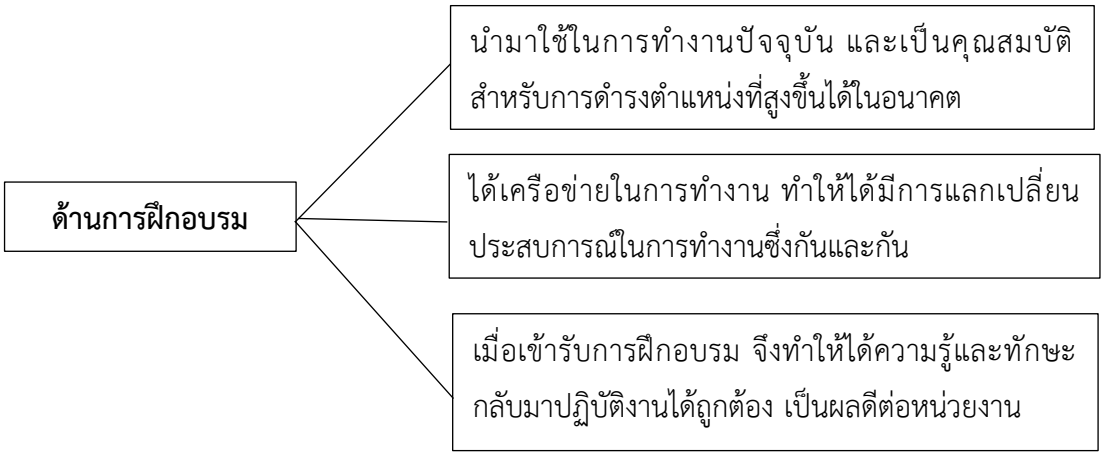
ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของตำรวจภูธรชลบุรี เพื่อกำหนดแผนงานและกิจกรรม ที่จะส่งเสริมให้ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น ได้รับความรู้ เพิ่มขีดความสามารถ มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ผลการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม

ในการที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้เข้ารับการอบรมแต่ละหลักสูตรนั้น ได้รับการเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งใหม่ ที่นอกจากจะใช้ในการทำงานปัจจุบันแล้ว ยังเป็นความรู้ที่จะต้องรู้สำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต[๒๘]

การที่ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร นอกเหนือจากที่จะได้ประโยชน์กับการทำงานแล้ว ยังได้เครือข่าย จากเพื่อนร่วมอาชีพแต่ต่างสายงานเพื่อการประสานงานกันในอนาคต เช่น สายงานปราบปราม งานสายจราจร สายงานอำนวยการ สายการเงิน สายสืบสวนสอบสวน ทำให้ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหา หรือต้องการความร่วมมือระหว่างสายงาน ก็สามารถประสานงานกันได้โดยเร็ว[๒๙]

งานด้านธุรการหรืองานด้านเอกสารของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีถือว่า เป็นงานที่ค่อนข้างจะเป็นปัญหา เพราะเป็นงานที่ผู้มารับผิดชอบขาดทักษะด้านนี้โดยตรง เช่น การใช้โปรแกรม excel ซึ่งจะต้องใช้สูตร ใช้สถิติ เมื่อได้มีการส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน ทำให้ได้ความรู้และทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เป็นผลดีต่อหน่วยงาน[๓๐]



[๒๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๒๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

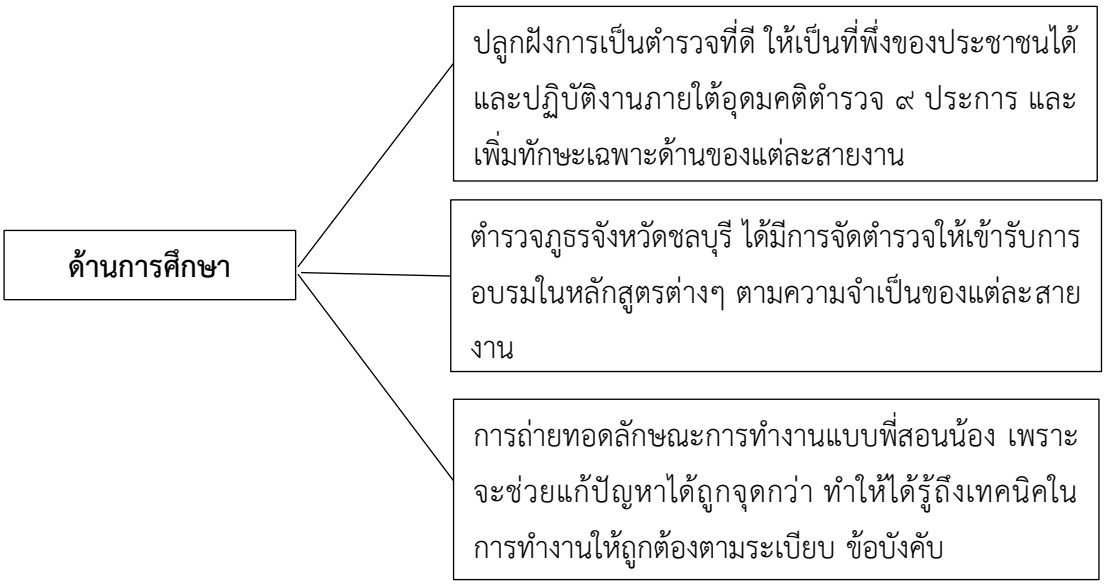
[๓๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

(๒) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา

ในการเข้าอบรมแต่ละหลักสูตรของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จะเป็นปลูกฝังการเป็นตำรวจที่ดี ให้เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ และปฏิบัติงานภายใต้อุดมคติตำรวจ ๙ ประการ และเพิ่มทักษะเฉพาะด้านของแต่ละสายงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ[๓๑]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มีการจัดตำรวจให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามความจำเป็นของแต่ละสายงาน โดยเฉพาะการ เข้าอบรมหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น การฝึกใช้อาวุธปืน หรือการเป็นพลขับในงานยุทธวิธี เป็นต้น ซึ่งต้องมีการฝึกให้เกิดความชำนาญ[๓๒]

งานของตำรวจจะมีลักษณะแตกต่างจากงานขององค์กรอื่น เพราะมีเรื่องของระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และ พรบ.ต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ลักษณะของการศึกษาเรียนรู้ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงใช้ในลักษณะการถ่ายทอดแบบพี่สอนน้อง เพราะจะช่วยแก้ปัญหาได้ถูกจุดกว่า ทำให้ได้รู้ถึงเทคนิคในการทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เกิดปัญหาฟ้องร้อง หรือต้องกลับมารับโทษเพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์ในอนาคต เมื่อมีการโยกย้ายเปลี่ยนตัวผู้รับผิดชอบในงานเดิม[๓๓]



[๓๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๓๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

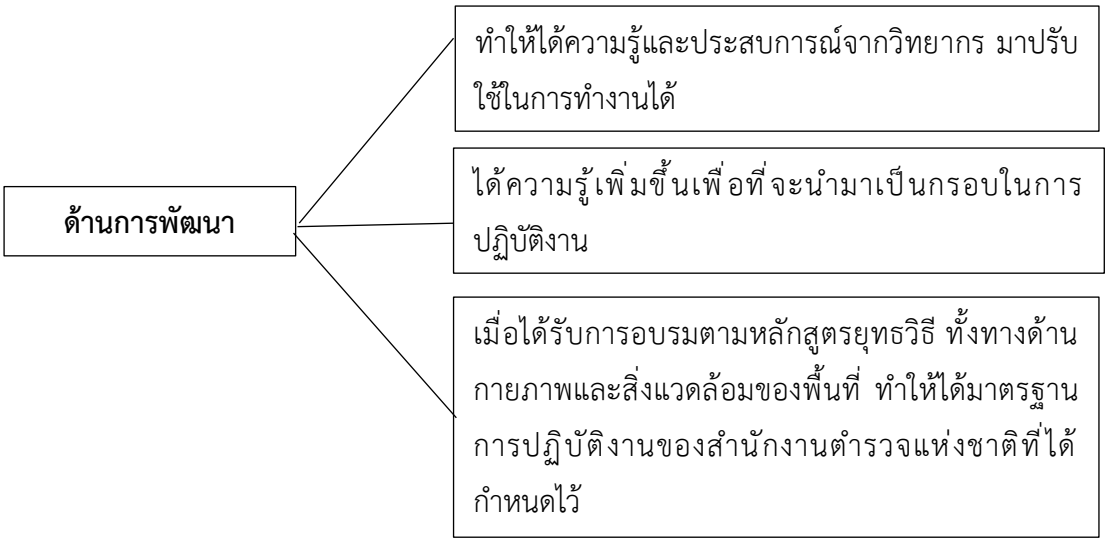
[๓๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

(๓) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา

เมื่อตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตร สามารถที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ขึ้นไปได้ เพราะมีการเรียนรู้ด้านวิชาการเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถเก็บเกี่ยวความรู้และประสบการณ์จากวิทยากร มาปรับใช้ในการทำงานต่อไปได้[๓๔]

ในการเข้ารับการอบรมของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น ทำให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะนำมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพราะว่าในการทำงานจะต้องมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน[๓๕]

ในการพัฒนาด้านยุทธวิธีตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้รับการเรียนการสอน การอบรม ตามหลักสูตรยุทธวิธี ทั้งทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมของพื้นที่ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในเรื่องของการใช้กำลัง (Use of Force) เพื่อมาตรการการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ได้กำหนดไว้ แล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด[๓๖]



๓) สรุปผล

จากการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ ด้านการศึกษา และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม

จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี คือ มีการจัดหลักสูตรอบรมที่สอดคล้องกับสายงาน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาตำรวจทุกนายให้มีความรู้ เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ผ่านช่องทางสื่อโซเชียล

---

[๓๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๓๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๓๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

ต่างๆ พัฒนาตำรวจให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมายใหม่ๆ เปิดโอกาสให้มีการใฝ่หาความรู้ตามความชอบและถนัดของตนเอง

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และ การพัฒนา ทำให้ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานตามสายงาน ทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง

๔.๒.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย ด้านสัจจะ (จริงใจ) ด้านทมะ (ฝึกฝน) ด้านขันติ (อดทน) และด้านจาคะ ดังแสดงในตารางที่ ๔.๖-๔.๗

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ ในรายด้านและโดยรวม (n=๓๙๐)

	หลักฆราวาสธรรม ๔	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านสัจจะ (จริงใจ)	๔.๔๕	.๔๖๒	มากที่สุด
๒	ด้านทมะ (ฝึกฝน)	๔.๔๑	.๕๒๐	มากที่สุด
๓	ด้านขันติ (อดทน)	๔.๓๙	.๕๐๙	มากที่สุด
๔	ด้านจาคะ (เสียสละ)	๔.๔๓	.๕๐๕	มากที่สุด
	รวมหลักฆราวาสธรรม ๔	**๔.๔๒**	**.๓๖๓**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อหลักฆราวาสธรรม ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ (จริงใจ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ รองลงมาคือ ด้านจาคะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ ด้านทมะ (ฝึกฝน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ และ ด้านขันติ (อดทน) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (n=๓๙๐)

ข้อ	**๑. ด้านสัจจะ (จริงใจ)**	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑	จริงใจต่อหน้าที่ด้วยการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมายมา	๔.๔๖	.๕๓๔	มากที่สุด
๒	จริงใจต่องานโดยการได้รับมอบหมายงานอะไร ก็ตั้งใจทำให้ดีที่สุดแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่หน้าที่ที่สำคัญก็ตาม	๔.๔๔	.๕๔๒	มากที่สุด
๓	ซื่อตรงต่อความดีโดยจะทำอะไรก็ตามจะยึดถือคุณธรรมอยู่เสมอและไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน	๔.๔๕	.๕๔๗	มากที่สุด
	รวมด้านสัจจะ (จริงใจ)	**๔.๔๕**	**.๔๖๒**	**มากที่สุด**
	๒. ด้านทมะ (ฝึกฝน)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๔	สามารถทนต่อความเจ็บใจมีความอดกลั้น มีจิตใจสะอาด สบายปลอดโปร่งเมื่อมีอารมณ์ใดมากระทบก็ไม่แสดงออก	๔.๔๑	.๖๕๗	มากที่สุด
๕	เปลี่ยนแปลงความคิดจิตใจของตนให้มีความใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้าและมีระเบียบวินัย	๔.๔๓	.๖๔๘	มากที่สุด
๖	เป็นผู้มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถละวางความชั่วความไม่ดีและความทุจริตได้	๔.๔๑	.๕๔๘	มากที่สุด
	รวมด้านทมะ (ฝึกฝน)	**๔.๔๑**	**.๕๒๐**	**มากที่สุด**
	๓. ด้านขันติ (อดทน)			
๗	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนตรงต่อเวลาและมีมารยาทที่ดีเสมอ	๔.๓๖	.๖๔๙	มากที่สุด
๘	มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่องานที่มีความยากลำบากได้	๔.๔๒	.๕๓๐	มากที่สุด
๙	มีวินัยใฝ่รู้และมีความอดทนต่อความเจ็บใจอดทนต่องาน หรือสิ่งที่กระทบกระเทือนจิตใจได้	๔.๔๐	.๖๒๔	มากที่สุด
	รวมด้านขันติ (อดทน)	**๔.๓๙**	**.๕๐๙**	**มากที่สุด**

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ จำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน (ต่อ) (n=๓๙๐)

ข้อ	๑. ด้านสัจจะ (จริงใจ)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	๔. ด้านจาคะ (เสียสละ)			
๑๐	พร้อมที่จะเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	๔.๔๖	.๕๔๘	มากที่สุด
๑๑	สามารถควบคุมอารมณ์ โดยไม่ผูกความโกรธ ไม่พยาบาท ไม่อาฆาตต่อผู้อื่นได้	๔.๔๑	.๖๓๘	มากที่สุด
๑๒	สามารถสละวัตถุ ด้วยการช่วยเหลือแบ่งปัน รวมทั้งการทำบุญให้ทานหรือสละสิ่งของที่เป็นของตนเองเพื่อผู้อื่นได้	๔.๔๒	.๕๖๒	มากที่สุด
	รวมด้านจาคะ (เสียสละ)	**๔.๔๓**	**.๕๐๕**	**มากที่สุด**
	รวมหลักฆราวาสธรรม ๔	**๔.๔๒**	**.๓๖๓**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๖๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านสัจจะ (จริงใจ) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ จริงใจต่อหน้าที่ด้วยการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมายมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ รองลงมาคือ ซื่อตรงต่อความดีโดยจะกระทำการใดก็ตาม จะยึดถือคุณธรรมอยู่เสมอและไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ และ จริงใจต่องาน โดยการได้รับมอบหมายงานอะไร ก็ตั้งใจทำให้ดีที่สุดแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่หน้าที่ที่สำคัญก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ ตามลำดับ

๒. ด้านทมะ (ฝึกฝน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับได้แก่ เปลี่ยนแปลงความคิดจิตใจของตนให้มีความใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้าและมีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ รองลงมาคือ เป็นผู้มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถละวางความชั่วความไม่ดีและความทุจริตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ และสามารถทนต่อความเจ็บใจมีความอดกลั้น มีจิตใจสะอาด สบายปลอดโปร่งเมื่อมีอารมณ์ใดมากระทบก็ไม่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ ตามลำดับ

๓. ด้านขันติ (อดทน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับ ได้แก่ มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่องานที่มีความยากลำบากได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ รองลงมาคือ มีวินัยใฝ่รู้

และมีความอดทนต่อความเจ็บใจอดทนต่องานหรือสิ่งที่กระทบกระเทือนจิตใจได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ และ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนตรงต่อเวลาและมีมารยาทที่ดีเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ ตามลำดับ

๔. ด้านจาคะ (เสียสละ) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ พร้อมที่จะเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ สามารถสละวัตถุ ด้วยการช่วยเหลือแบ่งปัน รวมทั้งการทำบุญให้ทานหรือสละสิ่งของที่เป็นของตนเองเพื่อผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ และสามารถควบคุมอารมณ์ โดยไม่ผูกความโกรธ ไม่พยาบาท ไม่อาฆาตต่อผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก)

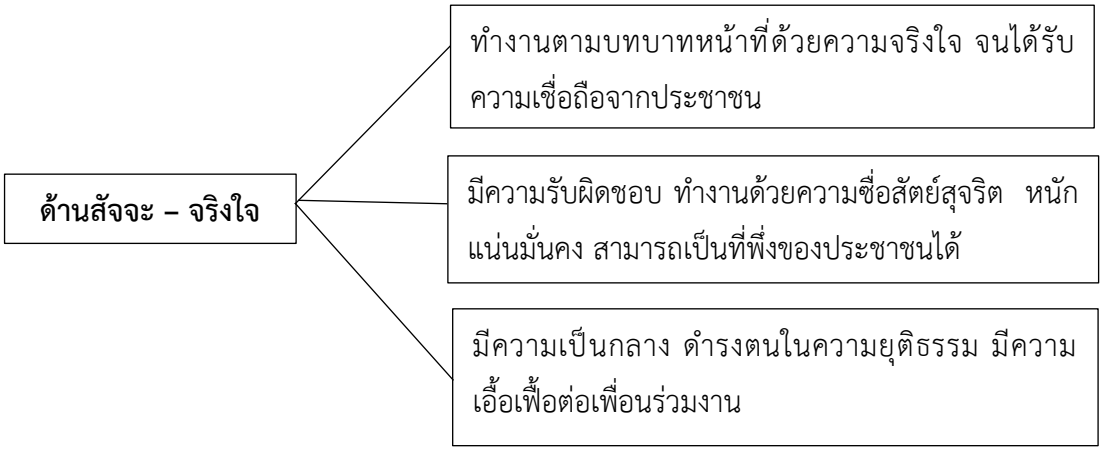
ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ หลักฆราวาสธรรม ๔ ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการทำงานหรือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานและ ผู้ปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรม ๔ ประการของตำรวจ ผสานกับอุดมคติตำรวจ ๙ ประการ ผลการจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ หลักฆราวาสธรรม ๔ ด้านสัจจะ – จริงใจ

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการทำงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความจริงใจ และเต็มใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ จนได้รับความเชื่อถือจากประชาชน[๓๗]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หนักแน่นมั่นคง สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้[๓๘]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความเป็นกลาง ดำรงตนในความยุติธรรม มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน[๓๙]



[๓๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๓๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

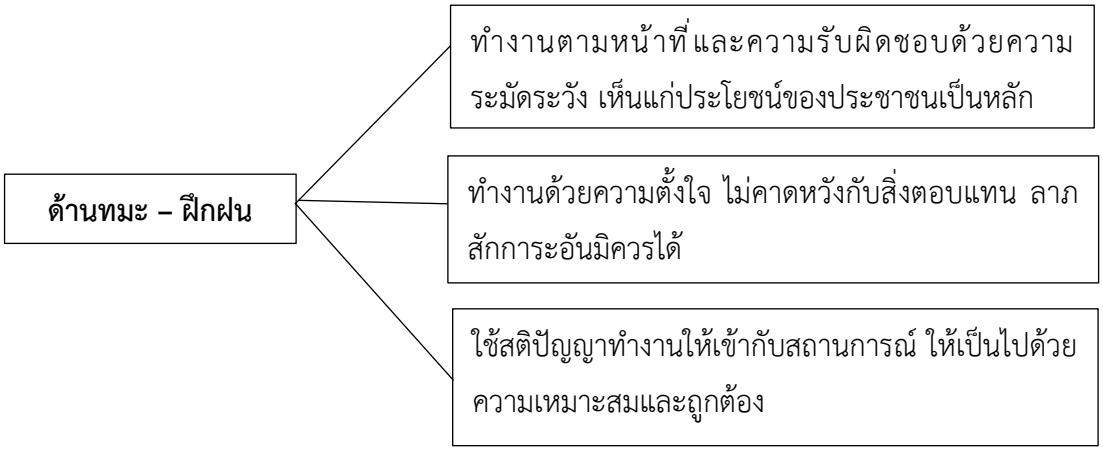
[๓๙]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

(๒) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ หลักฆราวาสธรรม ๔ ด้านทมะ - ฝึกฝน

ในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นไปด้วยความระมัดระวัง ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก [๔๐]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่คาดหวังกับสิ่งตอบแทน ลาภสักการะ อันมิควรได้[๔๑]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีการปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆและประชาชนได้ ด้วยการใช้สติ ปัญญา และเทคนิค ในการทำงาน ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง และถูกใจประชาชน เป็นการลดความขัดแย้ง และช่องว่างระหว่างกัน[๔๒]



(๓) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ หลักฆราวาสธรรม ๔ ด้านขันติ - อดทน

เป็นที่ยอมรับว่า การทำงานของตำรวจ จะต้องใช้ความอดทนสูง โดยเฉพาะ ตำรวจที่จะต้องมีการเผชิญหน้ากับประชาชนโดยตรง ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จึงได้เน้นการฝึกด้านขันติเป็นพิเศษ เพราะมีหน่วยควบคุมฝูงชน ที่มีหน้าที่เผชิญหน้ากับกลุ่มคน ตัวอย่างเช่น ในกรณีของหลักสูตรควบคุมฝูงชน ที่เป็นการฝึกทบทวนสำหรับตำรวจที่จะออกไปปฏิบัติการณ์ควบคุมฝูงชน จะต้องใช้หลักธรรมในข้อนี้เป็นอย่างมาก เพราะต้องรู้จักอดทน อดกลั้น ต่อคำด่าที่หยาบคาย ต้องเก็บอารมณ์ความรู้สึก เพื่อมิให้เกิดการปะทะ เพราะมิฉะนั้น อาจจะเกิดผลเสียทั้งแก่ตนเองและองค์กรได้[๔๓]

---

[๔๐]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

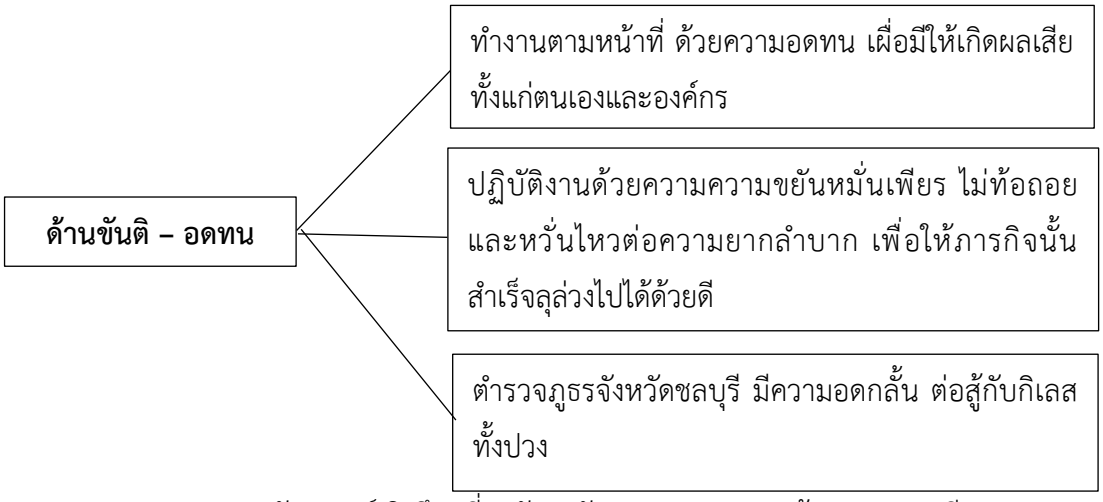
[๔๑]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๔๒]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓.

[๔๓]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความความขยันหมั่นเพียร ไม่ท้อถอยและหวั่นไหวต่อความยากลำบาก เพื่อให้ภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งแก่ประชาชนสังคมและประเทศชาติ[๔๔]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความอดกลั้น ต่อสู้กับกิเลส ซึ่งเป็นธรรมดาของมนุษย์ ที่มีความอยากมี อยากได้ อยากเป็น อันเกินขอบเขต แต่ความมีวินัยของตำรวจ เป็นตัวกำหนดการกระทำ ทำให้ไม่ออกนอกแถว[๔๕]



(๔) ผลสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับ หลักฆราวาสธรรม ๔ ด้านจาคะ – เสียสละ

การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เป็นการทำงานด้วยความเสียสละ ทั้งความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน[๔๖]

ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สามารถควบคุมอารมณ์ ในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดย ไม่นำเรื่องส่วนตัว มาปนกับเรื่องงาน เพราะจะก่อให้เกิดผลเสีย ต่อการดำรงความยุติธรรมในการทำงาน[๔๗]

การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เน้นในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปัน มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม และ มีจิตอาสาให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน[๔๘]

---

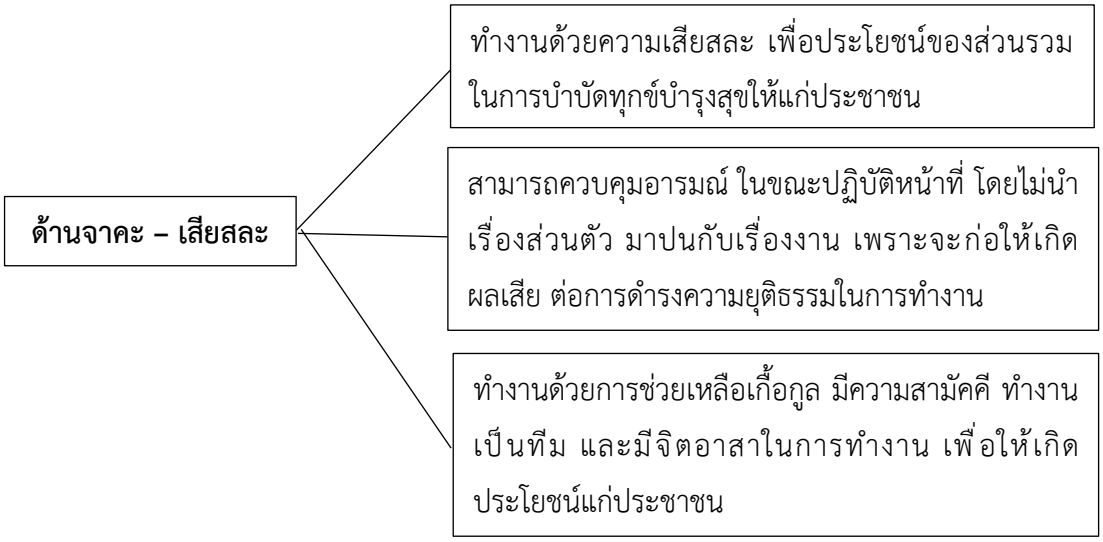
[๔๔]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๔๕]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๔๖]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๔๗]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๔๘]สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓.



๓) สรุปผล

จากการวิจัยเชิงปริมาณ สรุปได้ว่า ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นต่อหลักฆราวาสธรรม ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านจาคะ ด้านทมะ และ ด้านขันติ ตามลำดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้ว่า การนำหลักฆราวาสธรรม ๔ มาใช้ในการทำงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทำให้เกิดความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน สามารถควบคุมอารมณ์ ในการทำงานได้ ส่งผลต่อการดำรงความยุติธรรมในการทำงาน และมีจิตอาสาในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

กล่าวโดยสรุปคือ การปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เมื่อนำมาบูรณาการเข้ากับ หลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งตรงกับหลักคุณธรรม ๔ ประการของตำรวจ และอุดมคติ ๙ ประการแล้ว ส่งผลให้ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีปฏิบัติงานด้วย ความจริงใจ ตามหลักของสัจจะ รู้จักฝึกฝนตนเองตามหลักของทมะ มีความอดทนอดกลั้นตามหลักของขันติ และ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เสียสละ แก่ส่วนรวมตามหลักของ จาคะ โดยทั้งหมด ได้ประกอบรวมกันอยู่ในหลักอุดมคติ ๙ ประการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันประกอบไปด้วย เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

๕) ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

(n = ๓๙๐)

ตัวแปร	Mean	ระดับ	S.D.	Variance	Skewness	Kurtosis
DEVELOP1	๔.๑๙	มาก	.๕๖๐	.๓๑๔	.๐๕๓	-.๙๕๒
DEVELOP2	๔.๓๐	มากที่สุด	.๕๖๔	.๓๑๘	-.๖๓๘	.๑๑๓
DEVELOP3	๔.๒๓	มาก	.๔๙๗	.๒๔๗	.๑๒๒	-.๘๕๐
DEVELOP4	๔.๒๕	มากที่สุด	.๔๙๑	.๒๔๑	-.๐๐๘	-.๐๙๙
DEVELOP	**๔.๒๔**	**มาก**	**.๓๑๑**	**.๐๙๑**	**-.๔๐๔**	**.๓๓๙**
METHOD1	๔.๒๐	มาก	.๔๙๗	.๒๔๗	-.๑๒๓	-.๔๙๖
METHOD2	๔.๓๒	มากที่สุด	.๕๔๑	.๒๙๒	-.๖๒๑	.๒๘๗
METHOD3	๔.๓๐	มากที่สุด	.๕๐๗	.๒๕๗	-.๐๒๕	-.๖๒๓
METHOD	**๔.๒๗**	**มากที่สุด**	**.๓๔๗**	**.๑๒๑**	**-.๓๐๔**	**.๑๐๖**
DHAMMA1	๔.๔๕	มากที่สุด	.๔๖๒	.๒๑๔	-.๔๑๗	-.๑๗๖
DHAMMA2	๔.๔๒	มากที่สุด	.๕๒๐	.๒๗๐	-.๘๒๘	.๘๙๑
DHAMMA3	๔.๔๐	มากที่สุด	.๕๐๙	.๒๕๙	-.๗๗๕	.๙๑๘
DHAMMA4	๔.๔๓	มากที่สุด	.๕๐๖	.๒๕๖	-.๔๑๕	-.๔๖๒
DHAMMA	**๔.๔๓**	**มากที่สุด**	**.๓๖๔**	**.๑๓๒**	**-๑.๓๒๒**	**๓.๕๓๖**
HR1	๔.๒๙	มากที่สุด	.๕๒๕	.๒๗๖	-.๑๐๗	-.๗๗๕
HR2	๔.๒๖	มากที่สุด	.๕๒๓	.๒๗๓	-.๖๗๐	๑.๗๗๘
HR3	๔.๒๖	มากที่สุด	.๗๐๐	.๔๙๐	๖.๒๐๖	๘๒.๘๗๘
HR4	๔.๑๘	มาก	.๔๖๘	.๒๑๙	-.๔๘๔	๒.๖๔๙
HR5	๔.๓๑	มากที่สุด	.๖๗๕	.๔๕๖	๗.๖๓๙	๑๐๗.๙๕๓
HR	**๔.๒๖**	**มากที่สุด**	**.๒๘๘**	**.๐๘๓**	**๑.๕๓๐**	**๑๐.๓๙๐**

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในแต่ละโมเดล มีตัวบ่งชี้ทั้งหมด ๑๖ ตัว ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง ๔ ตัวแปร คือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (DEVELOP) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (METHOD) ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ หลักฆราวาสธรรม ๔ (DHAMMA) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (HR) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะ

การกระจายและการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Sk) และค่าความโด่ง (Ku) โดยแยกวิเคราะห์ผลแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

๕.๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (DEVELOP) พบว่า โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๓๓) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๑๘.๔–๓๐.๒ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลต่อไป

๕.๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (METHOD) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =๔.๓๖) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๔๕.๓–๕๐.๘ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลต่อไป

๕.๓) หลักฆราวาสธรรม ๔ (DHAMMA) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =๔.๔๕) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๔๕.๗–๙๔.๙ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลต่อไป

๕.๔) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (HR) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =๔.๒๕) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรมีการกระจายไม่ต่างกันมาก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๔๓.๙–๕๒.๓ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (ค่าความเบ้เป็นลบ) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทุกตัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะสูงโด่งกว่าโค้งปกติ (ค่าความโด่งมากกว่า ๐) แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย จึงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลต่อไป

๖) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีที่มีตัวแปรฆราวาสธรรม ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลที่มีตัวแปรฆราวาสธรรม ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

	DEVEL1	DEVEL2	DEVEL3	DEVEL4	POLICY1	POLICY2	POLICY3	DHAM1	DHAM2	DHAM3	DHAM4	HR1	HR2	HR3	HR4	HR5
DEVELOP1	1.000															
DEVELOP2	.386**	1.000														
DEVELOP3	.188**	.350**	1.000													
DEVELOP4	.130*	.308**	.435**	1.000												
METHOD1	.279**	.262**	.143*	.179*	1.000											
METHOD2	.231**	.374**	.215**	.206**	.354**	1.000										
METHOD3	.366**	.225**	.147*	.116*	.195*	.363**	1.000									
DHAMMA1	.188**	.338**	.301**	.192*	.120*	.250**	.170**	1.000								
DHAMMA2	.218**	.387**	.209**	.197**	.252**	.424**	.180**	.552**	1.000							
DHAMMA3	.204**	.198**	.179**	.207**	.045	.183**	.173*	.144*	.308**	1.000						
DHAMMA4	.279**	.331**	.163**	.149**	.250**	.339**	.178*	.279**	.425**	.334**	1.000					
HR1	.297**	.224**	.242**	.170*	.163**	.225**	.126*	.342**	.273**	.222**	.442**	1.000				
HR2	.169**	.167**	.290**	.157**	.278**	.316**	.227**	.138*	.261**	.116*	.135*	.354**	1.000			
HR3	.298**	.443**	.330**	.252**	.186**	.413**	.388**	.240**	.211**	.178*	.245**	.148*	.378**	1.000		
HR4	.270**	.385**	.195**	.194*	.173*	.240**	.331**	.181*	.134*	.132*	.157*	.174*	.384**	.428**	1.000	
HR5	.117*	.170**	.196*	.184**	.190*	.194*	.205**	.116*	.130*	.200**	.154**	.168*	.172**	.158*	.183*	1.000

**. Correlation is significant at the 0.๐๑ level (๒-tailed).

*. Correlation is significant at the ๐.๐๕ level (๒-tailed).

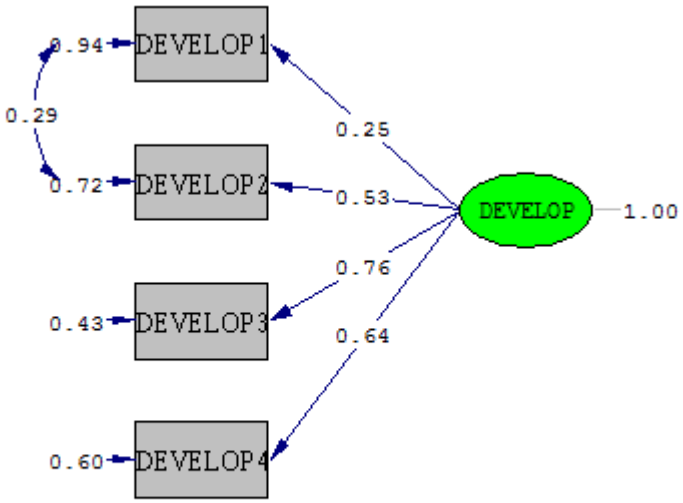
Bartlett's Test of Sphericity = ๑๒๗๖.๙๓๕, df = ๑๒๐, p = .๐๐๐, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .๗๕๕

๔.๒.๓ วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๙๐ ตัวอย่าง โดยกำหนดให้ DEVELOP แทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ METHOD แทน วิธีการพัฒนา และ DHAMMA แทน ฆราวาสธรรม ๔ ได้ผลดังต่อไปนี้

๑.๑) ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=2.28, df=1, P-value=0.13125, RMSEA=0.065

แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2-test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๑๓๑	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๖	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๐.๙๙	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๑๘	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๘๖๘.๖๘	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๑๓๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๒.๒๘ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๑ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๖ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๐.๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๑๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๘๖๘.๖๘ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

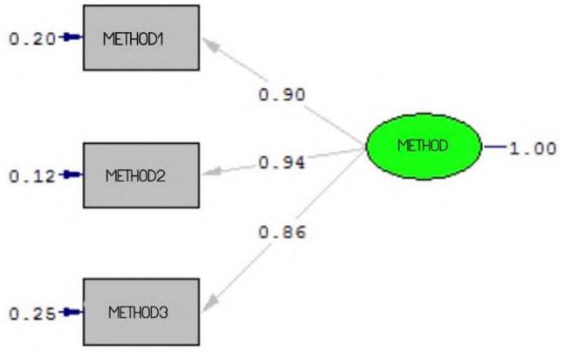
ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	**น้ำหนักองค์ประกอบ**		**t**	R^2	**สปส.คะแนนองค์ประกอบ**
	beta	**B(SE)**			
DEVELOP1	๐.๔๓	๐.๒๕ (๐.๑๒)	๓.๖๔**	๐.๐๖	๐.๐๑
DEVELOP2	๑.๑๙	๐.๕๓ (๐.๑๕)	๗.๘๕**	๐.๒๘	๐.๐๙
DEVELOP3	๑.๒๗	๐.๗๖ (๐.๑๓)	๑๐.๐๓**	๐.๕๗	๐.๓๑
DEVELOP4	๒.๓๓	๐.๖๔ (๐.๒๖)	๘.๙๙**	๐.๔๐	๐.๐๙
Chi-Square = ๒.๒๘ df = ๑ GFI = ๑.๐๐ AGFI = ๐.๙๖ RMSEA = ๐.๐๖๕					

หมายเหตุ : **p < .๐๑ ; n = ๓๙๐ ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๒๕ ถึง ๐.๗๖ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ การนำไปปฏิบัติ (DEVELOP๓) มีความแปรผันร่วมกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ ๕๗ รองลงมาคือ การประเมินผล (DEVELOP4) มีความแปรผันร้อยละ ๔๐ วิธีการฝึก (DEVELOP2) มีความแปรผันร้อยละ ๒๘ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา (DEVELOP1) มีความแปรผันร้อยละ ๖ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๒) ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2-test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๖๕๕	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๐.๔๒๕	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๘	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๓๘	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๗๒๔.๙๗	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๖๕๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๐.๘๕ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๒ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๐.๔๒๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๓๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕)

ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๗๒๔.๙๗ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

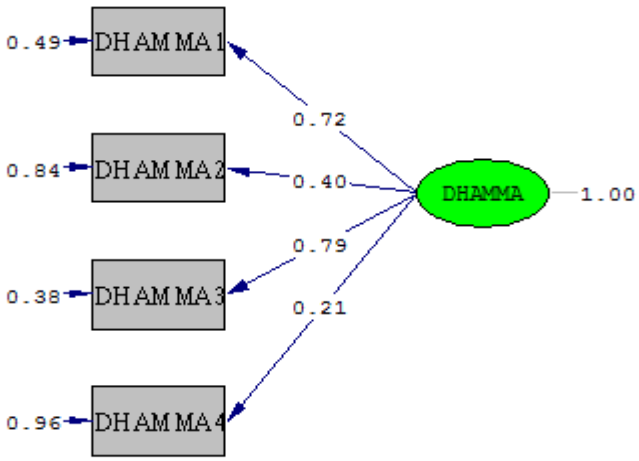
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
METHOD1	๐.๓๐	๐.๙๐ (๐.๐๑)	๔.๐๗**	๐.๘๐	๐.๓๐
METHOD2	๐.๓๓	๐.๙๔ (๐.๐๑)	๒.๘๙**	๐.๘๘	๐.๔๙
METHOD3	๐.๓๐	๐.๘๖ (๐.๐๑)	๔.๖๐**	๐.๗๕	๐.๒๒
Chi-Square = ๐.๘๕ df = ๒ GFI = ๐.๙๙ AGFI = ๐.๙๘ RMSEA = ๐.๐๐๐					

หมายเหตุ : **p < .๐๑ ; n = ๓๙๐ ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๘๖ ถึง ๐.๙๔ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ การศึกษา (METHOD2) มีความแปรผันร่วมกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ ๘๘ รองลงมาคือ การฝึกอบรม (METHOD1) มีความแปรผันร้อยละ ๘๐ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (METHOD3) มีความแปรผันร้อยละ ๗๕ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๓) ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔ ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square=0.73, df=2, P-value=0.69536, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2-test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๖๙๕	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๐.๓๖๕	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๑๒	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๐๐	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๕๐๖๐.๑๔	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๖๙๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๐.๗๓ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๒ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๐.๓๖๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๑๒ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๕๐๖๐.๑๔ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

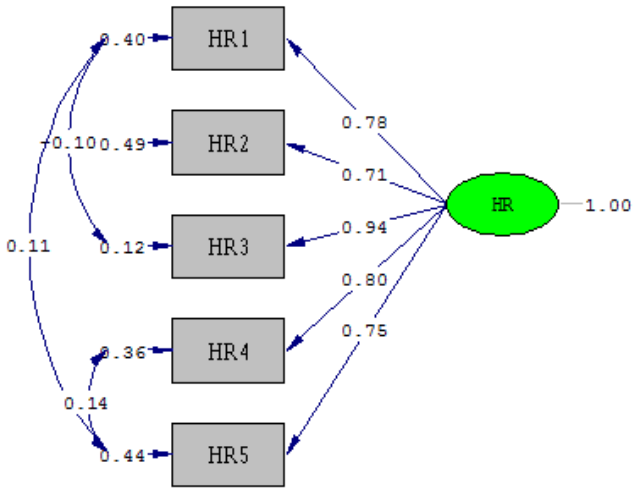
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลหลักฆราวาสธรรม ๔

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
DHAMMA1	๑.๗๖	๐.๗๒ (๐.๔๗)	๖.๓๓**	๐.๕๑	๐.๑๕
DHAMMA2	๐.๕๐	๐.๔๐ (๐.๑๐)	๑๓.๑๕**	๐.๑๖	๐.๑๐
DHAMMA3	๐.๓๓	๐.๗๙ (๐.๐๒)	๔.๓๐**	๐.๖๒	๑.๒๗
DHAMMA4	๐.๒๗	๐.๒๑ (๐.๑๒)	๑๓.๙๑**	๐.๐๔	๐.๐๔
Chi-Square = ๐.๗๓ df = ๒ GFI = ๑.๐๐ AGFI = ๑.๐๐ RMSEA = ๐.๐๐๐					

หมายเหตุ : **p < .๐๑ ; n = ๓๙๐ ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรหลักฆราวาสธรรม ๔ ทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๒๑ ถึง ๐.๗๙ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ขันติ (อดทน) (DHAMMA๓) มีความแปรผันร่วมกับหลักฆราวาสธรรม ๔ ร้อยละ ๖๒ รองลงมาคือ สัจจะ (จริงใจ) (DHAMMA1) มีความแปรผันร้อยละ ๕๑ ทมะ (ฝึกฝน) (DHAMMA2) มีความแปรผันร้อยละ ๑๖ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ จาคะ (เสียสละ) (DHAMMA4) มีความแปรผันร้อยละ ๔ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบหลักฆราวาสธรรม ๔

๑.๔) ค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



แผนภาพที่ ๔.๔ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2-test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๒๒๕	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๑.๔๙	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๘	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๕	๑.๐๐	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๑๐	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๓๕	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๑๒๘๓.๓๙	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๒๒๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๒.๙๘ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๒ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๑.๔๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๑.๐๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๑๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๓๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๑๒๘๓.๓๙ (เกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดแสดงให้เห็นว่าโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R^2	สปส.คะแนนองค์ประกอบ
	beta	B(SE)			
HR1	๐.๕๑	๐.๗๘ (๐.๐๓)	๑๖.๕๔**	๐.๖๐	๐.๔๑
HR2	๐.๔๑	๐.๗๑ (๐.๐๓)	๑๕.๙๓**	๐.๕๑	๐.๑๓
HR3	๐.๖๓	๐.๙๔ (๐.๐๓)	๒๒.๙๖**	๐.๘๘	๐.๙๖
HR4	๐.๖๐	๐.๘๐ (๐.๐๓)	๑๘.๕๗**	๐.๖๔	๐.๑๖
HR5	๐.๕๑	๐.๗๕ (๐.๐๓)	๑๖.๖๘**	๐.๕๖	-๐.๐๓
Chi-Square = ๒.๙๘ df = ๒ GFI = ๑.๐๐ AGFI = ๐.๙๘ RMSEA = ๐.๐๓๕					

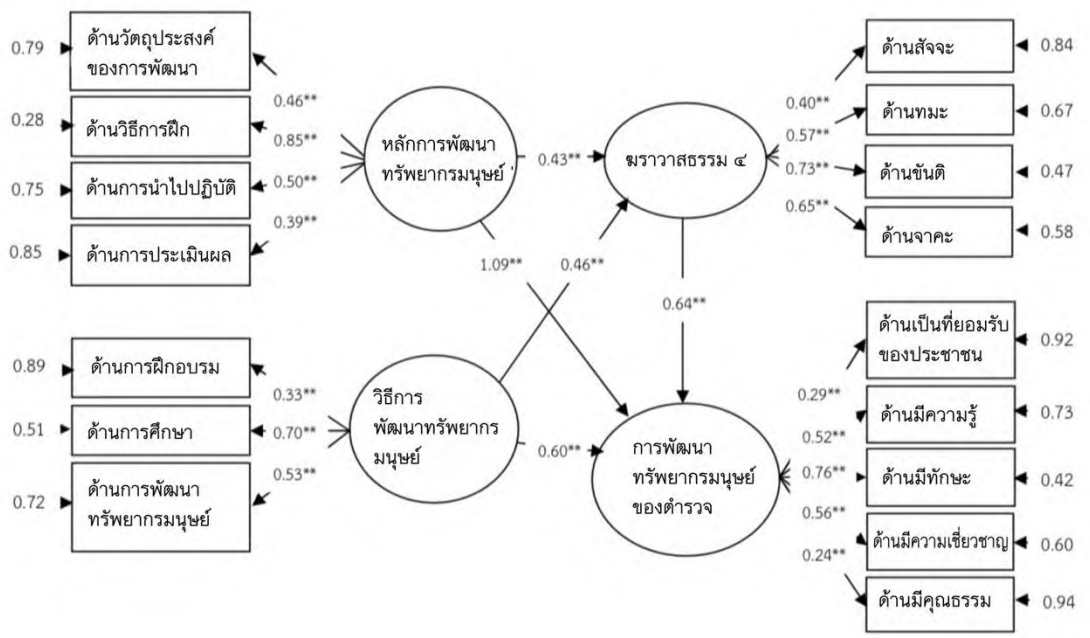
หมายเหตุ : **p < .๐๑ ; n = ๓๙๐ ; ระดับการให้คะแนน ๕ ระดับ

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีทั้งหมดมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ ๐.๗๑ ถึง ๐.๙๔ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทุกด้าน ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ มีทักษะ (HR๓) มีความแปรผันร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ร้อยละ ๘๘ รองลงมาคือ มีความเชี่ยวชาญ (HR4) มีความแปรผันร้อยละ ๖๔ เป็นที่ยอมรับของประชาชน (HR๑) มีความแปรผันร้อยละ ๖๐ มีคุณธรรม (HR๕) มีความแปรผันร้อยละ ๕๖ และตัวแปรที่มีความแปรผันน้อยที่สุดคือ มีความรู้ (HR2) มีความแปรผันร้อยละ ๕๑ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๔ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัยตามแผนภาพที่ ๔.๕ ดังนี้



Chi-Square = ๗๓.๘๕, df = ๕๘, P-value = ๐.๐๗๘๓๕, RMSEA = ๐.๐๓๐

แผนภาพที่ ๔.๕ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2-test	p-value มากกว่า ๐.๐๕	๐.๐๗๘	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	น้อยกว่า ๒.๐๐	๑.๒๗๓	ผ่านเกณฑ์
GFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๗	ผ่านเกณฑ์
AGFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๓	ผ่านเกณฑ์
CFI	มากกว่า ๐.๙๐	๐.๙๙	ผ่านเกณฑ์
SRMR	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๔๑	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	น้อยกว่า ๐.๐๕	๐.๐๓๐	ผ่านเกณฑ์
CN	มากกว่า ๒๐๐	๓๓๑.๗๕	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ ๐.๐๗๘ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ ๗๓.๘๕ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ ๕๘ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ ๑.๒๗๓ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๒) ผลผ่าน

เกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ ๐.๙๗ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ ๐.๙๓ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ ๐.๙๙ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่า ๐.๙๐) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ ๐.๐๔๑ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ ๐.๐๓๐ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องน้อยกว่า ๐.๐๕) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ ๓๓๑.๗๕ (เกณฑ์ที่กำหนดต้องมากกว่าหรือเท่ากับ ๒๐๐) ผลผ่านเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี เชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

จากการทดสอบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ดังที่กล่าวแล้ว และนำเสนออิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเป็นตารางได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ที่มีการปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรเหตุ	DHAMMA (หลักฆราวาสธรรม ๔)			HR (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ)		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE
DEVELOP (หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	0.43** (0.13)	-	0.43** (0.13)	0.82** (0.18)	-0.28 (0.16)	1.09** (0.29)
METHOD (วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	0.46** (0.13)	-	0.46** (0.13)	0.30** (0.16)	-0.30 (0.17)	0.60** (0.24)
DHAMMA (หลักฆราวาสธรรม ๔)	-	-	-	-	-	0.64** (0.30)

ค่าสถิติ	Chi-Square=73.83, df=58, GFI=0.97, AGFI=0.93, RMSEA=0.030						
ตัวแปร	DEVEL1	DEVEL2	DEVEL3	DEVEL4	METH1	METH2	METH3
ความเที่ยง	0.21	0.72	0.25	0.15	0.11	0.49	0.28
ตัวแปร	DHAM1	DHAM2	DHAM3	DHAM4	HR1	HR2	HR3
ความเที่ยง	0.16	0.33	0.53	0.42	0.08	0.27	0.58
ตัวแปร	HR4	HR5					
ความเที่ยง	0.32	0.06					

สมการโครงสร้างของตัวแปร	DHAMMA	HR
R^2	0.63	1.05

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	DHAMMA	HR	DEVELOP	METHOD
DHAMMA	1.00			
HR	0.55	1.00		
DEVELOP	0.70	0.99	1.00	
METHOD	0.71	0.78	0.58	1.00

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .๐๑

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๐๖-๐.๕๘ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ มีทักษะ (HR3) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๕๘ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ มีคุณธรรม (HR5) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๐๖

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ ๐.๖๓ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (DEVELOP) และ

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (METHOD) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ (DHAMMA) ได้ร้อยละ ๖๓ และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ ๑.๐๕ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (DEVELOP) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (METHOD) หลักฆราวาสธรรม ๔ (DHAMMA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (HR) ได้ร้อยละ ๑๐๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิรวมพบผลดังนี้

๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (DEVELOP)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (HR) ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๙๙ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๑.๐๙ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๒๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรทั้ง ๔ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการฝึก การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (METHOD)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัด ชลบุรี (HR) ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๗๘ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๖๐ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๓๐ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๓๐ โดยโดยตัวแปรทั้ง ๓ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓) หลักฆราวาสธรรม ๔ (DHAMMA)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักฆราวาสธรรม ๔ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัด ชลบุรี (HR) ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๕๕ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ ๐.๖๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ (จริงใจ) ทมะ (ฝึกฝน) ขันติ (อดทน) จาคะ (เสียสละ) ทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้ถึงร้อยละ ๖๔

๔.๓ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (FOCUS GROUP DISCUSSION) องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ซึ่งสังเคราะห์จากวัตถุประสงค์ ๔ ประการ คือ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ รูปหรือคน ได้ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและให้ข้อคิดเห็นต่อองค์ความรู้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม (N=๙)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	ระดับความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑) การมีคุณธรรม	๔.๑๔	๐.๖๓๒	มาก
๒) การเป็นที่ยอมรับของประชาชน	๔.๘๐	๐.๓๓๔	มากที่สุด
๓) การมีความรู้	๔.๗๑	๐.๔๑๔	มากที่สุด
๔) การทักษะ	๔.๒๕	๐.๖๕๗	มากที่สุด
๕) การมีความเชี่ยวชาญ	๔.๓๓	๐.๔๖๕	มากที่สุด
ภาพรวม	**๔.๔๕**	**๐.๓๙๕**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๙๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ๔ ด้าน และอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน

ตารางที่ ๔.๒๓ ผลการประเมินความเหมาะสมของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม (N=๙)

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	ระดับความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑) สัจจะ - จริงใจ	๔.๔๑	๐.๕๒๗	มากที่สุด
๒) ทมะ - ฝึกฝน	๔.๖๗	๐.๕๖๕	มากที่สุด
๓) ขันติ - อดทน	๔.๓๕	๐.๕๔๐	มากที่สุด
๔) จาคะ - เสียสละ	๔.๔๘	๐.๕๒๗	มากที่สุด
ภาพรวม	**๔.๔๘**	**๐.๔๑๔**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๑๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการประเมินความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

(N=๙)

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑) การฝึกอบรม	๔.๕๖	๐.๗๒๖	มากที่สุด
๒) การศึกษา	๔.๔๙	๐.๓๓๓	มากที่สุด
๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔.๗๘	๐.๖๖๗	มากที่สุด
ภาพรวม	**๔.๖๑**	**๐.๔๗๕**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๗๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๒๕ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม

(N=๙)

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา	๔.๕๗	๐.๕๑๒	มากที่สุด
๒) วิธีการฝึก	๔.๔๒	๐.๕๐๓	มากที่สุด
๓) การนำไปปฏิบัติ	๔.๕๓	๐.๕๒๗	มากที่สุด
๔) การประเมินผล	๔.๗๙	๐.๔๔๒	มากที่สุด
ภาพรวม	**๔.๕๘**	**๐.๔๒๓**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๒๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่มีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการปรับแก้ไของค์ความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

๑. การสร้างจิตใต้สำนึก ให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติ เพราะฉะนั้นอะไรก็ตาม ถ้าสามารถสร้างจิตใต้สำนึกให้เกิดขึ้นได้ คุณธรรมก็จะเกิดขึ้นได้เอง ด้านอุดมคติของตำรวจทั้ง ๙ ประการ เมื่อนำมาใช้กับงานวิจัยชิ้นนี้ จึงต้องมาปรับให้เข้ากับคุณธรรม ๔ ประการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ[๔๙]

๒. นโยบาย หลักการ ผสานหลักธรรม ไปถึงเป้าหมาย การจะได้โมเดลต้องมีที่มาสิ่งที่ควรจะได้ คือ ๑. รูปแบบ ๒. ชุดฝึกอบรม ๓. หลักสูตร จะสามารถพัฒนาเป็นหลักสูตรระยะสั้นของตำรวจได้ เช่น หลักสูตรตำรวจต้นแบบคุณธรรม[๕๐]

๓. ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึง มีวิธีอย่างไร ต้องมีการหาความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรม มีการออกแบบกิจกรรม ออกแบบการฝึกอบรม ให้สามารถตอบโจทย์ได้ สุดท้ายคือ วัดและประเมินผล[๕๑]

---

[๔๙]สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

[๕๐]สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

[๕๑]สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔.

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยดังแผนภาพที่ ๔.๑๑

แผนภาพที่ ๔.๑๑ องค์ความรู้ที่ได้จาก “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี”

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากวิจัยเรื่อง “รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” ดังกล่าว สามารถนำมาอธิบายในรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ ๕ ด้าน ได้แก่

๑) การครองจิต (ด้านมีคุณธรรม) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การฝึกสมาธิ ฟังเทศน์ ฟังธรรม และจิตอาสาเพื่อพัฒนามวลชนสัมพันธ์

๒) การครองใจ (ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

๓) การครองตน (ด้านมีความรู้) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ มีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในสายงาน มีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับหน้าที่ มีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาในสายงาน มีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจ

๔) การครองคน (ด้านทักษะ) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ มีการวางแผนในการทำงาน รู้จักการมีมนุษย์สัมพันธ์ รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น

๕) การครองงาน (ด้านมีความเชี่ยวชาญ) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงาน ได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ ๔ ด้านได้แก่

๑) ด้านสัจจะ (จริงใจ) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน ทำหน้าที่ตนให้ดีที่สุดตามได้รับมอบหมาย จริงใจต่องานอย่างเต็มที่ ซื่อตรงต่อความดีและมีคุณธรรม

๒) ทมะ (ฝึกฝน) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สามารถทนต่อความเจ็บใจ ใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้า เป็นผู้มีปัญญาแก้ปัญหาต่างๆ ได้

๓) ขันติ (อดทน) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ตรงต่อเวลาและมีมารยาท มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียร มีวินัย อดทนได้ต่อสิ่งที่กระทบกระเทือนใจ

๔) จาคะ (เสียสละ) โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต พร้อมอุทิศโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่โกรธแค้น พยาบาท อาฆาตใคร

๓. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๓ ด้านได้แก่

๑) ด้านการฝึกอบรม โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน การทำคู่มือในการปฏิบัติงานเช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำรา หรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์มีความสำคัญและมีประโยชน์

๒) ด้านการศึกษา โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่

๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง

๔. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๔ ด้านได้แก่

๑) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ หลักสูตรเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี และหลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน

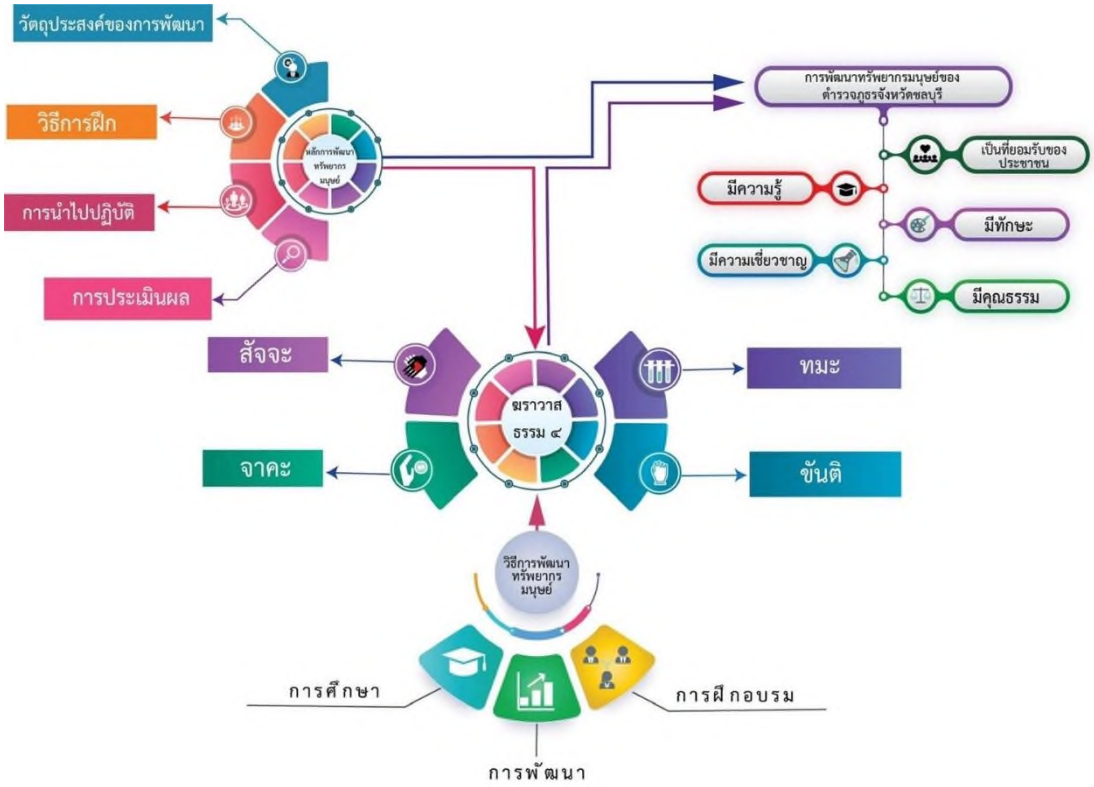
๒) ด้านวิธีการฝึก โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

๓) ด้านการนำไปปฏิบัติ โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้

๔) ด้านการประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดดังนี้คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพและการสนทนากลุ่มเฉพาะแล้วผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๒ แสดงแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอธิบายในรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ ๕ ด้าน คือ ๑) การครองจิต (ด้านมีคุณธรรม) ได้แก่มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การฝึกสมาธิ ฟังเทศน์ ฟังธรรม และจิตอาสาเพื่อพัฒนามวลชนสัมพันธ์ ๒) การครองใจ (ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน) ได้แก่ มีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ๓) ครองตน (ด้านมีความรู้) ได้แก่ มีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในสายงาน มีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับหน้าที่ มีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาในสายงาน มีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจ ๔) การครองคน (ด้านทักษะ) ได้แก่ มีการ

วางแผนในการทำงาน รู้จักการมีมนุษย์สัมพันธ์ รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น ๕) ครองงาน (ด้านมีความเชี่ยวชาญ) ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงาน ได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

โดยมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓ ปัจจัยได้แก่

๑. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านสัจจะ (จริงใจ) ได้แก่ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน ทำหน้าที่ตนให้ดีที่สุดตามได้รับมอบหมาย จริงใจต่องานอย่างเต็มที่ ซื่อตรงต่อความดีและมีคุณธรรม ๒) ทมะ (ฝึกฝน) ได้แก่ ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สามารถทนต่อความเจ็บใจ ใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้า เป็นผู้มีปัญญาแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ๓) ขันติ (อดทน) ได้แก่ อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ตรงต่อเวลาและมีมารยาท มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียร มีวินัย อดทนได้ต่อสิ่งที่กระทบกระเทือนใจ ๔) จาคะ (เสียสละ) ได้แก่ ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต พร้อมอุทิศโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่โกรธแค้น พยาบาท อาฆาตใคร

๒. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๔ คือ ๑) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการ สังคมและเทคโนโลยี และหลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน ๒) วิธีการฝึก ได้แก่ ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ๓) การนำไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้ ๔) การประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน

๓. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๓ คือ ๑) การฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน การทำคู่มือในการปฏิบัติงานเช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำราหรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์ ๒) การศึกษา ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้จาก

การฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) การดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๐ ตัวอย่างซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง แนวทางการสำรวจผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ๒) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ ๓) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ ๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๕) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๕๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) การประมาณค่าความเที่ยง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงตามกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยโปรแกรมทางสถิติ

ระยะที่ ๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่ ๑. ผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านนโยบาย จำนวน ๗ คน ๒. กลุ่มผู้บริหารหลักสูตร จำนวน ๓ คน ๓. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑ รูป ๔. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ คน ๕. กลุ่มผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรในหลักสูตร

ต่างๆ ๕ คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันโมเดลหลังการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑ มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑ สำเร็จจากหลักสูตรฝ่ายอำนวยการ ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒

ข้อมูลเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๕, S.D. = ๐.๒๘๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านมีคุณธรรม ($\overline{X}$ = ๔.๓๑, S.D. = ๐.๖๗๕) ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ($\overline{X}$ = ๔.๒๗, S.D. = ๐.๕๒๕) ด้านมีทักษะ ($\overline{X}$ = ๔.๒๕, S.D. = ๐.๗๐๐) ด้านมีความรู้ ($\overline{X}$ = ๔.๒๕, S.D. = ๐.๕๒๒) ด้านมีความเชี่ยวชาญ ($\overline{X}$ = ๔.๑๘, S.D. = ๐.๔๖๗) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๓๑๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านวิธีการฝึก ($\overline{X}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๕๖๐) ด้านการประเมินผล ($\overline{X}$ = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๔๙๐) ด้านการนำไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = ๔.๒๒, S.D. = ๐.๔๙๗) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ($\overline{X}$ = ๔.๑๘, S.D. = ๐.๔๔๐)

ข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๒๗, S.D. = ๐.๓๔๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการศึกษา ($\overline{X}$ = ๔.๓๒, S.D. = ๐.๕๔๐) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\overline{X}$ = ๔.๒๙, S.D. = ๐.๕๐๖) ด้านการฝึกอบรม ($\overline{X}$ = ๔.๑๙, S.D. = ๐.๔๙๗) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับ หลักฆราวาสธรรม ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๔๒, S.D. = ๐.๓๖๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านสัจจะ (จริงใจ) ($\overline{X}$ =

๔.๔๕, S.D. = ๐.๔๖๒) ด้านจาคะ (เสียสละ) ($\overline{X}$ = ๔.๔๓, S.D. = ๐.๕๐๕) ด้านทมะ (ฝึกฝน) ($\overline{X}$ = ๔.๔๑, S.D. = ๐.๕๒๐) และ ด้านขันติ (อดทน) ($\overline{X}$ = ๔.๓๙, S.D. = ๐.๕๐๙) ตามลำดับ

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น ๔ด้าน คือ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓ ปัจจัย ได้แก่

๑) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ (๑) ด้านสัจจะ (จริงใจ) ได้แก่ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่กรุณาปราณีต่อประชาชน ทำหน้าที่ตนให้ดีที่สุดตามได้รับมอบหมาย จริงใจต่องานอย่างเต็มที่ ซื่อตรงต่อความดีและมีคุณธรรม (๒) ด้านทมะ (ฝึกฝน) ได้แก่ ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สามารถทนต่อความเจ็บใจ ใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้า เป็นผู้มีปัญญาแก้ปัญหาต่างๆ ได้ (๓) ด้านขันติ (อดทน) ได้แก่ อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบากตรงต่อเวลาและมีมารยาท มีความรับผิดชอบขยันหมั่นเพียร มีวินัย อดทนได้ต่อสิ่งที่กระทบกระเทือนใจ (๔) ด้านจาคะ (เสียสละ) ได้แก่ ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต พร้อมอุทิศโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ไม่โกรธแค้น พยาบาท อาฆาตใคร

๒) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ (๑) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงาน หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี และหลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพให้เหมาะกับงาน (๒) ด้านวิธีการฝึก ได้แก่ ได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ เกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ (๓) ด้านการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานได้ องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้ สามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานได้ (๔) ด้านการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบความจำเป็นในการเข้ารับการพัฒนา การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน

๓) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการ การจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงาน การทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงาน ตำรา หรือบทเรียนรวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์ (๒) ด้านการศึกษา ได้แก่ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่ (๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ สามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง

๒. **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี**

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตำรวจภูธรชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๒๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ รองลงมา คือ ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ด้านมีทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และ ระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านมีความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ตามลำดับ

๓. ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบผลการศึกษาดังนี้

จากศึกษาพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง ๐.๐๖-๐.๕๘ โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ มีทักษะ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๕๘ ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำสุดคือ มีคุณธรรม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๐๖

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่ามีค่าเท่ากับ ๐.๖๓ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ ได้ร้อยละ ๖๓ และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ ๑.๐๕ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักฆราวาสธรรม ๔ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๑๐๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิรวมพบผลดังนี้

๓.๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (HR) ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๙๙ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๑.๐๙ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๒๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓.๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๗๘ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๖๐ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๓๐ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๓๐ โดยโดยตัวแปรทั้ง ๓ ด้านประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓.๓) หลักฆราวาสธรรม ๔

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักฆราวาสธรรม ๔ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๕๕ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ ๐.๖๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักหลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งประกอบด้วย ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้ถึงร้อย ๖๔

๔. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ดังนี้

จากผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๕ ด้านพบว่า

๑) ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน (การครองใจ) ได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเพื่อประชาชน และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

๒) ด้านความรู้ (ครองตน) ได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความรู้ตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในสายงาน มีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

สำหรับหน้าที่ มีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาในสายงาน มีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจ

๓) ด้านทักษะ (ครองคน) ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการวางแผนในการทำงาน รู้จักการมีมนุษย์สัมพันธ์ รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ มีน้ำใจในการช่วยเหลือผู้อื่น

๔) ด้านการมีความเชี่ยวชาญ (ครองงาน) ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงาน ได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิผล

๕) ด้านมีคุณธรรม (ครองจิต) ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การฝึกสมาธิ ฟังเทศน์ ฟังธรรม และจิตอาสาเพื่อพัฒนามวลชนสัมพันธ์

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๔ ประการ คือ ๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๓) วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๔) นำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

จากผลการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบทั้ง ๕ คือ ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ด้านมีความรู้ ด้านมีทักษะ ด้านมีความเชี่ยวชาญ และด้านมีคุณธรรม ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีคุณธรรม แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี มุ่งเน้นที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ มีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ**[๑] ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า” ผลการวิจัย**พบว่า** บุคลากรในองค์กรควรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ มีวิธีคิดที่ยอมรับ

---

[๑] อดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ, **พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า**, พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

เหตุและผลกันโดยใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม พัฒนาปรับปรุงความสามารถเป็นระบบอย่างถูกต้อง ต่อเนื่อง และซื่อตรงต่อองค์กร มีบุคลิกภาพสุภาพ มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับในสังคม มีทัศนคติมองการณ์ไกล ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และยอมรับความคิดเห็นต่างด้วยความเต็มใจครบถ้วนถูกต้องตามข้อกำหนดตามวิธีเรียนรู้และฝึกอบรม สติต้องพร้อมตลอดเวลา ทำงานเป็นทีมและมีความซื่อตรงจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ **กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์**[๒] ได้ศึกษาเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิต แห่งความเคารพและจิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสำหรับ นักศึกษาระดับปริญญาตรี”ผลการศึกษา พบว่า การส่งเสริมจิตแห่งความเคารพ และจิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนด้วยการบริการสังคม นำไปสู่การมีจิตสำนึกตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมมือใน การปฏิบัติเพื่อเชื่อมโยงกับประสบการณ์และความสนใจของผู้เรียน เกิดทักษะทางด้านอารมณ์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในความมีความเมตตา มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบร่วมกันในสังคม มีทักษะในการทำงานกลุ่ม เกิดผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ จิตใจ และเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพความคิดเห็น และความสามารถของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก**[๓] ได้ศึกษาเรื่อง“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ” ผลการศึกษาพบว่า การเสียสละ และให้ความสำคัญในเรื่องความประหยัด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนินชีวิตประจำวันวิธีการทำงานมีจิตอาสาให้เห็นใจเพื่อนมนุษย์ กล้าคิดกล้าแสดงออก ซึมซับค่านิยม เป้าหมาย แนวคิด แนวปฏิบัติที่ดีเข้ามาในตนเอง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ร่วมคิด รวมธรรม ร่วมแก้ไข มีความสามัคคี และทำให้ตนเองเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุวัต กระสังข์**[๔] ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม” พบว่า ๑. การกำหนดทรัพยากรมนุษย์

---

[๒] กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและ จิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสาหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔).

[๓] กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) ,๒๕๕๕

[๔] อนุวัต กระสังข์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จำเป็นต้องมี การกำหนดนโยบายหรือแผนการพัฒนา และโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ๒. ทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่า เยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือ หรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอร็ดอร่อย ในเรื่องปัจจัย๔ ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า พบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ๒ กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้ และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้มาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดสื่อใหม่ๆมากมาย โดยเฉพาะอินเตอร์เน็ต ที่มีข้อมูลจำนวนมหาศาล เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาได้อย่างอิสระในขณะที่สื่อดั้งเดิมทั้งโทรทัศน์วิทยุหนังสือพิมพ์นิตยสาร ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจ และสอดคล้องกับ **สมชาย สรรประเสริฐ**[๕] ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒. การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรก คือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วน ยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ๓. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ ๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยน และช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยว ๕. สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และ ๖. พัฒนา ตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

๕.๒.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๒๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน ในระดับมาก ๑ ด้าน ได้แก่ ด้านมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ รองลงมาคือ ด้านเป็นที่ยอมรับของ

---

[๕] สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖

ประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ ด้านมีทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ด้านมีความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และด้านมีความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาปัญญาวัฒน์ ปณฺญาวฑฺฒโน (แสนบุญมี)**[๖] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม" ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม ต้องประกอบด้วย (๑) กายภาวนา เน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างอายตนะภายนอกกับอายตนะภายใน และสร้างจิตสำนึกของความเป็นพระภิกษุสามเณร (๒) ศีลภาวนา เน้นเสขิยวัตร กิจวัตร กฎหมายทางโลก ธรรมเนียม จารีต ประเพณี การปฏิบัติ(๓) จิตตภาวนา เน้นไปที่ การพัฒนาจิต สมถกรรมฐาน วิปัสสนากรรมฐาน และ (๔) ปัญญาภาวนา เน้นการฟัง การคิด การภาวนา และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิรักษ์ เพิ่มชัย และคณะ** [๗] ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ การเมืองและกฎหมายข้อบังคับ รองลงมาคือ วัฒนธรรมและสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สังคม และเศรษฐกิจ การฝึกอบรมและการพัฒนา เทคโนโลยี ตามลำดับ โดยมีค่าทำนายร้อยละ ๖๖ และมีค่า สัมประสิทธิ์เท่ากับ ๐.๘๑๒ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **โสมวลี ชยามฤต**[๘] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัลขององค์กรภาครัฐและเอกชน" ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิตัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่เหมาะสมกับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิตัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าว มาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐาน ในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ สามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การ ภาครัฐและเอกชน ต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงาน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิตัล องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ สามารถนำมาพัฒนาทักษะการทำงานให้เหมาะสมในยุคดิจิตัลให้ได้รับผลสำเร็จ โดยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี โดย

---

[๖] พระมหาปัญญาวัฒน์ ปณฺญาวฑฺฒโน (แสนบุญมี), "รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม" **ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๗] อภิรักษ์ เพิ่มชัย,วิภาวาดี เผือกบัวขาว, โสภาพร กล่ำสกุล, รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี, **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ (มสป.)** ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒ กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๖๒ หน้า ๒๗๖

[๘] โสมวลี ชยามฤต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน, **วารสารสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม – เมษายน ๒๕๖๔) หน้า ๓๘ - ๕๐

เป้าหมายของการพัฒนาคนแบบใหม่ คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและยาวนาน และสอดคล้องกับ **สมชาย สรรประเสริฐ**[๙] พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย ๖ ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ ๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยน และช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาตำรวจท่องเที่ยว ๕. สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน และ ๖. พัฒนา ตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และสอดคล้องกับ **จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และสาคร ธระที**[๑๐] ที่พบว่า ๑) ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยซึ่งกำหนดไว้ทุก๕ ปีลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยการบริหารตามระเบียบกฎข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและบริหารอย่างไม่เป็นทางการผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรซึ่งจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มและมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและชัดเจน ๒) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยปรากฏออกมาในรูปของการพัฒนาตามธรรมชาติ และการพัฒนาแบบถูกควบคุม ซึ่งมีผลออกมาเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการ สร้างสวัสดิการให้แก่บุคลากร ส่งเสริมกิจกรรมอันเป็นการสร้างความรักและความสามัคคี และการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

๕.๒.๓ ผลวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๙๙ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๑.๐๙ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๒๘ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๘๒ โดยตัวแปรทั้ง ๔ ด้าน

---

[๙] สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖

[๑๐]จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และ สาคร ธระที, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **รายงานวิจัย**, (กองวิเทศสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านวิธีการฝึก ด้านการนำไปปฏิบัติ และด้านการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์**[๑๑] ที่พบว่า วัตถุประสงค์การพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบร่วมกันในสังคม มีทักษะในการทำงานกลุ่ม เกิดผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ จิตใจ และเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เยาวภา บัวเวช** [๑๒] ที่พบว่า การบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” ประกอบด้วย ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑. ด้านผู้บริหารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศ การสื่อสารในองค์การ ๒. ด้านระบบการบริหารองค์การประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน ค่าตอบแทน การประสานงาน และงบประมาณ ๓. ด้านบุคลากร ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพัน ๔. ประเภทของสื่อประกอบด้วย สื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อกิจกรรมพิเศษ สื่อเทคโนโลยี และสื่อเบ็ดเสร็จภายในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในขณะที่ระบบการบริหารองค์การไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของสื่อต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิชญาภา เมธีวรฉัตร**[๑๓] ที่พบว่าด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการอบรมบุคลากร เชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษาสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานของตนเองพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคลากรควรมีบุคลิกภายนอกที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น

---

[๑๑]กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์, “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและ จิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสาหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๔).

[๑๒]เยาวภา บัวเวช, “รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๔).

[๑๓]วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

อารมณ์ดี มีทัศนะคติที่ดี มองโลกในแง่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิมล จันทร์แก้ว**[๑๔] ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓ มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา ๒) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๓) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ๔) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ ๕) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ยุทธพล เติมสมเกตุ**[๑๕] ที่พบว่า กลุ่มตำรวจตัวอย่างมีความเห็นระดับปานกลาง หรือไม่แน่ใจต่อปัจจัยด้านนโยบายธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านการจัดหา ส่งเสริม ควบคุม ประเมินผล การให้คุณให้โทษ อีกทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและกลุ่มประชาชนที่รับบริการว่า มีผลในการนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม ส่วนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วมหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นปานกลางหรือไม่แน่ใจ ทั้ง ๖ หลักการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง ๓ ด้านกับการปฏิบัติงานนโยบายโดยใช้หลักธรรมาภิบาลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางแต่มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้ง ๓ ปัจจัย

๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า ด้านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๗๘ แยกเป็นอิทธิพลทางตรง ๐.๖๐ และอิทธิพลทางอ้อม -๐.๓๐ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๓๐ โดยตัวแปรทั้ง ๓ ด้านประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรัสศรี จินดารัตนวงศ์**[๑๖] ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม

---

[๑๔]วิมล จันทร์แก้ว, “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓”, **ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๕๕).

[๑๕]ยุทธพล เติมสมเกตุ, “การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล (สายงานป้องกันและปราบปราม)”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๔).

[๑๖] จรัสศรี จินดารัตนวงศ์, “การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ”, **ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน**, (คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา และการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สายงานกำลังพลกองทัพอากาศคือรูปแบบการฝึกอบรม N-GraDE with ITALIC Model อันประกอบด้วย ๑. วินิจฉัยความต้องการเรียนรู้ ๒. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ๓. แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ ๔. กิจกรรมที่หลากหลาย ๕. การตัดสินใจเลือกวิธีเรียนรู้ และ ๖.การประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุปัญญดา สุนทรนนธ์**[๑๗] ที่พบว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ (๑) การฝึกอบรม (๒) การศึกษา (๓) การพัฒนาส่วนบุคคล (๔) การพัฒนาอาชีพและ (๕) การพัฒนาองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภาคิณ สีสุธรรม**[๑๘] ที่พบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพ คือต้องประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา และมีคุณภาพ ดำเนินทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดการใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย(Goal) คือ ประสิทธิผล(Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน(Performance) เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการวัดประสิทธิภาพและเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่จะนำมาพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ หากเราต้องการให้บุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาข้อมูลในด้านองค์ประกอบของตัวบุคคล เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน รวมถึงต้องใช้หลักการบริหารจัดการตามหลัก PA-POSDCoRB และปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพคือหลัก ๔ M คือ Man , Money , Materials , Management และสอดคล้องกับ

---

[๑๗] สุปัญญดา สุนทรนนธ์, “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม–ธันวาคม ๒๕๕๗).

[๑๘] ภาคิณ สีสุธรรม, “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

งานวิจัยของ **อภิรักษ์ เพิ่มชัย และคณะ**[๑๙] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ๑)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนา สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาทักษะ ตามล่าดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ต่ารวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ การเมืองและกฎหมายข้อบังคับ รองลงมาคือ วัฒนธรรมและสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สังคม และเศรษฐกิจ การฝึกอบรมและการพัฒนา เทคโนโลยี ตามลำดับ โดยมีค่าทำนายร้อยละ ๖๖ และมีค่า สัมประสิทธิ์ เท่ากับ ๐.๘๑๒ ๓) รูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสม ประกอบด้วย 1)กระบวนการ ฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (G1: Good training & development) 2) กระบวนการบริหารสั่ง การที่ ดี (G2,G3 : Good management & good command) และ 3) วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อมในการท่างานที่ดี (G4, G5 : Good culture & good environment) ภายใต้ รูปแบบ 5G- Model หรือ ภายใต้ชื่อภาษาไทยที่ว่า “ต่ารวจดี บริหารจัดการเด่นเป็นที่ ยอมรับของสังคม

๓) หลักฆราวาสธรรม ๔ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของหลักฆราวาสธรรม ๔ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ขนาดความสัมพันธ์ (เมทริกซ์สหสัมพันธ์) เท่ากับ ๐.๕๕ มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ ๐.๖๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักหลักฆราวาสธรรม ๔ ซึ่งประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้ถึงร้อยละ ๖๔ **ตวงเพชร สมศรี**[๒๐] ที่พบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ มี ๘ วิธี อันจะก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ๑) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น ๒) วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจด้วยการสนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๓) การต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการตำรวจไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ๔) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ

---

[๑๙] อภิรักษ์ เพิ่มชัย,วิภาวาดี เผือกบัวขาว, โสภาพร กล่ำสกุล, รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี, **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ (มสป.)** ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2562 หน้า ๒๗๖

[๒๐] ตวงเพชร สมศรี, “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ราชการ โดยเน้นพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ)** และคณะ[๒๑] ที่พบว่า ๑) หลักฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ๒) การปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ด้านมั่นคงภายในครอบครัว และด้านสังคมและประเทศชาติ ๓) หลักฆราวาสธรรมที่นำมาบูรณาการกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ หลักฆราวาสธรรม ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจาคะ ๔) สร้างองค์ความรู้ใหม่และรูปแบบการบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ การนำหลักฆราวาสธรรมปลูกฝังกับการปฏิบัติในครอบครัว การใช้ตัวกลั่นกรองผ่านทางกาย จิต ปัญญา และสังคมเป็นตัวเชื่อม การสร้างกรอบในการยึดถือธรรมโดยใช้ศีลธรรม (เน้นปฏิบัติ) คุณธรรม (เน้นจิตใจ) และจริยธรรม (เน้นความรู้) ฝึกปฏิบัติจนนำไปสู่การพัฒนาด้านรู้เท่าทัน (รู้จิตตนเอง ปฏิบัติถูกต้อง (ทักษะชีวิต) ตั้งมั่นอยู่ในความดี (ละอายบาปทั้งปวง) และมีสุขภาวะที่ดี (สุขแท้) เพื่อเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ แก่นแท้ของหลักปฏิบัติตนโดยใช้หลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนสู่ความดีงาม และพัฒนาตนสู่ความเจริญแก่ครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสมบูรณ์ กลฺยาณกิตฺติ (แดงบำรุง)** [๒๒] ที่พบว่า การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติ และด้านจากคะ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดิลก บุญอิ่ม**[๒๓] ได้ศึกษาเรื่องฆราวาสธรรม ๔: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนา ด้านหลักการครองเรือน ควรปฏิบัติตามแนวความซื่อสัตย์ การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และเข้าใจถึงความสำคัญของตนที่มีอิทธิพลหรือบทบาทและความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น ด้านหลักการอยู่ร่วมกันในชุมชน ควรปฏิบัติตามแนวความอดกลั้น การฝึกแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี และรู้จักขอบเขตและการแสดงออกของอารมณ์อย่างพอเหมาะ ด้านหลักการทางานให้สำเร็จ ควรปฏิบัติตามแนวความอดทน การไม่ท้อถอยต่อปัญหาที่ประสบ และแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกในเรื่องต่างๆ พอเหมาะ ด้านหลักการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ควรปฏิบัติตาม

---

[๒๑]พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ) และคณะ, “การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทย ยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม–ธันวาคม ๒๕๖๑).

[๒๒]พระมหาสมบูรณ์ กลฺยาณกิตฺติ (แดงบำรุง), “การนำหลักฆราวาสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”, **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด** ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๘

[๒๓]ดิลก บุญอิ่ม, “ฆราวาสธรรม ๔: สูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามวิถีพุทธ”, **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑).

แนวความเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคล เช่นนี้ จะทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ลดปัญหาความขัดแย้ง และปัญหาทางสังคม เกิดสันติสุขในบุคคล ชุมชน และสังคมแบบยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุภาพ สิทธิพานิช**[๒๔] ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า บริบทการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีภารกิจมุ่งเน้นให้บริการวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แก่นักศึกษา บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการเรียนการสอนในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรมในการทำงานของบุคลากร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ร่วมในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทราบบริบทและปัญหาในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักฆาวาสธรรม ๔ สำหรับเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๕.๒.๔ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ในการวิจัยนี้มีโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ดังนี้คือ ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (p-value = ๐.๐๗๘, χ^2 = ๗๓.๘๕, df = ๕๘, χ^2/df = ๑.๒๗๓, GFI = ๐.๙๗, AGFI = ๐.๙๓, CFI = ๐.๙๙, SRMR = ๐.๐๔๑, RMSEA = ๐.๐๓๐) ผลการศึกษาพบว่า ๑) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนา วิธีการฝึก การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒) วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๓) หลักฆราวาสธรรม ๔ ประกอบด้วย สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีเท่ากับ ๐.๖๔ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา**[๒๕] พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อ

---

[๒๔] สุภาพ สิทธิพานิช, “แนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม ในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” **วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา** ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒, ๒๕๖๐

[๒๕]ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา , “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

รองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง ๓) การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับนำการเปลี่ยนแปลง ๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนั้นกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภูษิต วิเศษคามินทร์**[๒๖] พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร คือ การปฏิบัติตามหลักฆราวาสธรรม ๔ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และสอดคล้อง งานวิจัยของ **พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ)**[๒๗] ได้ศึกษาเรื่อง“การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทย ยุคไทยแลนด์ ๔.๐” พบว่า ๑) หลักฆราวาสธรรม ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ๒) การปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ด้านมั่นคงภายในครอบครัว และด้านสังคมและประเทศชาติ ๓) หลักฆราวาสธรรมที่นำมาบูรณาการกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ หลักฆราวาสธรรมด้านสัจจะ หลักฆราวาสธรรมด้านทมะ หลักฆราวาสธรรมด้านขันติ และหลักฆราวาสธรรมด้านจาคะ ๔) สร้างองค์ความรู้ใหม่และรูปแบบการบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทยยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ได้แก่ การนำหลักฆราวาสธรรมปลูกฝังกับการปฏิบัติในครอบครัว การใช้ตัวกลั่นกรองผ่านทางกาย จิต ปัญญา และสังคมเป็นตัวเชื่อม การสร้างกรอบในการยึดถือธรรมโดยใช้ศีลธรรม (เน้นปฏิบัติ) คุณธรรม (เน้นจิตใจ) และจริยธรรม (เน้นความรู้) ฝึกปฏิบัติจนนำไปสู่การพัฒนาด้านรู้เท่าทัน (รู้จิตตนเอง ปฏิบัติถูกต้อง (ทักษะชีวิต) ตั้งมั่นอยู่ในความดี (ละอายบาปทั้งปวง) และมีสุขภาวะที่ดี (สุขแท้) เพื่อเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ แก่นแท้ของหลักปฏิบัติตนโดยใช้หลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนสู่ความดีงาม และพัฒนาตนสู่ความเจริญแก่ครอบครัว

---

[๒๖]ภูษิต วิเศษคามินทร์, “ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

[๒๗] พระมหายศวิภรณ์ เปมสีโล (ตั้งคำ) และคณะ, “การบูรณาการหลักฆราวาสธรรมกับการปฏิบัติตนของครอบครัวไทย ยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม–ธันวาคม ๒๕๖๑).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๒ ที่เป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล และรับผิดชอบ ควรกำหนดรูปแบบ ชุดฝึกอบรม และหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น หลักสูตรตำรวจต้นแบบคุณธรรม

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมในหลักสูตรบริหารงานตำรวจทุกชั้น ควรบรรจุให้มีการบูรณาการหลักธรรมและการปฏิบัติทางศาสนาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรด้วย

๓) รูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีนั้น ควรกำหนดนโยบาย หลักการ วิธีการผสานหลักธรรม เพื่อไปถึงเป้าหมายตำรวจผู้รับใช้ประชาชนอย่างแท้จริง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ควรมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสมรรถนะใหม่และออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้

๒) จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรนำไปปฏิบัติให้ทั่วทั้งองค์กร ครบทั้ง ๕ ด้านคือ การครองจิต (ด้านมีคุณธรรม) การครองใจ (ด้านเป็นที่ยอมรับของประชาชน) การครองตน (ด้านมีความรู้) การครองคน (ด้านมีทักษะ) และการครองงาน (ด้านมีความเชี่ยวชาญ) เพื่อให้เป็นองค์กรที่พึงประสงค์เป็นที่พึ่งของประชาชน

๓) ควรมีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ตามมาตรฐานสากลเพื่อดูแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงหลังจากการพัฒนาไปแล้ว

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจในสังกัดกองบังคับการอื่น ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

๒) ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจในสังกัดกองบังคับการอื่น ว่ามีตัวแปรใดที่ส่งผลแตกต่างกัน

๓) ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมอื่นมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ นอกเหนือจากหลักฆราวาสธรรม ๔ มาเป็นตัวแปรในการวิจัย และผลักดันหลักธรรมต่างๆ ให้ไปสู่ผลการวิจัยในระดับสากล เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทั้งในฐานะคำสอนทางพุทธศาสนา และเป็นตัวชี้วัดคุณธรรมที่เป็นสากลด้วย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๓๙.

หนังสือ

กฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ฉบับที่ ๒ ๒๕๕๓. ราชกิจจา เล่มที่ ๑๒๘ ตอนที่ ๑๕ ก ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔

กล้า ทองขาว. **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผนหน่วยที่ ๖ เรื่องการนำมาโยบายไปปฏิบัติ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๕๑

กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **คู่มือเสริมสร้างการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ**.

จำเนียร จวงตระกูล. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล. ๒๕๓๓

จิระ หงส์ลดารมณ์. **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ ๑-๖** นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเครื่องหมาย. ๒๕๓๕

ชูชัย สมิทธิไกร. **การพัฒนาบุคคลโดยกลุ่มสร้างสรรค์ความว่างามทั้งจิตใจ**. เชียงใหม่ : คณะมนุษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๒๕๓๘

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตุลา ๒๕๓๖

ธงชัย สมบูรณ์. **การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ปราชญ์สยาม. ๒๕๔๙

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล** พิมพ์ครั้งที่ ๗ กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๓๗

_____. **องค์การและการบริหาร** พิมพ์ครั้งที่ ๗ กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๓๕

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. **การพัฒนาบุคคลในเอกสารชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ ๘-๑๕** พิมพ์ครั้งที่ ๕. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๓๕

นงลักษณ์ วิรัชชัย. **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๒

บรรณานุกรม (ต่อ)

นงลักษณ์ วิรัชชัย. วิจัยและสถิติ: คำถามชวนตอบ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๒

บรรจง ชูสกุลชาติ. **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า** กรุงเทพมหานคร : มหานครวิทยาลัยครูจันทร์เกษมและวิทยาลัยครูพระนคร. ๒๕๓๔

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. ศาสตร์แห่งการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๒๙

พระธรรมปิฎก. ป.อ.ปยุตฺโต. **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม. ๒๕๔๒

พระพรหมคุณาพรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต. **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๙

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต. **พจนานุกรมกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. ๒๕๔๘

พระราชวรมุรี ประยุทธ ปยุตฺโต. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๖.

มัลลิกา บุนนาค. สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๓๗.

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ลือชัย วงษ์ทอง. **ปัจจัยการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ อ.โป่งน้ำร้อน จ.จันทบุรี. ชลบุรี** ; วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๐

วรเดช จันทรศร. **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : หนังสือในโครงการตำรา สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย. ๒๕๕๒

วรเดช จันทรศร. ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : หนังสือในโครงการตำรา สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย ๒๕๕๒.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.๒๕๕๗

สมพร เทพสิทธา. **การเดินตามรอยพระยุคลบาท เศรษฐกิจพอเพียง ช่วยแก้ปัญหาความยากจนและการทุจริต. กรุงเทพมหานคร** : บริษัทธรรมสารจำกัด. ๒๕๔๘

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔.** สำนักนายกรัฐมนตรี

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุจิตตรา ธนานันท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๕๐

สุภมาส อังศุโชติ. สมถวิล วิจิตรวรรณา. และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: เจริญมั่นคงดี การพิมพ์. ๒๕๕๔

สุภางค์ จันทวานิช. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. ๒๕๕๓

สุภางค์ จันทวานิช. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๙

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกตสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วีเจพินติ้ง. ๒๕๔๖

โสมวลี ชยามฤต. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน**. วารสารสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ ๔ ฉบับ ที่ ๑.

อภิรักษ์ เพิ่มชัย.วิภาวาดี เผือกบัวขาว. โสภาพร กล่ำสกุล. **รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี**. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ มสป. ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สุนทรออฟเซท. ๒๕๓๗

อำนวย แสงสว่าง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒน์. ๒๕๔๐

๒ ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

กานต์รวี บุญญานุสิทธิ์. “**การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมจิตแห่งความเคารพและจิตแห่งจริยธรรมตามแนวคิดการเรียนการสอนโดยการบริการสังคมสาหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี** ”.การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ๒๕๕๔.

กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก. “**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี**”.รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : . สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ .๒๕๕๕.

จักรวาล สุขไมตรี “**รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา** ”. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖

บรรณานุกรม (ต่อ)

จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์ และ สาคร ธระที. “**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**” กองวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๕

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์“**การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาและการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานกำลังพลกองทัพอากาศ**” .ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๕

ฐิติทัตน์ นิพนธ์พิทยา. **“รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย”**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๒

ตวงเพชร สมศรี. “**วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ**”. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖

พระมหาปัญญาวัฒน์ ปญฺญาวฑฺโฒ แสนบุญมี.. “**รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครพนม**” ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๙

ภาคิณ สีสุธรรม. “**การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ**”. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๐

ภูษิต วิเศษคามินทร์. “**ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหาจราจรไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร**”. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๓

ยุทธพล เติมสมเกตุ. “**การนำนโยบายการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติ ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันและปราบปราม**”. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ๒๕๕๔

เยาวภา บัวเวช. “**รูปแบบการบริหารงานประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ**”. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ๒๕๕๔

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. “**รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ๒**”. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย. ๒๕๕๗

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิมล จันทร์แก้ว. “**รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๓**”. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต. ๒๕๕๕.

สมชาย สรรประเสริฐ. **“กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๕๖

อดิศักดิ์ ตั้งปัทมชาติ. **“พุทธกระบวนทัศน์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รัฐวิสาหกิจประเภทพลังงานไฟฟ้า”** พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๐

อนุวัต กระสังข์. **“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม”** พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖

อภิรักษ์ เพิ่มชัย.วิภวาดี เผือกบัวขาว. โสภาพร กล่ำสกุล. **“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้กระแสบริโภคนิยม”** พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖

๑. ภาษาอังกฤษ

Carrell. M. R.. Elbert. N. F.. & Hatfield. R. D. **Human resource management: Strategies for managing a diverse and global workforce** 6th ed.. Orlando. FL: Dryden.2000 p.255

Davenport. T. H.. & Pruask. L. 1998. **Working knowledge: How organizations manage what they know**. Boston: Harvard Business School. 1998 p.2

Delahaye. B. L. **Human resource development: Adult learning and knowledge management** 2nd ed.. Milton. Queensland. Australia: John Wiley & Son. 2005 p.38

DeSimone. R. L.. & Harris. D. M. **Human resource development 2nd ed.**. Fort Worth. TX: Harcourt College .1998. p.2

Diamantopoulos. A&Siguaw.A.D..IntroducingLISREL: A Guide for the Uninitiated. Sage Publications: London. 2000. p. 223.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Doz. Y.. Santos. J.. & Williamson. **How companies win in the knowledge economic from global to meta national**. Boston: Harvard Business School.2001 p.2

Edwards. G.C. **Implementing Public Policy**. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press. 1980. pp.303-304

Edwards. G.C. **Implementing Public Policy**. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press. 1980.

Edwards.G. C. **Implementing Public Policy**. Washington.D.C.: Congressional Quarterly Press. 1980

Elliott. C.. & Turnbull. S. **Critical thinking in human resource development**. New York: Routledge. 2005 p.130

Etzioni. A. **Modern organizations**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall 1964 p. 8

Frederick Harris Harbison. **Human Resources as the Wealth of Nations**. New York: Oxford University Press. 1973. p.1.

Garavan. N. T. **Strategic human resource development**. International Journal of Manpower. 1216. 1991. pp.21-34

George T. Milkovich and John W. Boudreau. **Human Resource Development**. 6th Edition. Boston: Homewood. 1991. p.54.

Gibson. J.H.. John. M.I. & James H.D.. Organization: Behavior structure and Processes. 4th ed.. Austin. TX: Business Publications.1982. p.51

Harrison. R.. & Kessels. J. **Human resource development in a knowledge economy an organizational view**. London: Palgrave Macmillan. 2004 pp.84 - 85

Horn.V. C. E.. & Meter. V.D.S. 1976. The Implementation of intergovernmental policy. In C.O. Jones. & R.D. Thomas Eds.. PublicPolicy Making in a Federal System. California: Sagc.

Ingram. Helen M. and Dean Mann. **Policy Failure : An Issue Deserving Analysis" in Why Policies Succeed or Fall**. Beverly Hills. California : Sage Publication. 1980

Jone.C. O. **Structural Equation Modeling: Concept. Issues and Applications.** California: Sage. 1977 p.139

บรรณานุกรม (ต่อ)

Jones. G.L..Organization **Theory. Design. and Change** 3rd ed.. Taxas:Pearson Education.2002 p. 18

Knowles. M. S.. Holton. E. F.. & Swanson. R. A. **The adult learner** 7th ed.. Oxford. MA: Elsevier. 2011 p.165

Likert. Rensis. "The Method of Constructing and Attitude Scale". Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbeic. Matin. Ed. New York : Wiley & Son. 1967. pp. 90-95.

Lindeman RH. Merenda PF. Gold RZ.. Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis. Scott. Foresman. Glenview. IL. 1980. p. 163.

Matinez. J. **The collective power of employee knowledge: HR magazine**. Boston: Butterworth-Heinemann.1998. p.244

Meter. V. D. S.. & Horn. V. C. E. **The Policy implementation process: a conceptual framework**. Administration and Society. 1975 pp. 445-448

Meter. V. D. S.. & Horn. V. C. E. **The Policy implementation process: a conceptual framework**. Administration and Society. 1975 pp. 472

Meter.V. D. S.. & Horn. V. C. E. **The policy implementation process: a conceptual framework**. Administration and Society 1975. p.447

Noe. R. A. **Employee training and development**. Boston: McGraw- Hill.1999 pp. 3-4

Pressman. W. **United States Economic Development Administration Manpower policy**. New York : John Wiley & Sons. 1973.

Schein. E.H. **Organizational psychology** 2nd ed.. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall 1970. p.117

Steers. R. M. 1977. Organizational effectiveness: A behavioral view. Santa Monica. CA: Goodyear.

Steers. R.M. **Managing Effective Organizations Am Introduction**. Boston: Kent.1985 pp. 440-442

Swanson and Holton 2009. p. 124 Foundations of Human Resource Development 2nd ed.. p. 102. by R. A. Swanson and E. F. Holton. III. 2009. San Francisco: Berrett-Koehle

บรรณานุกรม (ต่อ)

Swanson. R. A.. & Holton. E. F.. III. **Foundations of human resource development** 2nd ed.. San Francisco: Berrett-Koehler. 2009 p.123

Swanson. R.A.& Holton. E.F.. III. . **Foundations of Human Resource Development** 2nd ed.. San Francisco : Berrett-Koehler. 2009. p. 3

Van Meter. & Van Horn. **The policy implementation process: A conceptual framework**. Administration and society. 6 5: 1975 pp. 445 – 486.

Weiss. R.. The Provision of Social Relationship. In Z. Rubin Ed. Doing Unto others Englewood Cliff. N. J : Prentice-Hall. 1972. pp. 17-26.

Wexley. K. R.. & Latham. G. P. **Developing and training human resource in organizations**. New York : Harper Colins. 1991. p.3

William. W. **Implementation analysis and assessment**. Policy Analysis 13 1975

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่อง

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF BUDDHIST INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF CHONBURI PROVINCIAL POLICE

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔ จำนวน ๑๒ ข้อ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ จำนวน ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๙ ข้อ

ตอนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๑๒ ข้อ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงตามข้อมูลของท่าน

๑. เพศ

☐๑. ชาย ☐๒. หญิง

๒. อายุ

☐ ๑. ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ๒. ๓๐ – ๔๐ ปี

☐ ๓. ๔๑ – ๕๐ ปี ☐ ๔. ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ๑. ปริญญาตรี/เทียบเท่า ☐ ๒. ปริญญาโท

☐ ๓. ปริญญาเอก

๔. หลักสูตรที่ได้เข้ารับการอบรมจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

☐ ๑. หลักสูตร กดต.๕๓ ☐ ๒. หลักสูตรสารวัตร

☐ ๓. หลักสูตรผู้กำกับการ ☐ ๔. หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง

☐ ๕. หลักสูตรสืบสวนสอบสวนฯ ☐ ๖. หลักสูตรนิติกร

☐ ๗. หลักสูตรฝ่ายอำนวยการ ☐ ๘. อื่นๆ ระบุ.....

คำชี้แจง คำถามในตอนที่ ๒-๖ นี้เป็นข้อคำถามที่มีการให้คะแนนแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีระดับการให้คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๕ คะแนน แทน มีระดับคุณภาพ มากที่สุด
๔ คะแนน แทน มีระดับคุณภาพ มาก
๓ คะแนน แทน มีระดับคุณภาพ ปานกลาง
๒ คะแนน แทน มีระดับคุณภาพ น้อย
๑ คะแนน แทน มีระดับคุณภาพ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม ๔

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านสัจจะ						
๑	ท่านจริงใจต่อหน้าที่ ด้วยการทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ตามที่ได้รับมอบหมายมา					
๒	ท่านจริงใจต่องาน โดยการได้รับมอบหมายงานอะไรก็ตั้งใจทำให้ดีที่สุด แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่หน้าที่ที่สำคัญก็ตาม					
๓	ท่านซื่อตรงต่อความดี โดยจะทำอะไรก็ตาม จะยึดถือคุณธรรมอยู่เสมอ และไม่ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน					
ด้านทมะ						
๔	ท่านสามารถทนต่อความเจ็บใจ มีความอดกลั้น มีจิตใจสะอาด สบายปลอดโปร่ง เมื่อมีอารมณ์ใดมากระทบ ก็ไม่แสดงออก					
๕	ท่านเปลี่ยนแปลงความคิด จิตใจของตน ให้มีความใฝ่รู้ในความเจริญก้าวหน้าและมีระเบียบวินัย					
๖	ท่านเป็นผู้มีปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถละวางความชั่ว ความไม่ดี และความทุจริตได้					
ด้านขันติ						
๗	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนตรง ต่อเวลา และมีมารยาทที่ดีเสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	ท่านมีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่องานที่มีความยากลำบากได้					
๙	ท่านมีวินัย ใฝ่รู้ และมีความอดทนต่อความเจ็บใจ อดทนต่องาน หรือสิ่งที่กระทบกระเทือนจิตใจได้					
ด้านจาคะ						
๑๐	ท่านพร้อมที่จะเป็นผู้ให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
๑๑	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ โดยไม่ผูกความโกรธ ไม่พยาบาท ไม่อาฆาตต่อผู้อื่นได้					
๑๒	ท่านสามารถสละวัตถุ ด้วยการช่วยเหลือแบ่งปัน รวมทั้งการทำบุญให้ทาน หรือสละสิ่งของที่เป็นของตนเองเพื่อผู้อื่นได้					

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจ

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
เป็นที่ยอมรับของประชาชน						
๑๓	ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อประชาชน					
๑๔	ท่านสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้					
๑๕	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน					
มีความรู้						
๑๖	ท่านมีความรู้ตรงกับสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					
๑๗	ท่านมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ ที่จะนำมาใช้กับสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					
๑๘	ท่านมีความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
มีทักษะ						
๑๙	ท่านมีทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๐	ท่านมีทักษะและความชำนาญด้านยุทธวิธีตำรวจ ที่จะนำมาใช้ในสายงานของท่าน					
๒๑	ท่านมีการวางแผนในการทำงาน และลำดับความสำคัญในงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายหน้าที่					
มีความเชี่ยวชาญ						
๒๒	ท่านมีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					
๒๓	ท่านได้รับการฝึกทบทวนในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ					
๒๔	ท่านมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในสายงานที่ท่านรับผิดชอบ					
มีคุณธรรม						
๒๕	ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม					
๒๖	ท่านยึดมั่นการทำงานตามหลักอุดมคติตำรวจ					
๒๗	ท่านมีน้ำใจและรู้จักช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
การฝึกอบรม						
๒๘	หลักสูตรที่ท่านเข้ารับการอบรมตรงกับความต้องการของท่าน					
๒๙	ท่านคิดว่าการจัดฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร มีความเหมาะสมกับการฝึกอบรมในสายงานของท่าน					
๓๐	ท่านคิดว่า การทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานตามสายงานตำรา หรือบทเรียน รวมทั้งบทเรียนออนไลน์ มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อท่าน					
การศึกษา						
๓๑	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎี มาปรับใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
๓๒	ท่านสามารถนำความรู้จากการฝึกภาคปฏิบัติ มาปรับใช้กับการทำงานของท่าน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓๓	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ได้ตรงกับงานของท่านเพื่อประโยชน์ของประชาชนได้อย่างเต็มที่					
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
๓๔	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมั่นคง					
๓๕	ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเสมอ					
๓๖	ท่านสามารถเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ด้วยตนเอง					

ตอนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของตนเอง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
วัตถุประสงค์ของการพัฒนา						
๓๗	หลักสูตรต่างๆเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในสายงานของท่าน					
๓๘	หลักสูตรมีความทันสมัยทั้งทางด้านวิชาการสังคมและเทคโนโลยี					
๓๙	หลักสูตรสามารถพัฒนาศักยภาพของท่านให้เหมาะกับงานของท่าน					
วิธีการฝึก						
๔๐	ทำให้ท่านได้ความรู้ทางด้านทฤษฎีเพื่อจะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
๔๑	ทำให้ท่านเกิดความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธีตำรวจ					
๔๒	ทำให้ท่านเกิดความชำนาญทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ					
การนำไปปฏิบัติ						
๔๓	องค์ความรู้ที่ได้ ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสายงานของท่านได้					
๔๔	องค์ความรู้ที่ได้ ท่านสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติได้					
๔๕	ท่านสามารถนำองค์ความรู้นั้นมาใช้ ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในงานของท่านได้					
การประเมินผล						

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๔๖	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบว่าท่านจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรใดเพิ่มเติม					
๔๗	การประเมินผลทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานในระดับเดียวกัน					
๔๘	การประเมินผลทำให้องค์กรได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการปรับเพิ่มค่าตอบแทน					

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเรื่อง **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี** โดยมี รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร เป็นที่ปรึกษาและกำกับดูแล ซึ่งผู้วิจัยจะนำเทปบันทึกเสียงสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ทำการถอดเทป สรุปประเด็นที่ตรงกัน เพื่อวิเคราะห์ อธิบาย ตีความ และสังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำและนำเสนอเป็นงานวิจัยที่สมบูรณ์ในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์จะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประกอบในการทำวิจัยเท่านั้นโดยจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ให้สัมภาษณ์

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบุญชิรา ภู่ชนะจิต
นิสิตหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ๑)เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ ๓) เพื่อนำเสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล..... .....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

สัมภาษณ์วันที่.....สถานที่..... .....

ตอนที่ ๒ แนวคำถามด้านหลักฆราวาสธรรม

๒.๑ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความจริง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความจริงใจเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

๒.๒ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยรู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกฝนข่มใจ ปรับตัว ฝึกหัด แก้ไขข้อบกพร่อง อย่างมีสติปัญญาเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

๒.๓ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ไม่ท้อถอยเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

๒.๔ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะร่วมมือและให้ความช่วยเหลือโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

ตอนที่ ๓ แนวคำถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

๓.๑ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือไม่ อย่างไร

๓.๒ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านมีความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

๓.๓ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือมี่ อย่างไร

๓.๔ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านมีความเชี่ยวชาญตามสายงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

๓.๕ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านสามารถนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้หรือไม่ อย่างไร

ตอนที่ ๔ แนวคำถามด้านหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔.๑ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านสามารถพัฒนาศักยภาพของท่าน ให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ สังคม และเทคโนโลยีหรือไม่ อย่างไร

๔.๒ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านได้ทบทวนเพื่อให้เกิดความชำนาญในยุทธวิธีตำรวจหรือไม่ อย่างไร

๔.๓ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านได้นำองค์ความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ อย่างไร

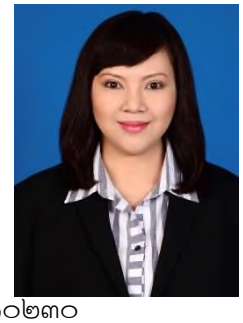
๔.๔ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านได้มีการวัดและประเมินผล เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

ตอนที่ ๕ แนวคำถามด้านวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๕.๑ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านพบว่าหลักสูตรนั้นตอบสนองความต้องการของท่านหรือไม่ อย่างไร

๕.๒ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านพบว่าหลักสูตรนั้นเกี่ยวข้องกับสายงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

๕.๓ หลังจากที่ท่านได้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ท่านพบว่า ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยได้หรือไม่ อย่างไร



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล ดร.บุญชิรา ภู่ชนะจิต

วันเดือนปีเกิด ๒๕ ตุลาคม ๒๕๑๒

ที่อยู่ปัจจุบัน ๙/๒๒๐ ถ.ประเสริฐมนูกิจ ๒๙ ลาดพร้าว กรุงเทพฯ ๑๐๒๓๐

การติดต่อ โทรศัพท์ ๐๘๑๑๕๕๘๘๕๕

e-mail m.chanajita@gmail.com

id.line mona.chanajita

การศึกษา

ประถมศึกษา โรงเรียนโยนออฟอาร์ค

มัธยมศึกษา โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ คอนแวนต์

ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (พ.ศ.๒๕๕๓)

ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง เกียรตินิยม วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก (พ.ศ.๒๕๕๔)

ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาสื่อสารการเมือง วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก (พ.ศ.๒๕๕๙)
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

ผลงานวิชาการ ประเภทบทความวิชาการ

๑. บทความวิชาการเรื่อง “A Structural Equation Model of Human Capital Development of Royal Thai Police Headquarters in accordance with Buddhist Integration” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

๒. บทความวิชาการเรื่อง “A Model of Key Success Factors in Public Policy of Marijuana in Alternative Medicine”ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

๓. บทความวิชาการเรื่อง “Knowledge Inquiry in Buddhism using Dialectical Process” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ International Journal of Advanced Science and Technology. Vol. 63 No.5 (2020) ในฐาน SCOPUS

๔. บทความวิชาการเรื่อง “Role in Prevention and Resolution of Social Problems of the Children and Youth Council” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.5 (2020) ในฐาน SCOPUS

๕. บทความวิชาการเรื่อง “Buddhist Integration For Public Management : The. Future Of Government” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

๖. บทความวิชาการเรื่อง “Buddhist Integration Holistic Health Care For The Elderly In Thai Society” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.6 (2020) ในฐาน SCOPUS

๗. บทความวิชาการเรื่อง “A Leadership Model For Country Administration under Economic Crisis Situation and Crisis of Epidemics COVID-19” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS (ได้รับรางวัล Best Presentation Award)

๘. บทความวิชาการเรื่อง “To use Iddhipada4 of Buddhism Principle to Quality Management for graduate Education” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

๙. บทความวิชาการเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการศึกษา ตามหลักพุทธวิถี” ในงาน โครงการสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

๑๐. บทความวิชาการเรื่อง “Leadership of Organization Administrators under the Era of Technological Change” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Psychology and Education International Journal. Vol. 58 No.1 (2021) ในฐาน SCOPUS

ผลงานวิชาการ ประเภทบทความวิจัย

๑. บทความวิจัยเรื่อง “Management Factors Correlate with Service Quality of Sai Mai and Khong Sam Wa District Office” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

๒. บทความวิจัยเรื่อง “Study Analyzes Results of Compliance with Standard Curriculum, 2015” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

๓. บทความวิจัยเรื่อง “Political Science with Citizen Security and Sustainable. Development” ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการนานาชาติ Solid State Technology Vol.63 No.2s (2020) ในฐาน SCOPUS

ผลงานวิจัย

๑. งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของสำนักงานเขตสายไหมและคลองสามวา” โดยร่วมกับ สำนักงานวิจัยและนวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๒. งานวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์กับความมั่นคงของพลเมือง และการพัฒนาที่ยั่งยืน”

๓. งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานหลักสูตร พ.ศ.2558”