

การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน

กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

THE PERSONNEL'S WORKING PERFORMANCE IN CONFORMITY
TO SARANIYADHAMMA OF THE AIRCRAFT REWORK FACILITY
CENTER, ROYAL THAI NAVAL AIR DIVISION, ROYAL THAI FLEET

นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**THE PERSONNEL'S WORKING PERFORMANCE IN CONFORMITY
TO SARANIYADHAMMA OF THE AIRCRAFT REWORK FACILITY
CENTER, ROYAL THAI NAVAL AIR DIVISION, ROYAL THAI FLEET**

CAPT. NOPPADON BONGKOCHKARN, R.T.N.

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์


.....
(พระสุธีธรรมมานูวัตร ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย


.....ประธานกรรมการ
(พระครูปริมาณวัรกิจ รศ.ดร.)


.....กรรมการ
(ผศ.พิเศษ ดร.ณัฐวิมล อิศรางกูร ณ อยุธยา)


.....กรรมการ
(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)


.....กรรมการ
(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย

ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

กรรมการ

อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
- ผู้วิจัย** : นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.โกนิฐัฐ ศรีทอง ป.ธ.๗, พ.ม., พธ.บ, M.A.,
Ph.D. (Sociology)
- : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ น.ธ.เอก, ป.ธ.๑ - ๒, พธ.บ.
(เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)
- : ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ป.ธ.๗, พ.ม., พธ.บ., ศศ.บ., M.Lib.Sc.,
PGDLS, พธ.ด.(พระพุทธศาสนา)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ (๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำนวน ๓๙๑ คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเจาะจง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สังกัด และรายได้ ที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า มีการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนยังให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือน้อยอยู่ เมื่อมีการทำงานผิดพลาดมักจะมีการดูตำราว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ ยังมีการหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน การแบ่งปันสิ่งของบางอย่างยังไม่ทั่วถึงทุกคน ยังมีการประพฤติผิดระเบียบวินัย การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมให้มีการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีการอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ สร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน หากมีข้อผิดพลาดในการทำงานควรแนะนำผู้กระทำผิดให้ปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือน ด้วยวาจาที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันที่ถือว่าเป็นผลงานของทุกคน การสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปันและรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น ส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน

Thesis Title : The Personnel's Working Performance in Conformity to Saraniyadhamma of the Aircraft Rework Facility Center, Royal Thai Naval Air Division, Royal Thai Fleet.

Researcher : Capt. Noppadon Bongkochkarn, R.T.N.

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.

Ph.D. (Sociology)

: Phrakrusangharak Kiattisak Kittipaño B.A.(1st Class),

M.A. (Social Development)

: Dr. Songvit Kaeosri

Pali VII, B.Bsm., B.A. in Inf.,

M. Lib.Sc., PGDLS, Ph.D. (Buddhism)

Date of Graduation : 26 March 2011

ABSTRACT

The purpose of this research are (1) To study the performance of Key Personnel Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center, Division of Naval Aviation, Royal Thai Fleet; (2) To compare the performance of Key Personnel Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center, Division of Naval Aviation, Royal Thai Fleet, by personal factors; (3) To study the development of operational guidelines in accordance with Saraniyadhamma Personnel Aircraft Maintenance Center, Division of Naval Aviation, Royal Thai Fleet. The Sample used in this study was the said Center personnel numbering to 391 queries that people used in determining the quality of the research. Determination of the accuracy of the content (Content Validity) from 5 experts, and reliability (Reliability) equal to 0.977 by analysis of frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.) statistical hypothesis testing using t test (t-test) and one-way analysis of variance (One Way ANOVA).

The findings of this study are:

Performance of staff according Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center, Division of Naval Aviation, Royal Thai Fleet numbering to 6 aspects found that of the overall high level. In view to each aspect, they were at a high level.

Key Personnel Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center, Division of Naval Aviation, Royal Thai Fleet, classified by personal factors that people have sex, marital status, education and

different. Work required in accordance with Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center. Division of Naval Aviation. Fleet. Overall, no significant difference. Therefore reject the hypothesis. Persons under the age and income differences in performance according Saraniyadhamma in Aircraft Maintenance Center. Division of Naval Aviation. Fleet. The overall difference. Therefore accept the hypothesis. Significant at the .05 level.

Problems with the performance of key personnel Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center. Division of Naval Aviation. Fleet was also to help others in a way. But quite a few. Sometimes a show of mutual respect. Only in the running. Some lack of discipline in the operation. When others have suffered cooperation in helping the young. When the mistake is often the admonition rebuke than recommended. Admonition is sometimes used harsh words too. Sometimes supervisors exercise in admonition. Also look at others in a negative in a way. Some people also think that avoiding action work together. Sometimes things will not share evenly all sometimes the eyes occur. And lack of dedication. Some people have been doing some immoral. The behavior of some is not required by code of conduct sometimes, supervisors do not behave as a role model for subordinates. Meeting times can be agreed. It could not solve the problem they need. And some people do not have the opportunity to comment on the event.

The recommendations about the performance of key personnel Saraniyadhamma Aircraft Maintenance Center. Division of Naval Aviation. Fleet found that awareness should be created by the coexistence in the society must rely on each other. Should promote respect for each other. Both before and behind. Should discipline training for workers is always Should an agreement to assist people who have suffered. Should guide the offender to be updated what is right rather than admonish counsel Use polite words in the introduction. And beneficial to workers. Should admonish admonition compassion should promote rational worldview is always positive. Should create a sense of working together. And considered the work of all should share things that have come to all people. Or the needs of each individual. Should create a sense of sharing. And know how to sacrifice for others. Support the value of people. To live together happily. Should be trained to morality is always Should be encouraged to follow in the correct discipline is always Should strengthen unity in the group is always So that the work in the same direction. Should listen to the comments of everyone. Self-training seminar, and should help pump shut sign for all peoples.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ และ อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.ดร.วิริณฐ์ กิตติพิชัย, ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต และอาจารย์ ดร.ยุทธนา ประณีต ที่กรุณาช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะ ขอกราบขอบพระคุณ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญฺโญ และคุณชิตวิฑูฒิ หมั่นมี ที่ช่วยแนะนำเกี่ยวกับสถิติการวิจัยที่ผู้วิจัยมีข้อติดขัด ให้กระจ่างจนสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.พระครูปริมาณุรักษ์ (ประสิทธิ์ ฐุรสิทฺโธ) อดีตคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ประธานกรรมการ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ณัฐวิมล อิศรางกูร ณ อยุธยา กรรมการ ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อแนะนำเพิ่มเติมเพื่อการแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นาวาเอก นิตินาถ ปิณฑะสิริ ผู้อำนวยการศูนย์ซ่อมอากาศยาน และบุคลากรของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์ทุกท่านในคณะสังคมศาสตร์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณความดีอันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณมารดา บิดา ขณะเดียวกันก็ขอขอบพระคุณ และขอขอบคุณท่านผู้มีพระคุณ ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ จนเป็นผลสำเร็จ

นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๓)
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๒
๑.๔ สมมติฐานการวิจัย	๓
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๓
๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๗
๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๓๐
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ	๓๕
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสราณียธรรม ๖	๓๘
๒.๕ การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ๖ ในการปฏิบัติงานของ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ	๔๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๙
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย	๖๓
๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	๖๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
บทที่ ๔. ผลการศึกษา	๖๗
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๗
๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสราณียกรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ	๗๐
๔.๓ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสราณียกรรมของบุคลากร ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๗๗
๔.๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียกรรมของ บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ	๑๐๓
๔.๕ รูปแบบแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสราณียกรรม ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ	๑๐๖
บทที่ ๕. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๐๙
๕.๑ สรุป	๑๐๙
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๐
บรรณานุกรม	๑๒๒
ภาคผนวก	๑๒๗
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวม	๗๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาทายกรรม	๗๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาวจีกรรม	๗๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตามโนกรรม	๗๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสาธารณโภคี	๗๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญา	๗๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทิวฐีสามัญญา	๗๖
๔.๙	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามเพศ	๗๗
๔.๑๐	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ	๗๘
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม	๗๙

สารบัญญัตราสาร (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสังกัด โดยรวม	๙๑
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสังกัด ด้านสี่ลสามัญญาตา	๙๒
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสังกัด ด้านทฤษฎีสามัญญาตา	๙๓
๔.๒๖	การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามรายได้	๙๔
๔.๒๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ โดยรวม	๙๕
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตาทายกรรม	๙๖
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตาวจกรรม	๙๗
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตามโนกรรม	๙๘
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านสาธาณภคค	๙๘
๔.๓๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านสี่ลสามัญญาตา	๑๐๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านทฤษฎีสัมัญญา	๑๐๑
๔.๓๔	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๑๐๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	การประยุกต์ใช้สารานุกรม ๖ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ	๔๗
๒.๒	กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๒
๔.๑	รูปแบบแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรม ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ	๑๐๖

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.สี.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณฑนาสก์	(ภาษาไทย)
ส.ส.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตตก.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.สุ.(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	สุตตนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ.(ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวความคิดในการจัดตั้ง กองการบินทหารเรือ หรือกำลังอากาศนาวิกีนาวีนั้น เริ่มเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๔ เมื่อ พลเรือเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอาภากรเกียรติวงศ์ กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เสนาธิการทหารเรือ ทรงเสนอความเห็นต่อที่ประชุม สภาบัญชาการกระทรวงทหารเรือ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๖๔ ว่า สมควรตั้งกองบินทะเลขึ้นโดยใช้สถิติเป็นฐานทัพและควรเริ่มตั้งต้นซื้อเครื่องบินทะเลเพียง ๒ ลำก่อนกับควรให้นายนาวาเอก พระประดีย์ตินาวายุทธ (ต่อมาเป็น พลเรือโท พระยาราชาวงษ์สัน) ซึ่งกำลังดูงานอยู่ในยุโรปในขณะนั้นดูระเบียบการจัดเครื่องบินทะเลไว้ด้วย สำหรับนักบินนั้นควรเลือกนายทหารที่เหมาะสมไปฝากฝึกหัดบินที่ กรมการบินทหารบก สภาบัญชาการได้มีมติอนุมัติตามข้อเสนอนี้ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๖๔ และมอบให้ กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ทรงจัดทำโครงการในเรื่องนี้ต่อไป จากการที่พระองค์ท่านได้เสนอความคิด ให้มีกำลังอากาศนาวิกีนาวีนั้น นับว่าพระองค์ท่าน ทรงเป็นผู้ริเริ่ม ให้เกิดกิจการบินขึ้นในกองทัพเรือโดยแท้

ต่อมาหมวด กองบินทหารเรือมีเครื่องบินเพิ่มขึ้นการอาศัยสถานที่ของกองทัพอากาศมีความไม่สะดวกบางประการ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๗ กองทัพเรือจึงได้สร้าง สนามบินขึ้นที่บ้านอยู่ตะเภากลาง ตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยใช้งบประมาณของกองทัพเรือ ระหว่างการก่อสร้างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เสนอความช่วยเหลือในการก่อสร้าง และขอใช้สนามบินอยู่ตะเภากลางส่วนเป็นการตอบแทน กิจการหมวดบินทหารเรือ ได้เจริญก้าวหน้าโดยลำดับและได้รับอนุมัติให้ขยายอัตราเป็นกองบินทหารเรือเมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ จากความสำคัญของการกำลังอากาศนาวิกีนาวี และภารกิจของกองทัพเรือที่จะต้องรักษาทรัพยากรของชาติทางทะเลและปกป้องอธิปไตย เหนือน่านน้ำไทย และทำให้กองทัพเรือ ต้องเพิ่มกำลังทางเรือมากขึ้น เป็นผลทำให้ กองบินทหารเรือ ต้องมีภารกิจมากขึ้นตามไปด้วย กองทัพเรือจึงได้ขยายกองบินทหารเรือ เป็นกองการบินทหารเรือ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และได้ถือเอาวันที่ ๗ ธันวาคม ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนากองการบินทหารเรือ ซึ่งเป็นวันที่ สภาบัญชาการ กระทรวงทหารเรือ ได้มีมติอนุมัติให้จัดตั้งกองบินทหารเรือขึ้น สอดคล้องกับประวัติศาสตร์การกำเนิดกิจการบินนาวิกีนาวี

ปัจจุบันผู้บัญชาการทหารเรือ ได้พิจารณาหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้กำลังพลของทหารเรือ มีความสำนึกในหน้าที่ และยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มยิ่งขึ้น มีโครงการหลาย ๆ

โครงการที่แสดงถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นของทหารเรือ ที่ประสงค์จะแก้ไข พัฒนา ส่งเสริมให้กำลังพลของ ทหารเรือมีคุณภาพและคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มยิ่งขึ้น เช่น โครงการลดละเลิกบุหรี (เป็นหนึ่งในความดีถวายพ่อหลวง) ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว และได้ผลในระดับหนึ่ง สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการแก้ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ ซึ่งทำให้กำลังพลหลายท่านได้หลุดพ้นจากความเปิ่นหนี้ และโครงการต่อมาก็คือ โครงการทหารเรือไร้พุง ซึ่งกำลังเริ่มดำเนินการอยู่^๑ และเพื่อให้โครงการต่างๆ สามารถดำเนินการและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว ก็ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนภายในหน่วยงาน ให้เกิดความสามัคคีควบคู่กับการมีคุณธรรมในการดำเนินงานด้วย ดังนั้น คุณธรรมหรือหลักธรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสามัคคี หรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คือ สาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมสำหรับพัฒนาตนเองให้มีความเสียสละ เมตตากรุณา กตัญญูกตเวที และสามัคคี รวมถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าน่าจะมีหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะสาราณียธรรม ๖ ประการ ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ เพื่อให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพจิตที่สดใส มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง อันจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคมส่วนรวมต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

^๑ผู้บัญชาการทหารเรือ, กองเรือยุทธการ, “กระตุกกู” (ธรรมมานุศาสน์, พฤษภาคม, ๒๕๕๑), หน้า ๓๖.

๑.๓.๓ แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นอย่างไร

๑.๔ สมมุติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ แตกต่างกัน

๑.๔.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ แตกต่างกัน

๑.๔.๓ บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของ
ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ แตกต่างกัน

๑.๔.๔ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีย
ธรรมของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ แตกต่างกัน

๑.๔.๕ บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ แตกต่างกัน

๑.๔.๖ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของ
ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ แตกต่างกัน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กอง
การบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ตามหลักสาราณียธรรม

สาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมสำหรับพัฒนาตนเองให้มีความเสียสละ เมตตา
กรุณา กตัญญูกตเวที และสามัคคี (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกรถึงกัน) มี ๖ ประการ ประกอบด้วย

๑) **เมตตา** หมายถึง แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วม
กิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพ
นับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒) **เมตตา** หมายถึง ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำ
ตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับ
หลัง

๓) **เมตตามโนกรรม** หมายถึง ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔) **สาธารณโภคี** หมายถึง แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของ เล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

๕) **ศีลสามัญญตา** หมายถึง มีความประพฤติสุจริตตั้งงาม รักษาระเบียบวินัยของ ส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖) **ทิวฐีสามัญญตา** หมายถึง เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบ ร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอัน เดียวกัน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนและพลทหาร ซึ่งปฏิบัติงาน ภายในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ศูนย์ซ่อมอากาศยาน หมายถึง แผนกบำรุงรักษา ดูแลรักษาและรับผิดชอบการ ซ่อมบำรุง โดยมีหน้าที่ ในการตรวจสอบ ควบคุม และซ่อมบำรุงระดับโรงงาน ซ่อมสร้าง ดัดแปลงชิ้นส่วนอากาศยาน อุปกรณ์การบิน อุปกรณ์ไฟฟ้าอาวุธ และซ่อมสรรพาวุธที่ใช้กับ อากาศยาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการกู้ซ่อมอากาศยาน

๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๖.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาว จีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี ศีลสามัญญตา และทิวฐีสามัญญตา

๑.๖.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ประกอบด้วย ข้าราชการทหารเรือทุกนาย จำนวน ๓๙๑ คน

๑.๖.๓ ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๓ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๕๔ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๖.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานที่ที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผู้ศึกษาได้กำหนดการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสารานุกรม ๖
- ๒.๕ การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการปฏิบัติงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของการปฏิบัติงาน แนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน รายละเอียด ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปฏิบัติงาน ดังนี้

เกทเซลส์ (Getzels) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้ทำงานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^๑

เกทเซลส์ และ กูบา (Getzels and Guba) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความสัมพันธ์ระหว่าง

- ๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๒) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล^๒

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้^๓

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^๔

^๑J.W. Getzels, **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**, (New York : Wiley, 1957), p. 176.

^๒Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, "Social Behavior and the Administrative Process", **School Review**, Vol. 65, (1973) : 164-175.

^๓Chester I. Barnard, **The Function of Executive**, (Massachusetts : Harvard University, 1970), p. 82.

^๔Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, (New York : Wiley, 2006), p. 414.

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์การได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ และองค์การก็คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์^๕ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรได้ มี ๓ ประการ คือ^๕

- ๑) ปัจจัยประกอบตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะของการจูงใจ และทัศนคติ
- ๒) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม
- ๓) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือชื่อ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ^๖

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- ๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลี่ยนเป็นหลักฐาน
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

^๕ ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๔๗-๔๘.

^๖ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สาราณียูติ, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

๘) งานสำเร็จทันเวลา

๙) ผลของงานได้มาตรฐาน

๑๐) การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้

๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

โสภา ชูพิกุลชัย ได้กล่าวถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่าง ตามวิถีทางของความกดดันทางสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งจากการแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม^๗

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมานั้น เนื่องจากองค์ประกอบทั้งเรื่องส่วนตัว เช่น ความรู้ ความเข้าใจ การศึกษา แรงจูงใจ และทัศนคติ และองค์ประกอบทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

รีดเดอร์ (Reeder) ได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รวมไปถึงการศึกษาองค์การต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไป โดยที่ Reeder ได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อ ในสิ่งนั้นๆ ดังนั้น จากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี ของ Reeder พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิด และแนววินิจฉัยในพฤติกรรม โดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือและความไม่เชื่อถือ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ หลายรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆ รวม ๓ ประเภท คือ ปัจจัยตั้ง ปัจจัยผลึก และปัจจัยสามารถ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้^๘

^๗โสภา ชูพิกุลชัย, การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึ่งปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔), หน้า ๒๘.

^๘William W. Reeder, **Leadership Development in a Mormon Community**, (New York : Wiley, 1968), pp. 1-7.

๑) ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

(๑) เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะทำให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า และพยายามที่กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

(๒) ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม ในกรณีที่ว่าบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อถือที่ตนยึดมั่นอยู่ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่า ความเชื่อ คือ การยอมรับข้อเสนอดีข้อหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

(๓) ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งมีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์ จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจ ในกรณีที่ว่ากรกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

(๔) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย ในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

๒) ปัจจัยผลัก (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

(๑) ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนับถือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และทำที่ของบุคคลอื่นด้วย

(๒) ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจาก เขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

(๓) การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น เพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะทำสิ่งนั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

๓) ปัจจัยสามาร (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

(๒) ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

(๓) การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้นๆ

แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัว และตามแนวคิดของ Weber นั้น สามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ ๒ ประการ คือ^๙

๑) ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

๒) มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกออกมาถึงตัวเราเองได้ โดยการให้เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำ หรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ด้วยกัน ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนเห็นด้วยกับทฤษฎี หรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยทางสติปัญญาแล้วเราอาจจะเข้าใจในสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้^{๑๐}

๑) ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน

ลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทักษะคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ที่ปรากฏให้เห็น

^๙ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, (New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974), p. 154.

^{๑๐} ธงชัย สันติวงษ์, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

๒) ความสามารถและเชาว์ปัญญา

ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคล สำหรับเชาว์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคน ล้วนแต่มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เชาว์ปัญญา หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือ กลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓) ทักษะคติ และค่านิยม

ทักษะคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิด ความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทักษะคติที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีเสมอ

๔) การจงใจ หมายถึง ชุดของทักษะคติที่มีอยู่ในตัวเอง แต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์ และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะคติ แรงจูงใจและลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคล และมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ด้วย

นิภา แก้วศรีงาม กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์กร ก็คือ^{๑๑}

๑) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งก็คือ อาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน รวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

(๑) สถานที่ทำงาน ควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเหมาะสม อุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

^{๑๑}นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

(๒) อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

(๓) ระยะเวลาในการทำงาน ในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะมีผลทำให้ผลิตผลขององค์การลดลง เช่น ให้มีการพักร้อน มีการหยุดพักร้อนครึ่งเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒) สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

(๑) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ถ้าองค์การที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า องค์การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

(๒) ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(๓) บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลิตผลขององค์การ โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

(๔) ขนาดและโครงสร้างขององค์การ ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการและชอบที่จะอยู่ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์การนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใด

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง ย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยระบุว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการคัดเลือกสรรหา หรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆ กันนั้น ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้นๆ ด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าจะเรื่องรายได้ ความมั่นคง ชื่อเสียง เกียรติยศ บางคนต้องการทำเพื่อสังคม โดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับ

เดียวกัน มีเซาร์ปัญญาใกล้เคียงกัน ก็ยังมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ดังนี้^{๑๒}

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

(๑) ความถนัด เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้ เพื่อมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของบุคคลนั้นๆ

(๒) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

(๓) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น บุคคลที่มีความแข็งแรงย่อมเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้าตาสวยงาม

(๔) ความสนใจและการจูงใจ ซึ่งในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน โดยความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานใช้แรงงานหนัก

(๕) อายุ เพศ และวัยต่างๆ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เด็กและผู้หญิงย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

(๖) การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ

(๗) ประสบการณ์ การได้เคยเรียนรู้งานนั้นๆ มาก่อนย่อมก่อให้เกิดประสบการณ์ความชำนาญในงานนั้นๆ

๒) ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัย คือ

(๑) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ในองค์กรแต่ละแห่งมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปงานบางงานสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ โดยมีเครื่องจูงใจในการทำงาน คือ เป็นห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่งานบางอย่างเป็นงานที่ทำหายความสามารถบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

๑) วิธีการปฏิบัติงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใด และงานนั้นๆ มีความยากลำบากเพียงใด

^{๑๒} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๕), หน้า ๘๑-๘๓.

๒) เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ประจำสำนักงานว่า มีความสะดวกสบาย และทนแรงได้มากเพียงใด

๓) การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น สถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ร้อนอบอ้าว จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางมาที่ทำงาน การป้องกันการอุบัติเหตุหรืออันตรายต่าง ๆ ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

(๒) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

๑) ลักษณะขององค์การ ซึ่งก็คือ ลักษณะของสถานที่ทำงาน ซึ่งถ้าเป็นงานราชการ และรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดี แต่ถ้าเป็นองค์การเอกชน บุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

๒) ชนิดการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา เป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใด และผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

๓) ชนิดของเครื่องจูงใจอื่น ๆ เช่น เงิน เดือน ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ ของแต่ละองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

๔) สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือขนาดใด

พรรณราย ทริพย์ประภา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้^{๑๓}

๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคล แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน

^{๑๓}พรรณราย ทริพย์ประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(๒) ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

มุกดา ศรียงค์ และขนิษฐา วิเศษสาร กล่าวว่า สภาวะในการทำงานก็คือ ลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไข โดยทำให้บุคคลที่กำลังทำงานอยู่ยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเอง และผลผลิตของงานโดยไม่รู้ตัว เช่น คนบางคนทำงานกลางแดด บางคนทำงานท่ามกลางเสียงรบกวนตลอดเวลา แต่บางคนก็ทำงานในสถานที่เย็นสบาย งานบางงานก็เสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายสูง แต่บางงานก็มีความเสี่ยงต่ำ ซึ่งสภาวะในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานตามองค์การต่าง ๆ นั้นมีด้วย ๔ ประการ คือ^{๑๔}

- ๑) ด้านศักยภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น
- ๒) ด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเหนื่อยล้า เป็นต้น
- ๓) ด้านความปลอดภัยและอุบัติเหตุ
- ๔) ด้านตารางการทำงาน

วรจิตร หนองแก ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน ดังนี้^{๑๕}

- ๑) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - (๑) Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ

เผ่าพันธุ์

(๒) Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์

^{๑๔} มุกดา ศรียงค์ และขนิษฐา วิเศษสาร, *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*, (กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕๙.

^{๑๕} วรจิตร หนองแก, "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

(๓) Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

๒) ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๓) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง จะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อยๆ

สมคิด บางโม กล่าวว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๑๖}

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรวมจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

^{๑๖} สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า

สุนันทา เลานันทน์ ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ^{๑๗}

๑) ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

(๑) บุคคลแต่ละบุคคลมีความสามารถในการต่อสู้ และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

(๒) บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึงความสามารถและความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

(๓) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้าง ๆ

(๔) บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยขี้อาย ชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นแต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

(๕) บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒) แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

(๑) การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยที่งานท้าทายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

^{๑๗} สุนันทา เลานันทน์, การพัฒนาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

(๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร การซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

(๓) การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

(๔) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเรา ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

(๖) การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

(๗) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างสมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

(๘) การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน

(๙) การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเรา ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่า ความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในสมัยต่อมามีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง เมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองที่คาดหวังไว้ จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่ค่อยเชื่อถือว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

(๑) การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

(๒) ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

(๓) ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔) ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนกล่าวกันว่า เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน คือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

แต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่า ขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

อรุณ รักธรรม กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบาย ด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๑๔}

๑) ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นื้อเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒) วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้นื้อเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

^{๑๔} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกประทับใจต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

เฮอซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al.) สรุปว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น^{๑๙}

ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) มีแนวคิด โดยพิจารณาความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือ วัตถุประสงค์ในการทำงานดังนี้^{๒๐}

๑) เทคโนโลยีที่เป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้าที่รับบริการ

๒) เทคโนโลยี ที่มีขั้นตอนในการทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้ในโรงงานที่ใช้ในกระบวนการที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มผลผลิต ที่มีจำนวนมาก

๓) เทคโนโลยีที่ใช้หลายระบบในการผลิตมารวมกัน เป็นเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการที่หลากหลาย

ซาเรียนนิก และ คนอื่น ๆ (Zaleanik and Other) ได้กล่าวถึงในการจะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่^{๒๑}

^{๑๙} F. Herzberg, et. al., **Job Attitude : Review of Research and Opinion**, (Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957), p. 103.

^{๒๐} ทอมป์สัน เจม (Thompson, Jame) อังโน พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๐.

^{๒๑} ซาเรียนนิก และ คนอื่น ๆ (Zaleanik and Other) อังโน รัชชชัย เมฆกระจาย, “การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาการจัดการทั่วไป (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๗), หน้า ๑๓.

- ๑) รายได้หรือค่าตอบแทน
- ๒) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- ๓) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- ๔) ตำแหน่งหน้าที่
- ๕) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- ๖) ความต้องการแสดงความรู้สึกรักความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
- ๗) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้^{๒๒}

๑) ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเอง ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒) ตัวแปรด้านสถานการณ์ คือ เงื่อนไข ของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคล แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

(๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงานแบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(๒) ตัวแปรทางองค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางสังคม

^{๒๒} พรรณราย ทรัพย์ะประภา, หน้า ๒๕-๒๖.

สมคิด บางโม กล่าวว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๒๓}

๑) วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒) สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวก

๓) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

อรุณ รักรธรรม กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ^{๒๔}

๑) ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้นื้อเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒) วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์การ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้นื้อเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย

^{๒๓} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๙๓.

^{๒๔} อรุณ รักรธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

มีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเช่นกัน เช่น ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบัน อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เช่น การจัดให้มีชาวสวีย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกประทับใจต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

เกทเซลส์ (Getzels) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้พนักงานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่จะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไม่^{๒๕}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน เป็นการที่บุคคลทำงานตามตำแหน่งตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จตามหน้าที่ ที่แต่ละกลุ่มแต่ละองค์กรได้กำหนดและตรงกับความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

องค์กรทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บังเกิดผล การที่องค์กรจะปฏิบัติบรรลุภารกิจหลักให้ดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่สอดคล้องกับงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็น ๑ ใน ๔ ของทรัพยากรการบริหารที่เรียกย่อ ๆ ว่า “๔M's” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ล้วนมีผลโดยตรงต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนั้นรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

^{๒๕} J.W. Getzels, **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**, p. 176.

๑) บุคลากร (Man)

บุคลากร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญมากในองค์การ ดังนั้น การศึกษาเรื่องคนในองค์การ จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาในแง่ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงาน และบุคลากรนั้นควรมีสักยภาพในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรเป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิด และจิตสำนึกให้มองมนุษย์อย่างมีค่า ที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์การ จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน

ศักดิ์ชัย มูลชอบ ได้กล่าวถึง บุคลากรและความสำเร็จของการบริหารว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ด้าน คือ^{๒๖}

- ๑) จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร
- ๒) คุณภาพของบุคลากร
- ๓) ระดับการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์

จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร องค์การมีความพร้อมเพียงใดในด้านการสนับสนุน ด้านจำนวนคน ต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไร ในแง่คุณภาพบุคลากรเหล่านั้น มีความยินดีหรือเต็มใจที่จะมาร่วมงานหรือไม่ หากไม่มีบุคลากรที่ต้องการเหล่านั้นอยู่ จะสามารถหาบุคลากรมาได้จากแหล่งใด

ในลักษณะที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ การสรรหาในวงกว้างจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรได้กระจายไปในวงกว้างเพื่อจะได้คนดีมีฝีมือมารับการคัดเลือกให้ได้มากที่สุด เมื่อสรรหาได้คนดีมีฝีมือมาสมัครแล้ว การคัดเลือกก็ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม เอาผู้ที่เหมาะสมเข้ามาทำงานให้ได้มากที่สุด เมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การแล้วก็ต้องหาทางนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ในกระบวนการดังกล่าวอาจจะต้องทำการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้เป็นสมาชิกขององค์การเห็นภาพรวมของ

^{๒๖} ศักดิ์ชัย มูลชอบ, "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด", วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๒.

หน่วยงาน ได้รับทราบภาพรวมเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่การทำงาน และระบบงานย่อยต่าง ๆ นอกจากนี้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

การหาทางทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรเพื่อทำงานตลอดไปก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์กรที่มีสมรรถนะจึงจำเป็นต้องให้เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ สิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสมัครใจและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป มิฉะนั้นแล้ว บุคลากรก็อาจจะถูกซื้อตัวไปอยู่ในภาคเอกชนได้

นุรักษ์ คุณชล และคณะ กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือ ความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังคงดำเนินการอยู่ในองค์กร อย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในองค์กรทำการฝึกอบรม พัฒนา ปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ความสามารถทันสมัยต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องในงาน สำนักงาน มีการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรต่าง ๆ แทนแรงงานคน งานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงยังคงมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในบทบาท ใหม่ของตน นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังได้มีการตระหนักถึงสภาพทางร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่อง เงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากอันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดี ต่อหน่วยงาน ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้น คือ การเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น^{๒๗}

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดความสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑) ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น สื่อกกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์กร เจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น

๒) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวม มีความสุขความเข้าใจที่ดีต่อกัน

^{๒๗} นุรักษ์ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตราม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘๘.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวถึง ความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการว่า บางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วยกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรควรจะสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต โดยพิจารณาจากผลประโยชน์ระยะยาวของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ให้การสนับสนุนพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการด้านการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การจูงใจ การควบคุมการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งในการปฏิบัติผู้นำและฝ่ายบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องการใช้ประโยชน์สูงสุดที่คล้ายคลึงกัน

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กร นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก^{๒๘}

นอกจากนี้ **นุรักษ์ คุณชล และคณะ** ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในองค์กรว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่โดดเด่น สามารถที่จะนำหรือควบคุมบุคคลอื่นได้ เช่น ดูจากบุคลิกภาพ การพูด การตัดสินใจในการแก้ปัญหา การสื่อความหมายที่ชัดเจน สามารถที่จะโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้กระทำตามได้ และยังหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ในการสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๒๙}

๒) เงิน (Money)

เงิน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ควรมีงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวถึง การบริหารจัดการค่าตอบแทนว่าหมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น

^{๒๘} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๗๘-๒๗๙.

^{๒๙} นุรักษ์ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, หน้า ๓๖-๓๗.

สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลากิจ และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพในบางองค์การมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์การ^{๙๐}

นุรักษ์ คุณชล และคณะ กล่าวถึงค่าตอบแทน (Compensation) ไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ^{๙๑}

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials)

วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง และทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้นๆ

ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ก็มีความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่นๆ แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ เพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ และอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไปในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงานซึ่ง ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็ว ใครเร็วกว่าคนนั้นได้เปรียบ และความเร็วนั้นก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่และทันสมัยนั่นเอง

^{๙๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๖๔.

^{๙๑} นุรักษ์ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

ศักดิ์ชัย มูลชอบ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินภารกิจ สมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น ถ้าองค์กรนั้นได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ และทันต่อเวลา ในบางกรณีหากการดำเนินโครงการนั้นมีลักษณะที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยองค์กรที่รับผิดชอบจะต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้เทคโนโลยีนั้น^{๓๒}

๔) การบริหารจัดการ (Management)

การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อน และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลผลักดัน และกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร ๔M's ที่ดีในข้อหนึ่งข้อใดก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกัน และจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ และการทำงานของผูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าหมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมมีบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๓}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยบริหารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ มีดังนี้

- ๑) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- ๒) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
- ๓) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด และมีประสิทธิผล (Effectiveness) คือ บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด

^{๓๒} ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, หน้า ๔๔.

^{๓๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๘.

๔) การบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ

การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหาร คือ ถ้าวินิจฉัยในการบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใด ใช้กระบวนการใด เพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพ ของผู้บริหารเองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาสเช่นกัน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุกกระบวนการ แต่การที่จะนำมาใช้นั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ โลกสมัยนี้

๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนี้มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ หรือการปัจจัยขัดขวางการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าว ได้มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ ดังนี้

๒.๒.๑ ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้นำและผู้บริหาร การรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้อง นำมาพิจารณาเสมอก่อนมอบหมายให้ไปทำงาน หากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลว เมื่อเลือกคนได้แล้ว จะทำอย่างไรที่เขาจะทุ่มเทศักยภาพของเขาให้กับการทำงานได้เต็มที่ เป็น เรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่จะ สามารถจูงใจคนประเภทไหนจึงจะได้ผล โดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์ตามความหมายของ มาสโลว์ นิสัยแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม กับแต่ละคนและถูกกาลเทศะ การสร้างอิทธิพล (Influence) ต่อคนเพื่อผลของงานสามารถใช้ทั้ง ด้านบวก (Positive Reinforcement) และด้านลบ (Negative Reinforcement) ขึ้นกับลักษณะ ของบุคคลนั้น แรงจูงใจหรือความต้องการของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจาก

พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วย มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ ดังนี้^{๓๔}

๑) คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด นับตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

๒) ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

๓) ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น ตามลำดับดังนี้

(๑) ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิต การได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่างๆ มาสนองตอบความต้องการนี้

(๒) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆ แล้ว มนุษย์ก็คิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย การมีรายได้ บำเหน็จ บำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์แก่ผู้อื่นต่างๆ แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

(๓) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ โดยอยากจะทำสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับการมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

(๔) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น

^{๓๔} รงชัย สันติวงษ์, ทฤษฎีการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๓-๑๑๕.

(๕) ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self Actualization or Self Realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ มีลักษณะกว้างขวางมากแต่แต่ละคนจะมีแตกต่างกันไป ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็น “ความฝันอันสูงสุด”

จากทฤษฎีของมาสโลว์ เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการที่เริ่มต้นจากต่ำไปหาสูง คือความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

๒.๒.๒ ทฤษฎีการจูงใจของเฮริชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฮริชเบอร์ก ซึ่งทำให้เข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและมีได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่จะใช้บำรุงจิตใจนั้นสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่ไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ ดังนั้นการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยทั้งที่ใช้บำรุงจิตใจและที่ใช้จูงใจให้มีทั้งสองอย่างควบคู่กันแยกได้ดังนี้^{๓๕}

๑) ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลต่อความพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำคือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงาน นั้นๆ ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ ๔ และขั้นที่ ๕ ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

๒) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ซึ่งมีแนวโน้มเป็นผลที่ไม่ดีที่มักจะเกิดขึ้นภายใต้เหตุการณ์ของงานที่ทำอยู่คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานและกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องส่วนตัวที่ถูกรบกวนโดยสภาพของงาน ที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเฮริชเบอร์ก ได้แก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจโดยพัฒนาและเพิ่มเนื้อหาของงานเพื่อให้ค่างานสูงขึ้น การปรับปรุงงานและการออกแบบงานใหม่จะทำให้งานต่างๆ มีความหมายมากขึ้น ทำหายความสำเร็จมากขึ้น มีการยอมรับมากขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมความก้าวหน้าแต่ละคนได้ ซึ่งมีผลต่อการจูงใจมาก ในขณะที่ปัจจัยที่มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำนั้น ผู้บริหารก็จะเพิ่มความระมัดระวังป้องกันมิให้เกิดการมองข้ามไม่สนใจจนกลายเป็นปัญหากระทบขวัญกำลังใจการทำงาน

^{๓๕} Herzberg, F., et. al., *Job Attitude : Review of Research and Opinion*, p. 153.

ทฤษฎีการจูงใจของเฮริชเบิร์ก เป็นความต้องการทางด้านการจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบำรุงรักษาซึ่งมีความสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

๑) งานที่มีความท้าทายที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบ มีความรู้สึกก้าวหน้า ได้รับการยกย่อง และเกิดความเพลิดเพลินในงาน เหล่านี้ถือเป็นสิ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กฎในการทำงาน แสงสว่าง เวลาหยุดพัก สิทธิของความอาวุโส ค่าจ้าง ผลประโยชน์พิเศษและอื่นๆ ไม่เหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

๓) พนักงานจะเกิดความไม่พอใจเมื่อโอกาสที่เขาจะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกจัดออกไปทำให้มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกิดขึ้น และหาข้อผิดพลาดจากสภาพแวดล้อม

๔) เมื่อปัจจัยด้านการจูงใจ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการยกย่องไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาการตอบสนองความพอใจจาก ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

๕) ความต้องการด้านการบำรุงรักษาจะลดลงหากความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองความพอใจแล้ว

การนำทฤษฎีเฮริชเบิร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง จะต้องดำเนินการดังนี้

๑) ให้พนักงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียงโดยพิจารณาค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม

๒) จะต้องป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน มีการจัดระบบการสื่อสารติดต่อกันทั้ง ๒ ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงานและจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร

๓) จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน ด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราสูง มีหลักประกันในอาชีพมีอาชีพการทำงานที่ดี

๔) จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะต้องมีทั้งโอกาสตำแหน่งหน้าที่และมีจำนวนเพียงพอสำหรับความก้าวหน้าของพนักงานที่มีผลงานดี ความประพฤติดี เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะมีการวางแผน จัดกรอบอัตรากำลังของบริษัทไว้เป็นแผนระยะสั้น ๑-๓ ปี และแผนระยะยาว ๕ ปี

๒.๒.๓ ทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการ หรือ เรียกอีกอย่างว่า ERG (ERG ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth Theory) อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึง ชั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการไว้ ๓ ประการ ดังนี้^{๓๖}

๑) ความต้องการการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกร่มเย็นปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

๒) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

๓) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๔ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ เป็นความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ^{๓๗}

๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)

๒) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)

^{๓๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๔.

^{๓๗} พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๒), หน้า ๒๑๗-๒๒๒.

๓) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)

ถ้าผู้บริหารตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้ก็สามารถที่กำหนดงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดทฤษฎีการทำงาน สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อันที่จะกระทำหรือไม่กระทำและแรงจูงใจยังมีอิทธิพลกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเห็นได้ชัด บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความเต็มใจและตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำการให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของประชาชนผู้มารับบริการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ

การศึกษาี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ ดังนั้นผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงโครงสร้าง ภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ซ่อมอากาศยาน ดังนี้

กองทัพอากาศ ได้กล่าวถึง ศูนย์ซ่อมอากาศยาน มีหน้าที่ ในการตรวจสอบ ควบคุม และซ่อมบำรุงระดับโรงงาน ซ่อมสร้าง ดัดแปลงชิ้นส่วนอากาศยาน อุปกรณ์การบิน อุปกรณ์ไฟฟ้าอาวุธ และซ่อมสรรพาวุธที่ใช้กับอากาศยาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการกู้ซ่อมอากาศยาน ประกอบด้วย^{๓๔}

๑) กองบริหารงานซ่อมสร้าง มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลงอากาศยาน และอุปกรณ์การบิน ตามกำหนดเวลา เสนอแนะกรรมวิธีด้านวิศวกรรมให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) กองควบคุมคุณภาพ มีหน้าที่ตรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ ประเมินค่า การซ่อมบำรุงอากาศยานและอุปกรณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานกรรมวิธีการซ่อม

๓) กองพัฒนาการช่าง มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับ การและดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับข้าราชการและลูกจ้าง ในสาขาวิชาชีพช่างอากาศยาน วิเคราะห์งานด้านเทคนิคและเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาการอากาศยาน

๔) กองซ่อมอากาศยาน มีหน้าที่ ซ่อม ดัดแปลง แก้ไข ส่วนประกอบโครงสร้าง อุปกรณ์และเครื่องใช้ประจำอากาศยานและประจำตัวนักบิน รวมทั้งให้การสนับสนุนการกู้ซ่อมอากาศยาน

๕) กองซ่อมเครื่องยนต์ มีหน้าที่ ซ่อม ทดลอง เครื่องยนต์และใบพัด รวมทั้งให้การสนับสนุนการกู้ซ่อมอากาศยาน

^{๓๔} กองทัพอากาศ, กองทัพอากาศกับราชนาวี, (กรุงเทพมหานคร : กองทัพอากาศ, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑๓.

๖) กองซ่อมบริษัท มีหน้าที่ ตรวจซ่อม แก้ไข ดัดแปลง ทดลองเครื่องบริษัท ชนิดต่างๆ และอุปกรณ์สรรพาวุธที่ใช้กับอากาศยาน รวมทั้งให้การสนับสนุนการกู้ซ่อมอากาศยาน

๗) กองโรงงาน มีหน้าที่ ซ่อม สร้าง ดัดแปลง แก้ไข อุปกรณ์เครื่องมือกล อุปกรณ์ภาคพื้น ตลอดจนผลิตชิ้นส่วนและให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องทุนแรง

๘) กองพัสดุช่าง มีหน้าที่ รวบรวมและเสนอความต้องการ จัดหา เก็บรักษา แจกจ่ายและจำหน่ายพัสดุสายช่าง ควบคุม ตรวจสอบบัญชี ตลอดจนดำเนินการในเรื่องกรรมวิธี ข้อมูล เกี่ยวกับการพัสดุช่าง

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึง กิจกรรมซ่อมบำรุง (Maintenance) คือ การดำเนินงานทั้งปวง เพื่อให้อาวุธยุทโธปกรณ์ทุกชนิดสามารถใช้งานด้วยความปลอดภัย คงสภาพที่จะใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ได้แก่ การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ดังนี้ การบริการ การตรวจ การซ่อม การปรับปรุงสภาพ การดัดแปลงแก้ไข ฯลฯ

การซ่อมบำรุง เป็นกิจการที่มีความสำคัญยิ่งสาขาหนึ่งของการส่งกำลังบำรุง (Logistics) โดยเฉพาะระบบอาวุธ (Weapon System) ของกองทัพเรือ อันมีส่วนประกอบตั้งแต่ท่าเรือ อุปกรณ์สนับสนุนการเดินเรือ อาวุธกระสุน เครื่องสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ที่จะอำนวยให้กองทัพเรือปฏิบัติภารกิจสำเร็จนั้น จะต้องมีการซ่อมบำรุงทุกขั้นตอน ส่วนอากาศยานของกองทัพเรือจะสามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ทั้งในยามปกติ และยามสงครามก็ต้องอาศัยกิจการซ่อมบำรุงที่มีประสิทธิภาพสูง อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อื่นๆ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ภารกิจของกองทัพลุล่วงไปด้วยดีนั้น เมื่อใช้งานย่อมมีการสึกหรอเสื่อมโทรมคุณภาพไปตามอายุการใช้งาน สำหรับประเทศที่ยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตเครื่องจักรกล และเครื่องมือเครื่องใช้เอง เช่น ประเทศไทยเราเน้นความจำเป็นในการจัดการระบบการซ่อมบำรุงให้ได้ผลดียิ่งมีมากขึ้น เพราะของแต่ละชั้นต้องจัดซื้อด้วยงบประมาณของประเทศด้วยราคาแพง ฉะนั้น เราต้องพยายามหาวิธีการรักษาของที่มีอยู่แล้วให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ประโยชน์มากที่สุด และนานที่สุด ดังนั้น ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในการซ่อมบำรุง คือ การดำเนินการทั้งปวงให้อาวุธยุทโธปกรณ์สามารถใช้งานได้สมบูรณ์ตามหน้าที่กำหนดไว้มีความปลอดภัยในการใช้งานเชื่อถือได้คงอยู่ในสภาพที่เรียบร้อย ณ สถานที่และเวลาที่ต้องการ ปัจจุบันอากาศยาน อาวุธยุทโธปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ของกองทัพเรือ แทบทุกชนิดได้พัฒนาขึ้นด้วยเทคนิค และวิธีการสมัยใหม่ มีความยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากขึ้น ตั้งแต่การสร้าง การใช้งาน การซ่อมบำรุง ฉะนั้น เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองทัพเรือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในกิจการซ่อมบำรุงอากาศยาน อาวุธยุทโธปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เหล่านั้นเพิ่มมากขึ้นด้วย ระบบการซ่อมบำรุงก็จะต้องมีการพิจารณาจนให้เกิดความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับชนิดและการใช้งาน

ของระบบอากาศยานนั้นๆ ด้วย ซึ่งการซ่อมบำรุงของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองทัพเรือ นั้น แบ่งระดับการซ่อมบำรุงได้ ๓ ระดับ ดังนี้^{๓๙}

๑) การซ่อมบำรุงระดับหน่วย (Organization Level Maintenance) เป็นการซ่อมบำรุงระดับต่ำสุดของระบบการซ่อมบำรุง หมายถึง การรับผิดชอบในการป้องกันรักษาไม่ให้อากาศยาน อากาศยานอู่ซ่อมบำรุง บริษัท เครื่องมือเครื่องใช้ทั้งหมดที่บรรจุ และอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยเกิดการชำรุดเสียหาย จนเป็นเหตุให้ใช้ราชการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ ได้แก่ การตรวจอากาศยานก่อนทำการบิน การตรวจหลังบิน ถ้าเป็นระบบอากาศยาน ได้แก่ การตรวจอากาศยานอู่ซ่อมบำรุง และบริษัทก่อนการใช้งาน หรือการตรวจหลังการใช้งานแล้ว ตลอดจนการตรวจประจำวันเกี่ยวกับการตรวจสภาพต่างๆ ไป ของอากาศยาน บริษัท และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงการบริการด้วย ซึ่งโดยหลักการแล้ว การซ่อมบำรุงระดับหน่วยยังต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบกำหนดเวลา (Scheduled Maintenance Inspection) ของอากาศยาน อากาศยานอู่ซ่อมบำรุง และบริษัทต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ การแก้ไขข้อขัดข้อง (Trouble Shooting) และการตรวจปรับ (Adjust) เพื่อให้อุปกรณ์ หรือบริษัทบางอย่างทำงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์การใช้งาน รวมถึงการถอดเปลี่ยนชิ้นส่วนบริษัทที่ขัดข้อง (Remove and Replace) และ/หรือ ครบอายุการใช้งาน (Time Change Item) โดยมีหน่วยผู้ใช้ หรือผู้บิน เป็นผู้รับผิดชอบในการซ่อมบำรุงอากาศยานในหน่วยหรือผู้บินของตน และจะต้องรับผิดชอบในการซ่อมบำรุงอากาศยานส่วนกลางของหน่วย (Basic Aircraft) อากาศยานต่างหน่วยที่บินผ่าน หรือแวะลง (Transient Aircraft) ด้วยการให้บริการซ่อมบำรุงตามขีดความสามารถเมื่อได้รับการร้องขอ

๒) การซ่อมบำรุงระดับกลาง (Intermediate Level Maintenance) หมายถึง การแก้ไขการชำรุดเสียหายของอุปกรณ์และบริษัท ซึ่งเกินขีดความสามารถของหน่วยซ่อมบำรุงระดับหน่วยที่จะซ่อมให้กลับคืนสภาพดีดังเดิมได้ ได้แก่ การตรวจซ่อมแก้ไขโครงสร้างอากาศยาน ใบพัด บริษัท ชุดประกอบของระบบอากาศยาน เช่น ระบบไฟฟ้า ไฮดรอลิค ลมยาง เครื่องมือสื่อสาร เครื่องช่วยเดินอากาศ ระบบอาวุธ รั้วชูชีพ และอุปกรณ์หรือบริษัทที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการตรวจทดลองปรับเกณฑ์ของบริษัท และอุปกรณ์บางอย่างที่จำเป็นต้องถอดเก็บชิ้นส่วนและทดสอบก่อนเก็บเข้าคลัง (Reclamation) การกำจัดสนิม การกักอากาศยาน การซ่อมสร้าง ดัดแปลงชิ้นส่วน หรือส่วนประกอบของอากาศยาน ตามแจ้งความวิทพยาการ หรือ TCTO โดยมีแผนกช่างอากาศยานเป็นผู้รับผิดชอบ สำหรับบริษัทชนิดอื่นที่ไม่เกี่ยวกับอากาศยาน หน่วยงานของแต่ละสายวิทพยาการที่มีอัตราระดับแผนกขึ้นไปหรือกรมเป็นผู้รับผิดชอบ

^{๓๙} กองทัพเรือ, แนวคิดและการดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมอากาศยาน, (กรุงเทพมหานคร : กองทัพเรือ, ๒๕๕๓), หน้า ๖๗.

๓) การซ่อมบำรุงระดับโรงงาน (Depot Level Maintenance) เป็นการซ่อมบำรุงระดับสูงสุดของระบบการซ่อมบำรุง หมายถึง การซ่อมบำรุงอากาศยาน อุปกรณ์ และบริภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องทุกชนิด ที่ชำรุดทรุดโทรมมาก เกินขีดความสามารถของการซ่อมบำรุงทั้ง ๒ ระดับที่ได้กล่าวมาแล้วให้กลับคืนสภาพใช้การได้ดีดังเดิม ซึ่งเรียกว่า การปรับปรุงสภาพ (Restorative Maintenance) ได้แก่ งานซ่อมใหญ่ เครื่องยนต์ อุปกรณ์ และบริภัณฑ์ การถอดรื้อประกอบปรับตั้งชุด และบ่อยครั้งต้องมีการสร้าง หรือดัดแปลงชิ้นส่วนประกอบบางชิ้นใหม่ ตลอดจนการตรวจทดลองเพื่อเป็นที่แน่ใจว่าใช้งานได้ดีและปลอดภัย สถานที่สำหรับประกอบกิจการซ่อมบำรุงระดับโรงงาน โดยทั่วไปจะกำหนดให้เป็นสถานที่รวมการซ่อมบำรุงอากาศยาน หรือยุทธบริภัณฑ์ของทุกหน่วยของกองทัพ ไม่ขึ้นกับหน่วยบินหรือกองบินใดกองบินหนึ่ง โดยเฉพาะ โรงงานซ่อมบำรุงระดับโรงงานจึงเป็นหน่วยสนับสนุนในเขตหลังและมีโรงงานเฉพาะเหล่าแยกปฏิบัติงานเป็นส่วนกลาง โดยการรวมกิจการซ่อมบำรุงระดับโรงงานของอาวุธยุทโธปกรณ์ระหว่างเหล่าทัพให้มีมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อการประหยัด ได้มีการดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบในกองทัพไทยขณะนี้ คือ การส่งกำลังและซ่อมบำรุงเฮลิคอปเตอร์ระดับโรงงานแบบรวมการ (Helicopter Single Manager Depot Maintenance and Supply) ชื่อย่อ “สสร.” ซึ่งรับผิดชอบดำเนินการส่งกำลัง และซ่อมบำรุงเฮลิคอปเตอร์แบบ UH-1H ระดับโรงงานให้กับกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างการชำนาญและประสบการณ์ให้การซ่อมบำรุงให้มีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสามเหล่าทัพ ซึ่งเป็นการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ พัสตุ และกำลังพลที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ศูนย์ซ่อมอากาศยาน มีหน้าที่ ในการตรวจสอบ ควบคุม และซ่อมบำรุงระดับโรงงาน ซ่อมสร้าง ดัดแปลงชิ้นส่วนอากาศยาน อุปกรณ์การบิน อุปกรณ์ไฟฟ้าอาวุธ และซ่อมสรรพาวุธที่ใช้กับอากาศยาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการกู้ซ่อมอากาศยาน โดยมีการประสานงานการซ่อมบำรุงอากาศยานกับทุกเหล่าทัพ เพื่อการประหยัด และเสริมสร้างการชำนาญ ประสบการณ์ให้การซ่อมบำรุงให้มีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสารานียธรรม ๖

ในพระไตรปิฎก พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงสารานียธรรมไว้ดังนี้

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๖ ประการนี้ เป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึง กระทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ธรรม ๖ ประการ คือ สารานียธรรม ๖ อย่าง

๑) ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งกายกรรม ประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนสหพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมข้อนี้เป็นที่ตั้งแห่งความระลึก

ถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๒) ดุกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งวัจกรรม ประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนสหพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓) ดุกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ เข้าไปตั้งมโนกรรม ประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนสหพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๔) ดุกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ลากอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประกอบด้วยกรรม ได้มาแล้วโดยกรรม โดยที่สุตแม่เพียงอาหารในบาตร ไม่หวงกันด้วยลากเห็นปานดั่งนั้น แบ่งปันกับเพื่อนสหพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีล ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียง เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕) ดุกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ศีลอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่างพร้อย เป็นไทย อันวิญญูชนสรรเสริญ ไม่เกี้ยวด้วยตัณหาและทิฐิ เป็นไปเพื่อสมาธิ ภิกษุเป็นผู้ถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยศีลในศีลเห็นปานดั่งนั้น กับเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังอยู่ ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๖) ดุกรผู้มีอายุทั้งหลาย ข้ออื่นยังมีอีก ทิฐิอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งประเสริฐ เป็นเครื่องนำสัตว์ออกจากทุกข์ ย่อมนำออกเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบแก่ผู้กระทำ ทิฐินั้น ภิกษุเป็นผู้ถึงความเป็นผู้เสมอกัน โดยทิฐิในทิฐิเห็นปานดั่งนั้น กับเพื่อนสหพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังอยู่ ธรรมแม้ข้อนี้ก็เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่รัก เป็นเครื่องกระทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความพร้อมเพรียงเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๔๐}

^{๔๐}ที่.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๒๔/๓๒๑-๓๒๒.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบาย สาราณียธรรม คือ หลักธรรมสำหรับพัฒนาตนเองให้มีความเสียสละ เมตตา กรุณา กตัญญู กตเวทิตะ และสามัคคี (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน) ๖ ประการคือ^{๔๑}

๑) เมตตา กายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒) เมตตา วาจากรรม พูดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓) เมตตา มโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔) สาธารณโภคี ได้มาแบ่งกันกินใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

๕) สีสสามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริตตั้งงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ

๖) ทิฏฐิสามัญญตา ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จตฺตวโร) ได้ให้ความหมายและหลักการปฏิบัติของ สาราณียธรรมไว้ว่า ตามสัญญาตญาณของคนที่อยู่ร่วมกันนั้น ยังปรารถนาความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการสิ่งที่พึงพำนักอาศัย ต้องการได้มีการพักผ่อนหย่อนใจ ต้องการให้มี สันติภาพ ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะความเรียกร้อง ความต้องการตามธรรมชาติของ สิ่งมีชีวิต ในทางพระพุทธศาสนา กลุ่มพุทธบริษัททั้งฝ่ายคฤหัสถ์และบรรพชิต เมื่อมาอยู่ร่วมกัน ในวัฒนธรรมของชาวพุทธแล้ว จำเป็นที่จะต้องอยู่ด้วยความมีคุณธรรมเป็นจุดกลางทางความคิด ที่มาพบกัน โดยการปลุกฝังให้เกิดความรักความเคารพต่อกัน ซึ่งความรัก ความเคารพต่อกัน นั้น เป็นผลซึ่งจะเกิดขึ้นอาจจากการแสดงความมีน้ำใจ คือ สงเคราะห์ อนุเคราะห์ เมื่อมีความรัก ความเคารพต่อกัน ให้การสงเคราะห์ อนุเคราะห์ต่อกันแล้ว การทะเลาะวิวาทกันก็จะไม่เกิดขึ้น ความสามัคคีซึ่งเป็นผลที่พึงปรารถนาของหมู่คณะ ไม่ว่าจะยุคใด สมัยใดก็จะบังเกิดขึ้น จากนั้น เอกภาพ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางกิจกรรม ทางผลประโยชน์ ทางการศึกษา

^{๔๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๓๓ - ๒๓๔.

การการประพุดิปฏิบัติ ก็จะมีบังเกิดขึ้นติดตามมา เหล่านี้เป็นเหตุเป็นผลของกันและกัน แต่ในขณะเดียวกัน สิ่งที่ดีงามเหล่านี้เป็นผลรวมยอดซึ่งกันและกัน โดยการสร้างเหตุเฉพาะในที่นี้ ทรงแสดงว่า เป็นสาราณียธรรม คือ ธรรมะที่จะนำใจของบุคคลให้ระลึกถึงกัน ผูกพันเชื่อมโยงบุคคลไว้ด้วยน้ำใจ ประกอบด้วย ๖ ประการ คือ

๑) เมตตาการุณกรรม จะทำอะไรก็ให้ทำด้วยเมตตา ได้แก่ การแสดงความมีน้ำใจช่วยเหลือ ขวนขวายในกิจการงานต่าง ๆ ที่ควรของเพื่อนภิกษุสามเณรของเพื่อนอุบาสกอุบาสิกาทั้งหลาย ไม่ว่าจะป็นต่อหน้าหรือลับหลังก็ตาม

๒) เมตตาวิจิตรกรรม จะพูดอะไรก็ประกอบด้วยเมตตา ได้แก่ การพูดวาจาที่เป็นคำสัตย์ คำจริง คำสมานสามัคคี กระชับสามัคคี พูดแต่คำไพเราะอ่อนหวาน และคำที่มีประโยชน์นั้นเป็นคำที่มีพื้นฐานมาจากเมตตา ต่อคนที่ตนพูดด้วยและคนที่พูดถึง พูดต่อหน้าอย่างไรลับหลังก็ต้องพูดอย่างนั้น ลับหลังอย่างไร ต่อหน้าก็พูดอย่างนั้น

๓) เมตตาโมกกรรม จะคิดอะไรก็คิดกันด้วยเมตตา ได้แก่ การตั้งความรู้สึกในคนและสัตว์ทั้งหลายว่า ชีวิตแต่ละชีวิตไม่ต้องการความทุกข์ แต่ต้องการความสุข จินตเพราะ ฉะนั้น ขอให้บุคคลนั้นๆ ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความไม่มีเวร ไม่มีภัย ไม่เบียดเบียนกันไม่ประทุษร้ายกัน ให้แต่ละคนอยู่ดีมีสุขตามสมควรแก่ฐานะของตน เมื่อจะคิดถึงใครก็ตามไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่า เป็นภิกษุสามเณรเท่านั้น ให้คิดถึงกันด้วยเมตตา เพราะพร้อมที่จะแสดงออกทางกาย ทางวาจา ทั้งต่อหน้าและลับหลังบุคคลเหล่านั้น

๔) แบ่งปันลาภที่ตนได้มาในทางที่ชอบธรรม ให้แก่เพื่อนภิกษุสามเณร ไม่หวังไว้บริโภคเฉพาะเพียงผู้เดียว คือ หลักการอยู่ร่วมกันของพระภิกษุสามเณรนั้น ต้องเลี้ยงชีพด้วยลำแข้งของตัวเอง เทียวภิกษาจรบิณฑบาตอาหารจากชาวบ้านผู้มีจิตศรัทธา เป็นการได้อาหารมาในทางที่ชอบธรรม แต่ว่าการได้ปัจจัย ๔ นั้น คนเรามีวาสนาบารมีไม่เหมือนกัน บางคนได้มากจนเหลือกินเหลือใช้ บางคนได้น้อยจนไม่ค่อยพอกินพอใช้ เพราะฉะนั้น คนที่ได้ลาภผลมาในทางที่ชอบมาก จึงต้องแสดงออกซึ่งทางกายกรรม ทางวจีกรรม ที่สะท้อนมาจากใจ ด้วยการเอื้อเพื่อแบ่งปันเป็นการสงเคราะห์ อนุเคราะห์ เฉลี่ยความสุขให้แก่กันและกัน

๕) รักษาศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนภิกษุสามเณรอื่นๆ ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของผู้อื่น คือ การอยู่ร่วมกันของพระภิกษุสามเณรนั้น ค่อนข้างจะอาถรรพ์ แม้จะโง่ไปบ้างจะเชื่อไปบ้าง แต่ถ้าไม่มีปัญหาเรื่องการประพุดิปฏิบัติแล้ว ย่อมเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ที่เกี่ยวข้องกัน แม้จะเป็นเพื่อนรักร่วมใจกัน ถ้าคนหนึ่งละเมิดศีลที่พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้จะกลายเป็นที่รังเกียจ ดูหมิ่นของเพื่อนภิกษุสามเณรด้วยกัน การอยู่ร่วมกันโดยปกติสุขที่ประสงค์จะเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องพยายามปฏิบัติตนให้ถูกต้องตรงตามหลักของศีลที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ โดยให้มองว่า ข้อนี้พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้อย่างไร ใครปฏิบัติถูกต้องตรงหลักที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ก็ปฏิบัติไปตามเขา ทำให้เกิดเป็นความเรียบร้อยสวยงามขึ้นที่พระพุทธเจ้าทรงเรียกว่า สังฆโมกโณ คือ หมู่คณะที่งดงาม

๖) มีความเห็นร่วมกันกับเพื่อนภิกษุสามเณรอื่นๆ ไม่วิวาทกับใครๆ เพราะมีความเห็นผิดกัน เรื่องของความเห็นนั้น ในฐานะของภิกษุในพระพุทธศาสนา ถ้าเป็นความเห็นเกี่ยวกับวินัย ก็ต้องเอาวินัยเป็นมาตรฐานกำหนดตัดสินว่า ความเห็นของใครถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมะก็ตรวจสอบเทียบเคียง สอบทานหลักธรรมะว่า ข้อนี้พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้อย่างไร แล้วก็หาจุดกลางทางความคิดมาพบกัน แต่บางอย่างเป็นเรื่องของกิจการงาน หรือแม้แต่เรื่องความเห็นทั่วไป อาจจะมีการขัดแย้งในหลักการและวิธีการบางอย่าง แต่ว่าสามารถประสพผลเช่นเดียวกันได้ ก็ต้องประนีประนอมกัน ไม่ก่อเหตุทะเลาะวิวาท เพราะเหตุว่า ความเห็นขัดแย้งกัน เว้นไว้แต่บุคคลนั้นมีความเห็นขัดแย้งกับพระธรรมวินัย ซึ่งภิกษุสามเณรรู้ห้วงโยในพระพุทธศาสนา จะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะขจัดปรับวาทเหล่านั้น ให้ยุติลงด้วยความเรียบร้อย^{๔๒}

วิศุทธิ์ ขวัญพุกฤษ์ ได้กล่าวถึงคุณประโยชน์ของหลักสาราณียธรรม ว่ามีประโยชน์ดังนี้ คือ^{๔๓}

- ๑) สารณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง คิดถึงกัน
- ๒) ปิยาภรณ์ะ ทำให้เป็นที่รัก รักใคร่กัน
- ๓) ครุภรณ์ะ ทำให้กลมกลืนเข้าหากัน เคารพนับถือกัน
- ๔) สังคหะ ทำให้กลมกลืนเข้าหากัน สงเคราะห์เจือจุนกัน
- ๕) อวิวาทะ ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทขัดแย้งกัน
- ๖) สามัคคี ทำให้กลมเกลียวกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- ๗) เอกภาพ ทำให้หมู่คนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ธรรมชาติของมนุษย์ ไม่ต้องการที่จะอยู่คนเดียว มีความต้องการที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ จากคำกล่าวของ อริสโตเติล นักปราชญ์ผู้ยิ่งใหญ่ชาวกรีก ที่ได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Human being is social animal)” เพราะมนุษย์มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างเป็นหมวดหมู่ มิได้ใช้ชีวิตอยู่เพียงคนเดียวตามลำพังแต่อย่างใด เนื่องจากมนุษย์ต้องการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะเสริมสร้างความสุข ความมั่นใจ และความปลอดภัยให้กับตนเองอยู่เสมอ สังคมจึงเป็นแหล่งรวมศูนย์ทางความคิดที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นไว้ เพื่อแสวงหาคำตอบต่างๆ อย่างให้กับตนเอง สังคมในทุกระดับชั้นเป็นแหล่งรวมคนหลายๆ คนเข้าด้วยกัน ซึ่งในจำนวนผู้คนเหล่านั้น แต่ละคนต่างก็มีชีวิต มีจิตวิญญาณ

^{๔๒} พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จิตตมาโณ), ธรรมะสำหรับประชาชน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท คลังวิชา จำกัด, ๒๕๓๖), หน้า ๓๔.

^{๔๓} วิศุทธิ์ ขวัญพุกฤษ์, “การศึกษาหลักธรรมของพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๓๙), หน้า ๕๖.

มีความรู้สึกนึกคิดและมีจุดหมายปลายทางที่แตกต่างกันออกไป และด้วยเหตุนี้เอง บางครั้งจึงทำให้สังคมต้องเกิดปัญหาหรือความสับสนวุ่นวายขึ้น อันเนื่องจาก ความแตกต่างทางด้านความคิดของแต่ละคน ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่สังคมมีปัญหาก็จะเป็นด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้หมดสิ้นไปได้ ก็คือ คนทุกคนในสังคมนั้นเอง ที่จะต้องสามัคคีร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมของตนเองให้ดีและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ดังตัวอย่างวิถีชีวิตของปลวก ซึ่งเป็นสัตว์ตัวเล็กๆ แต่ในความเล็กนั้น ปลวกกลับสามารถที่จะจอมปลวกอันเข้มแข็งใหญ่โตเท่ากับภูเขาลูกเล็กๆ ขึ้นมาได้ แม้กระทั่งลมฝนและพายุก็ไม่สามารถจะทำลายลงได้ ทั้งนี้ก็เพราะปลวกเป็นสัตว์ที่รู้จักช่วยเหลือกัน รู้จักความสามัคคี ทำงานกันเป็นทีม และมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่อยู่ตลอดเวลา ความสามัคคีจึงเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จทั้งปวง ความสามัคคีจึงเป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมทุกๆ คนควรที่จะตระหนัก เอาใจใส่ และสร้างสรรค์ขึ้นให้มากที่สุด ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงตรัสหลักธรรมอันจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคมนั้นไว้ ๖ ประการด้วยกัน ที่เรียกว่า “สาราณียธรรม ๖” มีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอในยามที่ระลึกถึงกัน เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคี มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นด้วย หากสังคมใดต้องการที่จะเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น ก็ควรที่จะต้องนำเอาหลักธรรมทั้ง ๖ ประการไปใช้อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ

๑) เมตตาทายกรรม หมายถึง การทำความดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือกันทางด้านกำลังกาย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักสัมมาคารวะ ไม่เบียดเบียนหรือรังแกกัน ไม่ทำร้ายกัน ให้ได้รับความทุกข์เวทนา ทำแต่ในสิ่งที่ถูกต้องต่อกันอยู่ตลอดเวลา การเข้าไปตั้งเมตตาทายกรรมต่อกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง นั่นคือ ทรงสอนให้มีน้ำใจช่วยเหลือกันทางกายทั้งต่อหน้าและลับหลัง การช่วยเหลือกันต่อหน้านั้น ทุกคนต่างก็ทราบกันดีอยู่แล้ว แต่การช่วยเหลือลับหลังนั้นทำสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ หลายวิธี ตัวอย่างเช่น เราเห็นเสื้อผ้าของคนอื่นที่เขาตากไว้กลางแจ้ง แต่ฝนเกิดตกในขณะที่เจ้าของไม่อยู่ เราก็สงเคราะห์ช่วยเก็บให้พ้นจากการเปียกฝน โดยไม่คำนึงว่าเจ้าของเสื้อผ้านั้นเป็นคนที่เรารักหรือไม่รัก เมื่อเจ้าของกลับมาทราบการกระทำของเรา หากเป็นคนที่ชอบพอกัน เขาต้องแสดงความขอบคุณ แต่ถ้าเป็นคนที่ไม่ชอบหน้ากัน เขาอาจจะทำเฉย ๆ แต่แน่นอนที่ใจของเขาจะต้องนึกถึงการกระทำของเรา นี่ก็เป็นการค่อยๆ ปลูกความรักลงในใจของผู้อื่น

๒) เมตตาวจีกรรม หมายถึง การพูดแต่สิ่งที่ดีงาม พูดกันด้วยความรักความปรารถนาดี รู้จักการพูดให้กำลังใจกันและกัน ในยามที่มีใครต้องการพบกับความทุกข์ความผิดหวัง หรือความเศร้าหมองต่างๆ โดยที่ไม่พูดจากซ้ำเติมกันยามที่มีใครต้องหกล้มลง ไม่นินทาว่าร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง พูดแนะนำสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ พูดอย่างใดก็ทำอย่างนั้น ไม่โกหกมดเท็จ การเข้าไปตั้งเมตตาวจีกรรมต่อกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การพูดถึงผู้อื่นในด้านดีทั้งต่อหน้าและลับหลังนั้นเป็นการแสดงความรักใคร่กันด้วยวาจา

๓) เมตตามโนกรรม หมายถึง การคิดดี การมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกัน รักและเมตตาต่อกัน คิดแต่ในสิ่งที่สร้างสรรค์ต่อกัน ไม่อิจฉาริษยา ไม่คิดอคติ ไม่พยายาม ไม่โกรธแค้นเคืองกัน รู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ การเข้าไปตั้งเมตตามโนกรรมต่อกัน ข้อนี้หมายถึง ให้นึกถึงผู้อื่นในด้านดี คิดช่วยเหลือผู้อื่น สงเคราะห์ผู้อื่น ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นการแสดงความรักใคร่กันทางใจ

๔) สาธารณโภคี หมายถึง การรู้จักแบ่งปันผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เอารัดเอาเปรียบ และมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอยู่เสมอ แบ่งปันลาภที่ได้รับโดยชอบธรรมแก่ผู้อยู่ร่วมกัน

๕) สีสสามัญญตา หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่ก้าวร้าวหน้าทิ่มกัน ไม่อ้าในอำนาจความเป็นใหญ่ในตำแหน่งหน้าที่เพื่อข่มบุคคลอื่น ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดๆ ทั้งปวง นั่นคือเป็นผู้มีศีลบริสุทธิ์

๖) ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีความคิดเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จะยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ นั่นคือ เป็นผู้มีความเห็นเสมอกัน

จะเห็นได้ว่า หลักสาราณียธรรม เป็นหลักธรรมที่มีพื้นฐานแห่งความมีเมตตาเป็นสำคัญ ซึ่งคำกล่าวที่ว่า เมตตาทรรคมค้ำจุนโลก ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างครั้งสมัยพุทธกาลในการเจริญสมณธรรมในป่า พระพุทธองค์ทรงสอนให้ภิกษุที่ถูกเทวดา และอมนุษย์รบกวนด้วยการเจริญเมตตา ดังมีกล่าวไว้ใน กรณีเมตตสูตรไว้ว่า “กุลบุตรผู้ฉลาดในประโยชน์ ปรารถนาเพื่อจะตรัสรู้ สันติบท พึงบำเพ็ญไตรสิกขา กุลบุตรนั้น พึงเป็นผู้อาจหาญ เป็นผู้ตรงซื่อตรง วาง่าย อ่อนโยน ไม่เยอหยิ่ง สันโดษ เลี้ยงง่าย มีกิจน้อย มีความประพฤติเบา มีอินทรีย์อันสงบ มีปัญญาเครื่องรักษาตน ไม่คะนอง ไม่พัวพันในสกลทั้งหลาย และไม่พึงประพฤติทุจริตเล็กน้อย ใดๆ ซึ่งเป็นเหตุให้ท่านผู้รู้เหล่าอื่นติเตียนได้ พึงเจริญเมตตาในสัตว์ทั้งหลายว่า ขอสัตว์ทั้งปวงจงเป็นผู้มีสุข มีความเกษม มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์มีชีวิตเหล่าใดเหล่าหนึ่งมีอยู่ เป็นผู้สะดุ้งหรือเป็นผู้มั่งคั่ง ไม่มีส่วนเหลือ สัตว์เหล่าใด มีกายยาวหรือใหญ่ปานกลางหรือสั้น ผอมหรืออ้วน ที่เราเห็นแล้วหรือไม่ได้เห็น อยู่ในที่ไกลหรือในที่ใกล้ ที่เกิดแล้วหรือแสวงหาที่เกิด ขอสัตว์ทั้งหมดนั้น จงเป็นผู้มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์อื่นไม่พึงข่มขู่สัตว์อื่น ไม่พึงดูหมิ่นอะไรเขา

ในที่ไหนๆ ไม่เพียงปรารถนาทุกข์ให้แก่กันและกัน เพราะความโกรธ เพราะความเคียดแค้น มารดาถนอมบุตรคนโตผู้เกิดในตน แม้ด้วยการยอมสละชีวิตได้ฉันทิ กุลบุตรผู้ฉลาดใน ประโยชน์ พึงเจริญเมตตามีในใจไม่ประมาณในสัตว์ทั้งปวง แม้ฉันทิ กุลบุตรนั้น ถึงเจริญ เมตตามีในใจไม่ประมาณไปในโลกทั้งสิ้น ทั้งเบื้องบน เบื้องต่ำ เบื้องขวางไม่คับแคบ ไม่มีเวร ไม่มีศัตรู กุลบุตรผู้เจริญเมตตานั้น ยืนอยู่ก็ดี เดินอยู่ก็ดี นั่งอยู่ก็ดี นอนอยู่ก็ดี พึงเป็นผู้ปราศจาก ความง่วงเหงาเพียใจ ก็พึงตั้งสติไว้เพียงนั้น บัณฑิตทั้งหลาย กล่าววิหการธรรมนี้ ว่าเป็นพรหม วิหารในธรรมวินัยของพระอริยเจ้านี้ และกุลบุตรผู้เจริญเมตตา ไม่เข้าไปอาศัยภิกษุ เป็นผู้มีศีล ถึงพร้อมแล้วด้วยทัสสนะ นำความยินดีในกามทั้งหลายออกได้แล้ว ย่อมไม่ถึงความในครรภอีก โดยแท้แล” ครั้นเมื่อภิกษุเจริญเมตตาดังกล่าวนี้แล้ว เทวดาและมนุษย์ก็เกิดความเอ็นดู ไม่รบกวานภิกษุนั้น และพระพุทธร่องค์ทรงแสดงอานิสงส์ของเมตตาไว้ ๑๑ อย่างดังนี้ คือ

- ๑) หลับก็เป็นสุข
- ๒) ตื่นก็เป็นสุข
- ๓) มีหน้าตาผ่องใส
- ๔) ไม่ฝันร้าย
- ๕) เป็นที่รักของมนุษย์
- ๖) เป็นที่รักของเทวดาและมนุษย์
- ๗) เทวดารักษา
- ๘) ไม่เป็นอันตรายด้วยยาพิษหรือศาสตรา
- ๙) จิตเป็นสมาธิ
- ๑๐) เมื่อจะตายมีสติไม่หลงตาย
- ๑๑) หากไม่บรรลุมรรคผลในชาตินี้ก็จะได้ไปเกิดในพรหมโลก (ข้อนี้หมายเฉพาะผู้ที่เจริญเมตตาจนได้ญาณ)

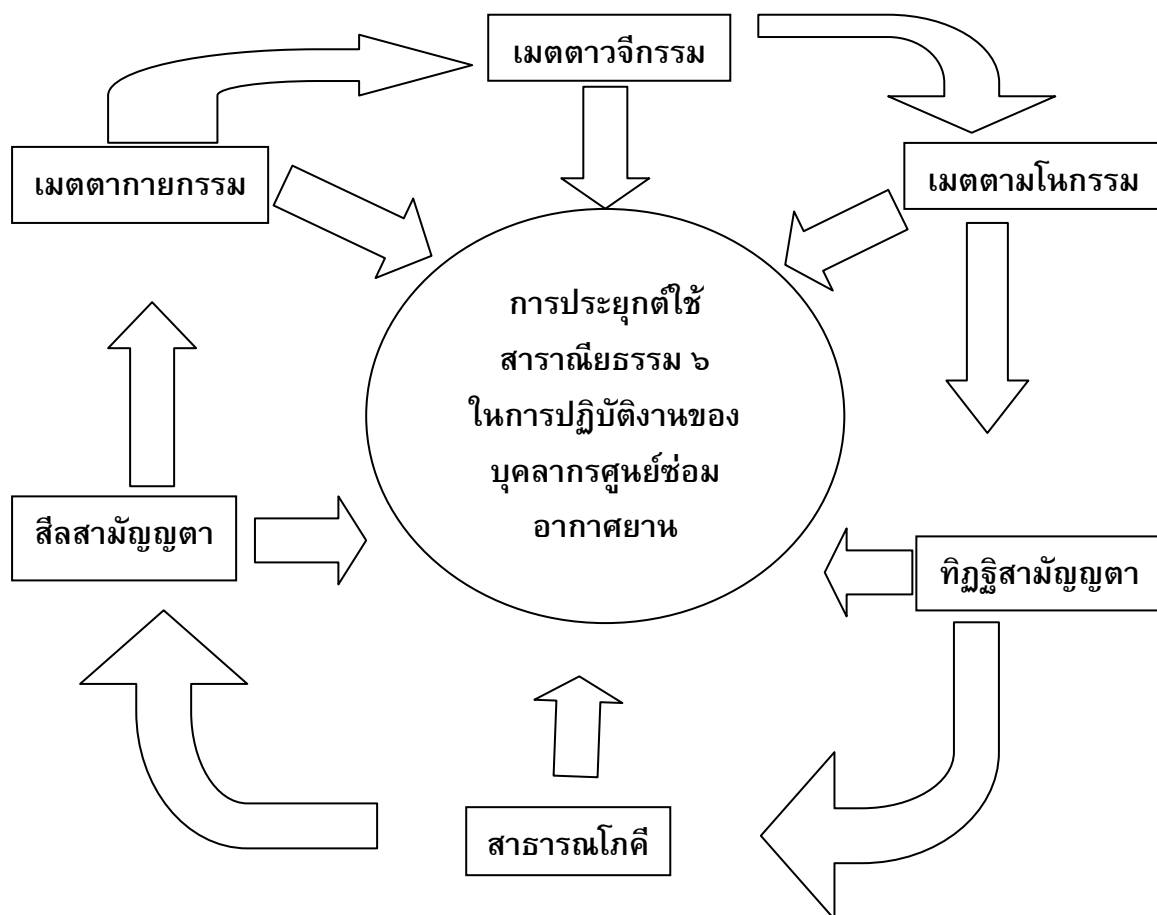
ผู้ที่เจริญเมตตา ย่อมได้รับอานิสงส์ดังกล่าวนี้ ควรหรือไม่ที่เราจะมีเมตตาต่อกัน ปรารถนาดีต่อกัน และอภัยให้กัน เพราะนอกจากตัวเราจะเป็นสุขแล้ว ผู้อื่นก็ยังเป็นสุขด้วย แต่ผู้ที่เจริญเมตตาให้ได้ผลนั้น ต้องอาศัยขันติธรรม คือ ความอดทน อดกลั้น ไม่โกรธตอบ ควบคุมกันไปด้วย หลักสาราณียธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับการเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็น ปึกแผ่นให้เกิดขึ้นในสังคมอันจะนำมาซึ่งความสุข ความสันติ ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายทั้งปวง ดังพระพุทธวจนะบทที่ว่า “สมคฺคานํ ตโป สุขํ แปลว่า ความสามัคคีของหมู่คณะเป็นเหตุนำความสุขมาให้” สังคมที่เราอยู่ในปัจจุบันนี้คงจะมีความสุข และน่าอยู่มากกว่านี้ยิ่งนัก ถ้าหากว่าสมาชิกในสังคมแต่ละคนได้นำเอาธรรมที่กล่าวข้างต้นมาใช้ โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ได้ชื่อว่า เป็นคนที่ใจดีมีความรัก ความเมตตา ใจบุญ ยิ้มเก่ง โอบอ้อม อารี ชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ถือว่าเป็นนิสัยปกติทั่วไปของคนไทยเกือบทุกคน และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนไทย ซึ่งอาจจะเรียกว่าเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่ยิ่งใหญ่ของ

ไทยเลยก็ว่าได้ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงสอนให้ทุกคนตั้งตนอยู่ในเมตตา คือ ความรักใคร่ใส่ใจ เราว่า เราต้องการความสุข เกลียดกลัวความทุกข์ฉันใด คนอื่นก็ต้องการความสุข เกลียดกลัวความทุกข์ฉันนั้น เมตตาจึงหมายถึง ความเป็นมิตรไมตรีกัน ผู้ที่เรายกย่องว่าเป็นมิตร คือ ผู้ที่ปรารถนาดีต่อเรา เพราะฉะนั้นผู้ที่ได้ชื่อว่ามีมิตรจึงต้องประกอบด้วยเมตตา

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม ๖ ประการ เป็นหลักการอยู่ร่วมกันอย่างมีความเมตตาจิตต่อกัน ปรารถนาความสุขความเจริญแก่กันและกัน เมื่ออยู่ร่วมกันได้เช่นนี้แล้ว ก็จะก่อให้เกิดเป็นความรัก ความเคารพ การสงเคราะห์กัน การไม่ทะเลาะวิวาทกัน เป็นไปเพื่อความสมานสามัคคี เอกภาพในสถาบันสังคม ตลอดถึงประเทศชาติต่อไป

๒.๕ การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ

ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ เป็นหน่วยงานราชการ ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องยึดระบบราชการเป็นสำคัญ ซึ่งโดยหลักการแล้ว กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ที่ส่วนราชการทั้งประเทศไทยได้ใช้อยู่ รวมทั้งศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือด้วย ได้ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล และในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ นั้น เมื่อได้วิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ ได้นำเอาหลักสาราณียธรรม เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมาโดยตลอด ซึ่งสามารถนำมาเปรียบเทียบกับหลักสาราณียธรรมเพื่อให้เห็นชัดเจนขึ้นตามรูปภาพดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ การประยุกต์ใช้สาราณียธรรม ๖ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ

จากแผนภาพที่ ๒.๑ แสดงการประยุกต์ใช้สาราณียธรรม ๖ ข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ จะประกอบไปด้วย ๓ ส่วนใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

๑) เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม และเมตตามโนกรรม

พฤติกรรมแสดงออกของบุคคล ย่อมมีความเชื่อมสัมพันธ์กัน ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ ดังพุทธสุภาษิตที่ว่า “หทยสฺส สทิสี วาจา” แปลว่า วาจาเช่นเดียวกับใจ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนเรามีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นประธาน”^{๔๔} ดังนั้น บุคคลเมื่อมีใจเป็นอย่างไรก็จะชักนำให้กริยาทำทาง ตลอดจนการพูดจาเป็นไปตามใจ บุคคลเมื่อมีใจชั่วช้า ก็จะทำแต่บาป และพูดจาเชิงกระด้าง ไม่สุภาพเรียบร้อย ซึ่งจะนำแต่ความ

^{๔๔} ชุ.ชา.เอก. (ไทย) ๒๗/๑๓๘.

เสื่อมเสียมาให้ ส่วนบุคคลผู้มีใจดี ชอบทำแต่บุญกุศล จะพูดจาสุภาพเรียบร้อย ดังนั้น บุคคลเมื่อพูดจาอย่างใด ใจของเราก็เป็นเช่นนั้น^{๔๕} เมื่อนำเอามาประยุกต์ใช้กับบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ จึงเป็นเรื่องของการประพฤติ การปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ ซึ่งเป็นการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ตามหลักแห่งเมตตา คือ การกระทำดี การพูดดี และการคิดที่ดีงาม เป็นต้น

๒) สีสสามัญญาตา และทิวฐีสสามัญญาตา

หลักธรรมส่วนที่ ๒ นี้ ก็มีความเชื่อมสัมพันธ์กันอีกเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ จะเป็นเรื่องของอุดมการณ์ เป็นการวางหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ ได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความผาสุก ซึ่งก็เป็นเรื่องของสีสสามัญญาตา และเมื่อบุคลากรในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือมีความคิดเห็นที่ตรงกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธวิธีที่จะทำให้บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ นั้น สามารถมีหลักการ หรืออุดมการณ์ที่เป็นกลาง เป็นที่ยอมรับของทุกคน โดยใช้หลักทิวฐีสสามัญญาตา เพื่อนำมาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือได้ และจะทำให้บุคลากรนั้นมีความคิดเห็นที่ตรงกัน ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ทำให้สามารถประพฤติ ปฏิบัติตนตามหลักสีสสามัญญาตา

๓) สาธารณโภคี

เมื่อบุคลากรในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ สามารถประพฤติ ปฏิบัติตามหลักธรรมตามข้อ ๑ และ ๒ ข้างต้นแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และสร้างความเจริญก้าวหน้าตามมา นั่นคือ เมื่อมีการประพฤติ ปฏิบัติงานด้วยความเมตตา ไม่ว่าจะผ่านทางกาย ทางวาจา และทางใจ ตามหลักกฎเกณฑ์ และมีความเห็นตรงกันแล้ว ย่อมสร้างประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคมส่วนรวม ทำให้บุคลากรในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ มีแต่ความเจริญก้าวหน้า สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข ร่วมกันใช้ ร่วมกันรักษาสิ่งของส่วนรวมด้วยความระมัดระวัง มีสิ่งไหนที่เป็นปัญหาหรือไม่เข้าใจ ก็นำมาปรึกษาหารือกันในหมู่คณะ เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน สรรค์สร้างสังคมให้ดำรงอยู่ สร้างความรักความสามัคคี เสมือนหนึ่งว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน เป็นพี่น้องกัน มีการกินอยู่ร่วมกัน แบ่งปันกัน ไม่ทะเลาะวิวาท มีแต่ความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง สร้างผลงานออกมาให้มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลเมื่ออยู่ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบิน

^{๔๕} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, พุทธสุภาษิต เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

ทหารเรือแล้วมีความสุข เมื่อออกจากศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือไปก็มีความสุข ระลึกถึงอยู่เสมอ มีความหวังหาอาลัย สร้างสายในแต่ความสัมพันธ์ต่อกันอย่างไม่สิ้นสุด ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหลักสาราณียธรรม

จากสาราณียธรรม ๖ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นหลักสำหรับใช้ปลูกฝังให้แต่ละบุคคลควรประพฤติ ปฏิบัติให้เกิดขึ้นเป็นนิสัยอยู่ในจิตใจ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับใช้ได้กับบุคลากรในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ ซึ่งเป็นตัวเสริม และเกื้อกูลให้การปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหวังได้

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

เกษม คำศรี ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ๙ ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันแล้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ๑๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๖}

^{๔๖} เกשמ คำศรี, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

ขวัญใจ มีทิพย์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ^{๔๗}

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ พบว่า มีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่ และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่สติปัญญา และด้านร่างกายค่อนข้างมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนายได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ มีระเบียบวินัย มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย และมีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างชัดเจน มีการฝึกฝนให้มีนิสัยรักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเน้นให้รักษาความสะอาดสถานที่พักอาศัย และระเบียบวินัยในการแต่งเครื่องแบบและการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์การออกปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ^{๔๘}

ชนสิทธิ์ พงศ์พิทักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

^{๔๗} ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

^{๔๘} เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ, “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๘.

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าการงาน นโยบายและการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สายงาน และลักษณะงานสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ ๓๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๔๙}

เดชชาติ มั่นคง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ๔ ลำดับคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะและความรับผิดชอบของงาน ด้านนโยบายการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ส่วนระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง ๓ ลำดับคือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านค่าจ้างเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน^{๕๐}

บังอร ประทุมเทา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ^{๕๑}

^{๔๙} ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๕๐} เดชชาติ มั่นคง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๕๑} บังอร ประทุมเทา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๖), หน้า ๘๒.

บุญวีร์ ไชว์พันธุ์ ได้ศึกษาเรื่องทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมการจัดหางาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการจัดหางาน พบว่า ทักษะต่อการปฏิบัติของข้าราชการกรมการจัดหางานในส่วนกลาง ในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการและผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๕๒}

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ศึกษาเรื่อง “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” เพื่อเปรียบเทียบการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นแรกก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้น ๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิมังสา คือ พิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๕๓}

ปทุมพร สุขอาษา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานให้ผู้แทนองค์การชุมชนเครือข่าย มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับต่างๆ และด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนการจัดทำ

^{๕๒}บุญวีร์ ไชว์พันธุ์, “ทักษะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน”, *ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

^{๕๓}บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

โครงการขององค์การชุมชน แสวงหาประมาณทั้งภายในภายนอกและประสานการบริหารจัดการเงินทุนขององค์การชุมชน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๔}

ประสาน บุญเหมือน ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของสารวัตร ในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการ เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ เกี่ยวกับความยุติธรรม เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำและเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่โดยเฉลี่ยแล้วระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคมกับตัวแปรความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก-ภายใน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสารวัตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยกเว้น เพศ และต้นสังกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ^{๕๕}

ภูษงค์ บุญอภัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

^{๕๔} ปทุมพร สุขอาษา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์การชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๕๕} ประสาน บุญเหมือน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), บทคัดย่อ.

ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูชายแดนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกัน สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำแนกตามระดับการพัฒนา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกัน^{๕๖}

รัตนา ศุภลสกุล ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลนครลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล นครลำปาง อยู่ในระดับมากโดยมีระดับความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านผลตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานครูเทศบาลนครลำปาง เพศชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงในทุกปัจจัย และจำแนกตามระดับ การศึกษา พบว่า พนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีการศึกษาปริญญาตรีทุก ปัจจัย ส่วนการจำแนกตามตำแหน่งครู พบว่า พนักงานครูเทศบาลนครลำปาง ที่มีตำแหน่ง อันดับ คศ.๓ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางใน ตำแหน่งอันดับอื่นๆ การจำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานครูเทศบาล นครลำปาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๒๐ ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น และจำแนกตามเงินเดือน

^{๕๖} ภูซงค์ บุญอภัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ บริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

พบว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางที่มีเงินเดือนระหว่าง ๓๐,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานครูเทศบาลนครลำปางในช่วงเงินเดือนอื่น^{๕๗}

วัชระ วรียพันธ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านสวัสดิการแต่สิ่งอำนวยความสะดวก มีความพอใจระดับมากในด้านการบริหารงาน ความเป็นประชาธิปไตย การมีมนุษยสัมพันธ์ และความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีความพอใจระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต ๒ แยกตาม ตัวแปรต่าง ๆ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนพนักงานการไฟฟ้าที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับพนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และพนักงานการไฟฟ้าที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๕๘}

วิจิตรา แสงชัย ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ ระบบ เอฟ เอ็ม ในเขตอีสานใต้” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยุระบบ เอฟ เอ็มในเขตอีสานใต้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านผู้บริหารสถานีวิทยุ ระบบ เอฟ เอ็ม อยู่ในระดับมาก^{๕๙}

^{๕๗} รัตนา ศุกลสกุล, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๑), หน้า ๓๘.

^{๕๘} วัชระ วรียพันธ์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

^{๕๙} วิจิตรา แสงชัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ ระบบ เอฟ เอ็ม ในเขตอีสานใต้”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

สมศักดิ์ ปาแดง ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ของนักการภารโรง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การได้รับคำชมเชย ยกย่อง เชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและครู ทำให้ภาคภูมิใจในหน้าที่และทำให้มีความสุข^{๖๐}

สุทธิคำพร บำราญ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากรกรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความเกี่ยวพันมากที่สุดกับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ คือ ความเข้าใจในบทบาทของพัฒนากร บรรยากาศองค์การ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสปฏิบัติตามบทบาทของพัฒนากร มีผลกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่าความต้องการที่จะโยกย้ายที่ทำงานเมื่อมีโอกาส ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวกับความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการฟังภาษาท้องถิ่นและความเข้าใจในหลักความเชื่อของศาสนามีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ^{๖๑}

สุภาณี จินดาหลวง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านโฮ้ง จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ และมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๑-๓ ปี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากปัจจัยเกือหนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ

^{๖๐} สมศักดิ์ ปาแดง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐๖.

^{๖๑} สุทธิคำพร บำราญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), บทคัดย่อ.

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านในปัจจุบันใจ พบว่า ตำแหน่งข้าราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนรายด้านในปัจจุบันใจเกือบทั้งหมด พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง ๑-๓ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า ๖ ปีขึ้นไป^{๖๒}

อรอรุณ ละมุลจิตต์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง^{๖๓}

อรอุมา คมสัน ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปัจจัยที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานในธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จะมีการปรับปรุง

^{๖๒} สุภาณี จินดาหลวง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๖๓} อรอรุณ ละมุลจิตต์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

ในปัจจุบันด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนชั้นและการปรับเงินเดือนที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งและการย้ายสังกัดของพนักงานต้องมีความยุติธรรม ส่วนด้านการมีโอกาสศึกษาต่อและดูงานภายในและต่างประเทศมีระดับความพอใจน้อย^{๖๔}

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรม/สาราณียธรรม
ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมและสาราณียธรรม ดังนี้

ชาติรี แนวจำปา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๖๕}

^{๖๔} อรุมา คมสัน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๖๕} ชาติรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

ปรีชา ทิศรอด ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านสมานัตตตา ด้านอัตถจริยา ด้านปิยวาจาและด้านทาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภูมิใจในงานที่ทำและความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท และการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๖๖}

สุภาวดี บริกุล ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สำหรับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ส่วนปัญหา และข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านปัญหานั้น บางครั้งมีความเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่ ไม่มีการรอ ไม่ให้ออกาสและเวลา ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบก็ทำให้ขาดแรงจูงใจ เวลากับการทำงานไม่เหมาะสมกัน การไม่ได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้า ความผูกพันและความเอาใจใส่ในน้อย ส่วนด้านข้อเสนอแนะ พบว่าควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของพนักงานแต่ละคน ต้องไม่ยึดติดกับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท มีความเพียรพยายามให้มาก

^{๖๖} ปรีชา ทิศรอด, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดีให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ทำงานให้ด้วยความเต็มใจ ต้องพัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม^{๖๗}

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับศูนย์ซ่อมอากาศยาน

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ซ่อมอากาศยาน ดังนี้

รัชชา สุวณิช ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมช่างซ่อมบำรุง เฮลิคอปเตอร์โรบินสัน อาร์ ๒๒ สำหรับศูนย์ซ่อมอากาศยาน ศูนย์ฝึกการบิน สถาบันการบินพลเรือน” ผลการวิจัยพบว่า เวลาในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสาธิต และการฝึกปฏิบัติจากเครื่องจริงจำนวน ๗ ชั่วโมง ความเหมาะสมของหลักสูตรด้านเวลาในการฝึกอบรมพบว่า ระบบควบคุมรอบเครื่องยนต์ของเฮลิคอปเตอร์โรบินสัน อาร์ ๒๒ จำนวน ๒ ชั่วโมงอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเหมาะสมด้านเนื้อหาในการฝึกอบรม แบ่งตามความง่ายไปหาความยาก เนื้อหาที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระบบใบพัดหลัก ใบพัดหาง ระบบส่งกำลัง ระบบไฟฟ้า และเครื่องวัดประกอบการบิน สำหรับความเหมาะสมของใบความรู้ที่ได้รับมากที่สุด คือ ใบความรู้ที่ ๗ เรื่อง ระบบฐานล้อของเฮลิคอปเตอร์โรบินสัน อาร์ ๒๒ และความเหมาะสมของแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ได้ค่า IOC ของข้อแบบทดสอบมากกว่า ๐.๕ แสดงว่าแบบทดสอบแต่ละข้อมีความสอดคล้องในการตั้งเป็นแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม^{๖๘}

สมพล ชมประดิษฐ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความเป็นไปได้ในการแปรรูปกิจการซ่อมอากาศยานกองทัพอากาศ เพื่อจัดตั้งศูนย์ซ่อมอากาศยานแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและข้อจำกัดในการแปรรูปกองซ่อมอากาศยาน กรมการช่างอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เป็นบริษัทศูนย์ซ่อมอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) นั้น ได้แก่ ความไม่ชัดเจน และไม่ต่อเนื่องของนโยบาย บุคลากรของกองทัพอากาศขาดความรู้ ความพร้อมด้านกฎหมาย ประกอบกับผลกระทบทางลบที่อาจเกิดกับกองทัพอากาศ เช่น ด้านความมั่นคง การบริหารงานกำลังพลของกองทัพอากาศ และผลกระทบด้านจิตวิทยา เป็นต้น

^{๖๗} สุภาวดี บริกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๖๘} รัชชา สุวณิช, “การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมช่างซ่อมบำรุง เฮลิคอปเตอร์โรบินสัน อาร์ ๒๒ สำหรับศูนย์ซ่อมอากาศยาน ศูนย์ฝึกการบิน สถาบันการบินพลเรือน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ด้านต่าง ๆ พบว่า กองทัพอากาศมีความพร้อมด้านเทคนิคและมาตรฐาน ด้านอาคารสถานที่ ด้านเครื่องมือเครื่องจักร ด้านการเงินและการลงทุน ตลอดจนระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้^{๖๙}

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า การนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักสาราณียธรรม ๖ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ จะสามารถทำให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพจิตที่สดใส มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง อันจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคมส่วนรวมต่อไป

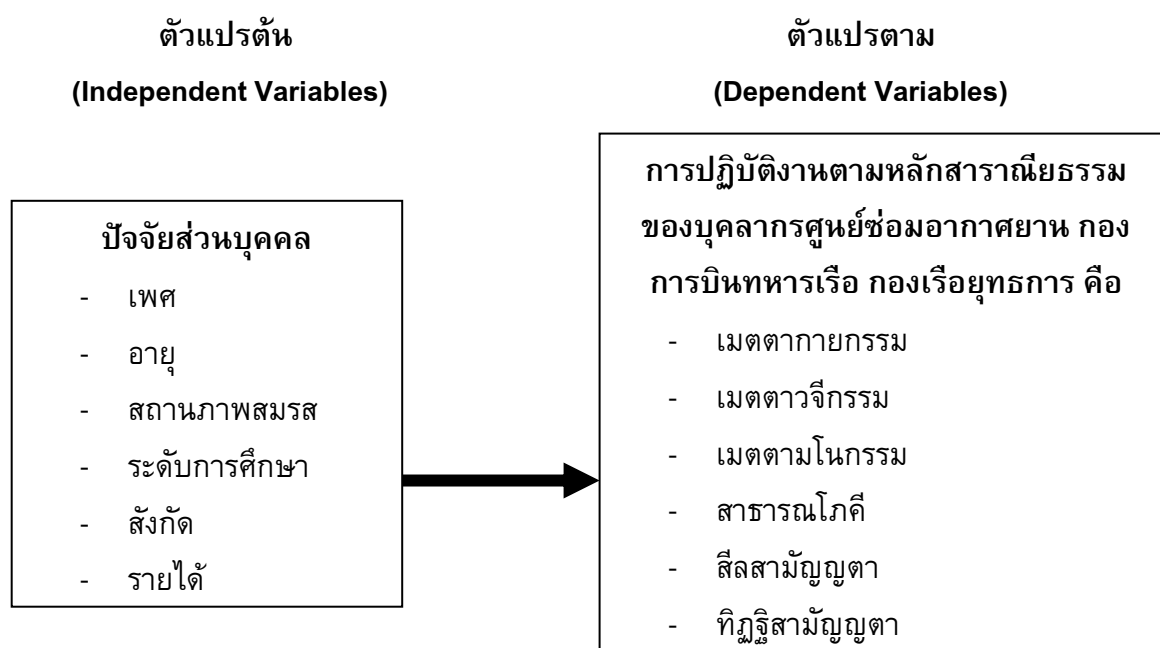
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” ผู้วิจัยที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ หลักสาราณียธรรม ๖ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ คือ ๑) ด้านเมตตาทายกรรม ๒) ด้านเมตตาวิจิตรกรรม ๓) ด้านเมตตาโมกกรรม ๔) ด้านสาธารณโภคี ๕) ด้านศีลสามัญญตา และ ๖) ด้านทิวัญญิตสามัญญตา ดังแผนภาพที่ ๒.๒

^{๖๙} สมพล ชมประดิษฐ์, “ความเป็นไปได้ในการแปรรูปกิจการซ่อมอากาศยานกองทัพอากาศ เพื่อจัดตั้งศูนย์ซ่อมอากาศยานแห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - ๓.๓.๑ ลักษณะเครื่องมือ
 - ๓.๓.๒ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
๓. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
๔. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
๕. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
๖. ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try Out)
๗. ดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
๘. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
๙. สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

๓.๒ ประชากร

ประชากรที่ได้ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการ บินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ประกอบด้วย ข้าราชการทหารเรือทุกนาย จำนวน ๓๙๑ คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ๑) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- ๓) สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
- ๔) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence)^๑

๖) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ที่จะทำการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๒ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .๘๗๗

๗) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากบุคลากรของ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำนวน ๓๙๑ ชุด

^๑ Lee J. Cronbach, **Essentials of psychological testing**, 4th ed., (New York : Harper & Row, 1971), p. 123.

^๒ ประยูร อาษานาม, **คู่มือวิจัยทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่ง แบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของ บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน คือ ๑) เมตตากายกรรม ๒) เมตตาวจีกรรม ๓) เมตตามโนกรรม ๔) สาธารณโภคี ๕) สีสสามัญญตา และ ๖) ทิฏฐิสามัญญตา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยมี เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด ^๓

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม หลักสาราณียธรรม ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอลงชื่อจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามจากผู้อำนวยการศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๒) นำแบบสอบถามจำนวน ๓๙๑ ชุด พร้อมหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามไป ติดต่อผู้อำนวยการศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ เพื่อแจก

^๓ สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราช ภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร และข้าราชการทหารเรือในสังกัดศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๓) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากบุคลากร และข้าราชการทหารเรือในสังกัดศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้งหมดโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๓๙๑ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

๒) การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้^๔

๕.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มีการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายความว่า	มีการปฏิบัติงานในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายความว่า	มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายความว่า	มีการปฏิบัติงานในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายความว่า	มีการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

๓) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญแล้วนำเสนอเป็น การเขียนแบบความเรียง

^๔ ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๑ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๔.๓ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๔.๕ รูปแบบแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		(n=๓๙๑)	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ			
-	ชาย	๓๔๖	๘๘.๕๐
-	หญิง	๔๕	๑๑.๕๐
๒. อายุ			
-	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๘๐	๒๐.๕๐
-	๓๐ – ๔๐ ปี	๑๔๔	๓๖.๘๐
-	๔๑ – ๕๐ ปี	๙๓	๒๓.๘๐
-	มากกว่า ๕๑ ปีขึ้นไป	๗๔	๑๘.๙๐
๓. สถานภาพ			
-	โสด	๑๐๓	๒๖.๓๐
-	สมรส	๒๖๐	๖๖.๕๐
-	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	๒๘	๗.๒๐
๔. ระดับการศึกษา			
-	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๑	๖๙.๓๐
-	ปริญญาตรี	๑๑๓	๒๘.๗๐
-	สูงกว่าปริญญาตรี	๗	๑.๘๐
๕. สังกัด			
-	แผนกธุรการ	๒๓	๕.๙๐
-	กองบริหารงานซ่อมสร้าง	๒๘	๗.๒๐
-	กองควบคุมคุณภาพ	๓๓	๘.๔๐
-	กองพัฒนาการช่าง	๑๘	๔.๖๐
-	กองซ่อมเครื่องยนต์	๕๙	๑๕.๑๐
-	กองซ่อมบริภัณฑ์	๘๒	๒๑.๐๐
-	กองซ่อมอากาศยาน	๘๐	๒๐.๕๐
-	กองพลาธิการ	๒๕	๖.๔๐
-	กองโรงงาน	๔๓	๑๑.๐๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๖. รายได้		
- ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔๕	๑๑.๕๐
- ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๔๘	๓๗.๙๐
- ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๑๖๘	๔๓.๐๐
- ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๓๐	๗.๗๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๐ และเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ ๓๐

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปีคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๐ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปีคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐ รองลงมา ต่ำกว่า ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ ตามลำดับ ส่วนอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๘.๙๐

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สมรส คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕๐ รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐ รองลงมา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๐ และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๗.๐๐

สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สังกัดกองซ่อมบำรุง บริษัท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๐ และสังกัดกองพัฒนาการช่าง มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๔.๖๐

รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ รองลงมา มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙๐ และ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๐ ตามลำดับ ส่วนมีรายได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๗.๗๐

๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการ บินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) เมตตากายกรรม ๒) เมตตาว จีกรรม ๓) เมตตามโนกรรม ๔) สาธารณโภคี ๕) สีลสามัญญตา และ ๖) ทิฏฐิสามัญญตา โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรม ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดย ภาพรวม

(n = ๓๙๑)			
การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของ บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบิ นทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๑. เมตตากายกรรม	๓.๘๘	.๕๘๖	มาก
๒. เมตตาวจีกรรม	๓.๘๓	.๕๘๑	มาก
๓. เมตตามโนกรรม	๓.๘๖	.๕๘๑	มาก
๔. สาธารณโภคี	๓.๘๖	.๖๔๓	มาก
๕. สีลสามัญญตา	๓.๘๗	.๖๒๖	มาก
๖. ทิฏฐิสามัญญตา	๓.๘๗	.๖๒๒	มาก
ภาพรวม	๓.๘๙	.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือ ยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กอง การบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๙$) และเมื่อจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรม
ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้าน
เมตตากายกรรม

(n = ๓๙๑)

ด้านเมตตากายกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๑. แสดงออกต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและ ความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	.๖๓๘	มาก
๒. แสดงความช่วยเหลือกิจจระต่าง ๆ โดยความเต็ม ใจ	๓.๙๑	.๖๗๙	มาก
๓. แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อ หน้าและลับหลัง	๓.๙๕	.๗๔๑	มาก
๔. มีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลา	๓.๙๐	.๗๖๑	มาก
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่่าเสมอ แม้มไม่มี ใครบังคับ	๓.๙๗	.๗๒๒	มาก
ภาพรวม	๓.๙๘	.๕๙๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตากายกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตากายกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรม
ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้าน
เมตตาวจีกรรม

(n = ๓๙๑)

ด้านเมตตาวจีกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๖. พูดต่อกันด้วยเมตตา คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็ ประโยชน์	๓.๙๓	.๖๖๑	มาก
๗. เสนอแนะหรือทักท้วงต่อกันอย่างสุภาพ ด้วย ความหวังดี	๓.๙๔	.๗๐๘	มาก
๘. กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง	๓.๙๘	.๗๖๖	มาก
๙. มีการทักทาย สอบถามด้วยวาจาที่ไพเราะ อ่อนหวาน ชวนฟัง	๓.๗๗	.๗๐๒	มาก
๑๐. ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือ คับแค้นใจ	๓.๗๐	.๘๕๒	มาก
ภาพรวม	๓.๘๓	.๕๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาวจีกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาวจีกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรม
ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้าน
เมตตามโนกรรม

(n = ๓๙๑)

ด้านเมตตามโนกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๑๑. มีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป	๔.๐๔	.๗๐๔	มาก
๑๒. คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๙๖	.๗๕๐	มาก
๑๓. คิดต่อกันด้วยเมตตา คือมีจิตใจปรารถนาดี	๓.๙๓	.๖๙๕	มาก
๑๔. คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี	๓.๙๓	.๖๙๓	มาก
๑๕. มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน	๓.๙๕	.๗๒๓	มาก
ภาพรวม	๓.๘๖	.๕๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตามโนกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตามโนกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรม
ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้าน
สาธารณสุข

(n = ๓๙๑)

ด้านสาธารณสุข	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๑๖. ได้มาแบ่งกันกินใช้ คือแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดย ชอบธรรม	๓.๘๖	.๗๗๘	มาก
๑๗. ไม่ช่วงชิงของส่วนรวมมาเป็นของตน	๓.๘๗	.๘๓๘	มาก
๑๘. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์แก่กัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน ด้วยกัน	๓.๘๗	.๗๑๗	มาก
๑๙. มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆ ของ หน่วยงานอย่างประหยัด และเหมาะสม	๓.๗๗	.๗๕๐	มาก
๒๐. มีการจัดสรรสวัสดิการ หรือการทำงานล่วงเวลา ตามความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ทุกคน	๓.๗๑	.๘๔๐	มาก
ภาพรวม	๓.๘๖	.๖๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือ
ยุทธการ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กอง
การบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) และเมื่อ
พิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลัก
สราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสาธารณสุข
อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรม
ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้าน
สี่ส้ามัญญาตา

(n = ๓๙๑)

ด้านสี่ส้ามัญญาตา	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๒๑. ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือมีความประพฤติ สุจริตดีงาม	๓.๙๔	.๖๙๖	มาก
๒๒. รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม	๓.๙๕	.๗๓๒	มาก
๒๓. ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่ คณะ	๔.๐๑	.๗๗๖	มาก
๒๔. หากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดี ปรับปรุงตนเองและยังปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	๓.๙๘	.๘๑๘	มาก
๒๕. เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วท่านมุ่งมั่นทำงาน จนสำเร็จด้วยดี	๓.๙๙	.๗๔๖	มาก
ภาพรวม	๓.๙๗	.๖๒๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสี่ส้ามัญญาตาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสี่ส้ามัญญาตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรม
ของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้าน
ทฤษฎีสัมัญญาตา

(n = ๓๙๑)

ด้านทฤษฎีสัมัญญาตา	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติงาน
๒๖. ปรึบความเห็นเข้ากันได้ คือเคารปรึบฟังความ คิดเห็นกัน	๓.๙๙	.๖๙๕	มาก
๒๗. มีความเห็นชอบร่วมกันตกลงกันได้ในหลักการ สำคัญ	๓.๙๓	.๖๙๕	มาก
๒๘. ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมาย สูงสุดอันเดียวกัน	๓.๙๑	.๗๙๖	มาก
๒๙. ก่อนปฏิบัติงาน จะมีการประชุม และวางแผน การทำงานอยู่เสมอ	๓.๖๘	.๙๑๑	มาก
๓๐. เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ก็จะมีการประชุม แก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	๓.๙๒	.๙๐๖	มาก
ภาพรวม	๓.๘๗	.๖๒๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านทฤษฎีสัมัญญาตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านทฤษฎีสัมัญญาตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ โดยการทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ – ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามเพศ

(n = ๓๙๑)

การปฏิบัติงานตามหลัก สารานียธรรม	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านเมตตากายกรรม	๓.๘๘	.๕๙๒	๓.๘๑	.๕๔๐	.๗๕๓	.๔๕๒
๒. ด้านเมตตาวจีกรรม	๓.๘๔	.๕๗๙	๓.๗๖	.๖๐๓	.๘๖๕	.๓๘๘
๓. ด้านเมตตามโนกรรม	๓.๙๗	.๕๗๓	๓.๙๐	.๖๔๐	.๗๒๓	.๔๗๐
๔. ด้านสาธารณโภคี	๓.๘๖	.๖๓๔	๓.๘๔	.๗๑๓	.๒๓๐	.๘๑๙
๕. ด้านศีลสามัญญตา	๓.๙๘	.๖๑๔	๓.๙๑	.๗๑๒	.๗๖๖	.๔๔๔
๖. ด้านทฎฐิสามัญญตา	๓.๘๘	.๖๑๗	๓.๗๓	.๖๔๗	๑.๕๔๒	.๑๒๔
รวม	๓.๙๐	.๕๓๐	๓.๘๒	.๕๖๕	.๙๒๐	.๓๕๘

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อม
อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามอายุ

(n=๔๒๐)

การปฏิบัติงาน ตามหลัก สาราณียธรรม	ต่ำกว่า ๓๐ ปี		๓๐-๔๐ ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปีขึ้นไป		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. เมตตากายกรรม	๓.๘๓	.๕๑๕	๓.๘๐	.๕๔๑	๓.๘๑	.๖๗๑	๔.๐๓	.๖๐๑	๒.๙๑๕*	.๐๓๔
๒. เมตตาวจีกรรม	๓.๗๙	.๕๓๗	๓.๗๕	.๕๐๕	๓.๘๑	.๖๖๒	๔.๐๓	.๖๒๓	๔.๐๒๑**	.๐๐๘
๓. เมตตามโนกรรม	๓.๘๙	.๕๒๒	๓.๙๐	.๕๓๓	๓.๙๔	.๖๕๗	๔.๑๗	.๕๙๑	๔.๓๐๘**	.๐๐๕
๔. สาราณโมคิ	๓.๗๗	.๖๑๗	๓.๗๗	.๖๐๒	๓.๘๔	.๖๘๐	๔.๑๕	.๖๒๕	๖.๘๙๗**	.๐๐๐
๕. สีสสามัญญา	๓.๘๔	.๕๙๓	๓.๘๙	.๕๖๓	๔.๐๓	.๖๓๑	๔.๒๑	.๗๐๘	๕.๗๒๒**	.๐๐๑
๖. ทิฏฐีสามัญญา	๓.๗๘	.๕๗๒	๓.๗๘	.๖๑๐	๓.๘๑	.๖๔๗	๔.๐๗	.๖๒๓	๔.๒๔๘**	.๐๐๖
รวม	๓.๘๒	.๕๗๗	๓.๘๒	.๕๘๔	๓.๘๑	.๕๙๐	๔.๑๑	.๕๖๐	๕.๘๔๐**	.๐๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาราณโมคิ ด้านสีสสามัญญา และด้านทิฏฐีสามัญญา สำหรับเมตตากายกรรม มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑-๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๒	๓.๘๒	๓.๙๑	๔.๑๑
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๘๒	-	.๐๐	-.๐๙	-.๒๙*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๘๒		-	-.๐๙	-.๒๙*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๙๑			-	-.๒๐*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๑				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากร
 ที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม โดยรวม น้อยกว่า
 บุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่
 แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตากายกรรม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๓	๓.๘๓	๓.๘๐	๓.๘๑
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๘๓	-	.๐๓	-.๐๘	-.๒๑*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๘๐		-	-.๑๑	-.๒๓*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๘๑			-	-.๑๒
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป
 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้าน
 เมตตากายกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
 สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตาวจีกรรม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๗๙	๓.๗๙	๓.๗๕	๓.๘๑
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๗๙	-	.๐๓	-.๐๒	-.๒๔*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๗๕		-	-.๐๖	-.๒๘*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๘๑			-	-.๒๒*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๓				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป
 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้าน
 เมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มี
 ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่
 ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่
 อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตามโนกรรม

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๘๙	๓.๘๙	๓.๙๐	๓.๙๔
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๘๙	-	-.๐๒	-.๐๖	-.๒๙*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๙๐		-	-.๐๔	-.๒๗*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๙๔			-	-.๒๓*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป
 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้าน
 เมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มี
 ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่
 ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่
 อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านสาธารณโภคี

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
		๓.๗๗	๓.๗๗	๓.๗๗	๓.๘๔
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๗๗	-	.๐๐	-.๐๗	-.๓๘*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๗๗		-	-.๐๘	-.๓๘*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๘๔			-	-.๓๑*
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๑๕				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านสาธารณโภคี น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป ส่วน
 บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้าน
 สาธารณโภคี น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป สำหรับบุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มี
 ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านสาธารณโภคี น้อยกว่าบุคลากรที่มี
 อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่
 อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านศีลสามัญญตา

อายุ		ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๘๔	๓.๘๙	๔.๐๓	๔.๒๑
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๘๔	-	-.๐๕	-.๑๘	-.๓๖*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๘๙		-	-.๑๓	-.๓๑*
๔๑-๕๐ ปี	๔.๐๓			-	-.๑๘
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๒๑				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านศีลสามัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป
 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้าน
 ศีลสามัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
 สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านทฤษฎีสามัญญาตา

อายุ		ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๐-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๗๘	๓.๗๘	๓.๙๑	๔.๐๗
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๗๘	-	.๐๐	-.๑๓	-.๒๙*
๓๐-๔๐ ปี	๓.๗๘		-	-.๑๒	-.๒๙*
๔๑-๕๐ ปี	๓.๙๑			-	-.๑๖
๕๑ ปีขึ้นไป	๔.๐๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านทฤษฎีสามัญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป
 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม
 ด้านทฤษฎีสามัญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อม
อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n=๓๙๑)

การปฏิบัติงานตามหลัก สารานียธรรม	โสด		สมรส		หย่าร้าง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. เมตตากายกรรม	๓.๘๗	.๕๑๓	๓.๙๐	.๖๑๗	๓.๗๐	.๕๑๕	๑.๔๒๗	.๒๔๑
๒. เมตตาวจีกรรม	๓.๘๔	.๕๒๑	๓.๘๓	.๕๙๖	๓.๗๑	.๖๖๑	.๖๓๑	.๕๓๓
๓. เมตตามโนกรรม	๓.๙๙	.๕๒๓	๓.๙๗	.๕๙๕	๓.๘๑	.๖๔๘	๑.๐๐๖	.๓๖๗
๔. สาธารณโภคี	๓.๘๐	.๕๙๓	๓.๘๙	.๖๖๓	๓.๗๒	.๖๐๙	๑.๓๕๓	.๒๖๐
๕. สีสสามัญญา	๓.๙๕	.๕๘๔	๓.๙๙	.๖๔๐	๓.๘๘	.๖๕๒	.๔๙๑	.๖๑๒
๖. ทิฏฐิสามัญญา	๓.๘๐	.๕๗๗	๓.๙๑	.๖๔๔	๓.๗๔	.๕๓๙	๑.๙๒๔	.๑๔๗
รวม	๓.๘๗	.๔๖๙	๓.๙๒	.๕๕๖	๓.๗๖	.๕๔๙	๑.๑๖๓	.๓๑๔

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อม
อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๓๙๑)

การปฏิบัติงานตามหลัก สารานียธรรม	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. เมตตากายกรรม	๓.๘๙	.๕๗๖	๓.๘๘	.๖๐๑	๓.๒๙	.๔๗๔	๓.๖๖๐*	.๐๒๗
๒. เมตตาวจีกรรม	๓.๘๔	.๕๘๘	๓.๘๔	.๕๔๕	๓.๐๙	.๔๓๐	๕.๙๓๓**	.๐๐๓
๓. เมตตามโนกรรม	๓.๙๗	.๕๕๙	๓.๙๙	.๖๐๗	๓.๒๙	.๖๕๒	๔.๙๖๙**	.๐๐๗
๔. สาธารณโภคี	๓.๘๗	.๖๔๐	๓.๘๕	.๖๔๒	๓.๕๑	.๗๕๖	๑.๐๖๓	.๓๔๗
๕. สีสสามัญญา	๓.๙๙	.๖๓๐	๓.๙๖	.๖๑๔	๓.๖๙	.๖๖๒	.๘๒๒	.๔๔๐
๖. ทิฏฐิสามัญญา	๓.๘๖	.๖๓๒	๓.๙๐	.๖๐๑	๓.๖๙	.๕๗๖	.๔๔๙	.๖๓๙
รวม	๓.๙๐	.๕๓๒	๓.๙๐	.๕๓๒	๓.๔๒	.๕๒๔	๒.๗๗๙	.๐๖๓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านเมตตาวจีกรรม สำหรับเมตตากายกรรม มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในด้านที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๐-๒๑

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตากายกรรม

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๘๙	๓.๘๘	๓.๒๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๙	-	.๐๑	.๖๐*
ปริญญาตรี	๓.๘๘		-	.๖๑*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๒๙			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
 คิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรม มากกว่าบุคลากรที่มี
 การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความ
 คิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรม มากกว่าบุคลากรที่มี
 การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มี
 ระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตาวจีกรรม

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	๓.๘๔	๓.๘๔	๓.๐๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๘๔	-	.๐๐	.๗๕*
ปริญญาตรี	๓.๘๔		-	.๗๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๐๙			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความ
 คิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม มากกว่าบุคลากรที่มี
 การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความ
 คิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาวจีกรรม มากกว่าบุคลากรที่มี
 การศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มี
 ระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามสังกัด (n=๓๙๑)

การปฏิบัติงานหลัก สารานุกรมรวม	แผนกธุรการ		กองบริหารงานซ่อมสร้าง		กองควบคุมคุณภาพ		กองพัฒนาการช่าง		กองซ่อมเครื่องยนต์		กองซ่อมปริภัณฑ์		กองซ่อมอากาศยาน		กองพลธิการ		กองโรงช่าง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. เมื่อดำเนินการ	๓.๘๘	.๔๓๐	๓.๕๓	.๕๗๕	๓.๘๕	.๖๑๐	๔.๐๑	.๕๒๐	๔.๐๑	.๖๓๔	๓.๘๕	.๕๑๘	๓.๙๑	.๖๐๕	๓.๘๖	.๕๕๕	๓.๘๖	.๖๒๗	๑.๘๓	.๐๖๕
	๓.๖๔	.๔๕๕	๓.๕๑	.๕๕๗	๓.๙๒	.๕๘๗	๓.๙๗	.๔๕๖	๓.๙๒	.๖๕๕	๓.๘๘	.๕๑๑	๓.๗๘	.๖๔๓	๓.๘๖	.๕๕๕	๓.๘๖	.๕๕๕	๑.๘๑	.๐๕๖
๒. เมื่อดำเนินการ	๓.๗๐	.๔๗๗	๓.๗๕	.๖๔๑	๔.๐๗	.๖๕๒	๔.๑๓	.๔๙๕	๔.๑๓	.๖๑๖	๓.๙๓	.๕๓๒	๓.๙๓	.๕๕๒	๓.๘๕	.๕๕๕	๓.๘๕	.๕๕๕	๑.๙๕	.๐๕๑
	๓.๕๖	.๖๕๐	๓.๕๕	.๖๕๑	๓.๙๑	.๖๓๗	๓.๙๖	.๕๖๕	๓.๙๖	.๖๖๕	๓.๙๑	.๕๕๑	๓.๙๑	.๖๕๖	๓.๘๓	.๗๐๓	๓.๘๓	.๕๕๒	๑.๙๒	.๐๕๕
๔. สารานุกรม โมที	๓.๘๐	.๖๑๕	๓.๕๕	.๖๕๔	๔.๐๖	.๖๕๗	๔.๐๖	.๕๖๕	๔.๐๖	.๖๖๕	๓.๙๓	.๕๕๑	๓.๙๑	.๖๕๖	๓.๘๓	.๗๐๓	๓.๘๓	.๕๕๒	๑.๙๕	.๐๕๕
	๓.๘๐	.๖๑๕	๓.๖๑	.๕๖๔	๓.๙๗	.๕๕๕	๔.๑๑	.๔๙๖	๔.๑๑	.๖๕๗	๔.๐๖	.๖๕๗	๔.๑๖	.๕๕๖	๓.๘๐	.๗๐๐	๓.๘๐	.๖๓๗	๔.๐๘*	.๐๑๕
๖. ทัศนวิสัย สายตา	๓.๔๔	.๗๗๒	๓.๖๕	.๖๕๖	๔.๐๘	.๕๗๕	๓.๙๗	.๕๐๕	๓.๙๗	.๖๖๕	๓.๙๐	.๕๕๗	๓.๙๕	.๕๕๕	๓.๘๕	.๕๕๐	๓.๘๕	.๕๖๗	๒.๕๕*	.๐๑๕
	๓.๖๗	.๔๗๖	๓.๖๖	.๕๐๕	๔.๐๑	.๕๒๑	๔.๐๖	.๔๒๑	๔.๐๖	.๕๕๐	๓.๙๖	.๔๕๕	๓.๙๖	.๕๕๗	๓.๘๗	.๕๗๕	๓.๘๗	.๕๓๗	๒.๓๓*	.๐๓๖

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตา แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในด้านที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๒๓-๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสังกัด โดยรวม

สังกัด	\bar{X}	แผนก	กอง	กอง	กอง	กอง	กอง	กอง	กอง	กอง
		ธุรการ	บริหาร งานซ่อม สร้าง	ควบคุม คุณภาพ	พัฒนา การช่าง	ซ่อม เครื่อง ยนต์	ซ่อม บริ ภัณฑ์	ซ่อม อากาศยาน	กอง พลาธิ การ	กอง โรงงาน
	๓.๖๗	๓.๖๗	๓.๖๒	๓.๗๖	๔.๐๑	๔.๐๒	๓.๗๒	๓.๘๗	๓.๗๖	๓.๘๗
แผนกธุรการ	๓.๖๗	-	.๐๕	-.๒๙*	-.๓๔*	-.๓๔*	-.๒๕*	-.๒๐	-.๒๙	-.๒๐
กองงานบริหาร ซ่อมสร้าง	๓.๖๒		-	-.๓๕*	-.๓๙*	-.๔๐*	-.๓๐*	-.๒๕*	-.๓๔*	-.๒๕*
กองควบคุม คุณภาพ	๓.๗๖			-	-.๐๔	-.๐๕	.๐๕	.๐๙	.๐๐	.๐๙
กองพัฒนา การช่าง	๔.๐๑				-	-.๐๑	.๐๙	.๑๔	.๐๔	.๐๓
กองซ่อม เครื่องยนต์	๓.๗๒					-	.๑๐	.๑๕	.๐๕	.๑๔
กองซ่อม บริภัณฑ์	๓.๘๗						-	.๐๕	-.๐๔	.๐๕
กองซ่อม อากาศยาน	๓.๗๖							-	-.๐๙	.๐๐
กองพลาธิการ									-	.๐๙
กองโรงงาน	๓.๘๗									-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรที่สังกัดแผนกธุรการ มีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรที่สังกัดกองควบคุมคุณภาพ กองพัฒนาการช่าง กองซ่อมเครื่องยนต์ และกองซ่อม บริภัณฑ์ สำหรับบุคลากรที่สังกัดกองบริหารงานซ่อมสร้าง มีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณีย ธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม น้อยกว่าบุคลากร ที่สังกัดกองควบคุมคุณภาพ กองพัฒนาการช่าง กองซ่อมเครื่องยนต์ กองซ่อมบริภัณฑ์ กอง ซ่อมอากาศยาน กองพลาธิการ และกองโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับ บุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกันอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสังกัด ด้านสี่สัณญูตา

สังกัด	แผนก ธุรการ	กอง บริหาร งานซ่อม สร้าง	กอง ควบคุม คุณ ภาพ	กอง พัฒนา การช่าง	กองซ่อม เครื่อง ยนต์	กอง ซ่อม บริ ภัณฑ์	กอง ซ่อม อากาศ ยาน	กอง พลาธิ การ	กอง โรงงาน	
										\bar{X}
	๓.๘๐	๓.๖๑	๓.๘๗	๔.๑๑	๔.๑๒	๔.๐๒	๓.๘๕	๔.๑๖	๓.๘๐	
แผนกธุรการ	๓.๘๐	-	.๑๙	-.๑๗	-.๓๑	-.๓๒*	-.๒๒	-.๑๕	-.๓๖*	-.๑๐
กองงานบริหาร ซ่อมสร้าง	๓.๖๑	-	-.๓๖*	-.๕๐*	-.๕๑*	-.๔๒*	-.๓๔*	-.๕๕*	-.๓๐*	
กองควบคุมคุณภาพ	๓.๘๗		-	-.๑๔	-.๑๕	-.๐๕	.๐๒	-.๑๙	.๐๗	
กองพัฒนา การช่าง	๔.๑๑			-	.๐๐	.๐๙	.๑๖	-.๐๕	.๒๑	
กองซ่อม เครื่องยนต์	๔.๑๒				-	.๐๙	.๑๗	-.๐๔	.๒๑	
กองซ่อม บริภัณฑ์	๔.๐๒					-	.๐๘	-.๑๔	.๑๒	
กองซ่อม อากาศยาน	๓.๘๕						-	-.๒๑	.๐๕	
กองพลาธิการ	๔.๑๖							-	.๒๖	
กองโรงงาน	๓.๘๐								-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรที่สังกัดแผนกธุรการ มีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสี่สามีญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดกองซ่อมเครื่องยนต์ และกองพลาธิการ สำหรับบุคลากรที่สังกัดกอง บริหารงานซ่อมสร้าง มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการ บินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสี่สามีญญาตา น้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดกองควบคุมคุณภาพ กองพัฒนาการช่าง กองซ่อมเครื่องยนต์ กองซ่อมบริภัณฑ์ กองซ่อมอากาศยาน กองพลาธิการ และกองโรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกันคู่ อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามสังกัด ด้านทฤษฎีสามีญญาตา

สังกัด	แผนก ธุรการ	กอง บริหาร งานซ่อม สร้าง	กอง ควบคุม คุณ ภาพ	กอง พัฒนา การช่าง	กองซ่อม เครื่อง ยนต์	กอง ซ่อม บริ ภัณฑ์	กอง ซ่อม อากาศ ยาน	กอง พลาธิ การ	กอง โรงงาน	
										\bar{X}
แผนกธุรการ	๓.๔๔	-	-๒๔	-๖๔*	-๔๓*	-๕๒*	-๔๕*	-๔๐*	-๔๔*	-๔๕*
กองงานบริหาร ซ่อมสร้าง	๓.๖๙	-	-๓๙*	-๑๙	-๒๘*	-๒๑	-๑๕	-๒๐	-๒๑	
กองควบคุมคุณภาพ	๔.๐๘	-	-	.๒๐	.๑๑	.๑๘	.๒๔	.๑๙	.๑๙	
กองพัฒนา การช่าง	๓.๘๘	-	-	-	-๐๙	-๐๒	.๐๔	-๐๑	-๐๒	
กองซ่อม เครื่องยนต์	๓.๙๗	-	-	-	-	.๐๗	.๑๓	.๐๘	.๐๗	
กองซ่อม บริภัณฑ์	๓.๙๐	-	-	-	-	-	.๐๖	.๐๑	.๐๐	
กองซ่อม อากาศยาน	๓.๘๙	-	-	-	-	-	-	-๐๕	-๐๕	
กองพลาธิการ	๓.๘๙	-	-	-	-	-	-	-	-๐๑	
กองโรงงาน	๓.๘๗	-	-	-	-	-	-	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรที่สังกัดแผนกธุรการ มีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทิวจิตวิสามัญญูตา น้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดกองควบคุมคุณภาพ กองพัฒนาการช่าง กองซ่อมเครื่องยนต์ กองซ่อมบริภัณฑ์ กองซ่อมอากาศยาน กองพลธิการ และกองโรงงาน สำหรับบุคลากรที่สังกัดกอง บริหารงานซ่อมสร้าง มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการ บินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทิวจิตวิสามัญญูตา น้อยกว่าบุคลากรที่สังกัดกองควบคุม คุณภาพ และกองซ่อมเครื่องยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มี สังกัดแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามรายได้

(n=๓๙๑)

การปฏิบัติงาน ตามหลัก สาราณียธรรม	ต่ำกว่า		๑๐,๐๐๑-		๑๕,๐๐๑-		๓๐,๐๐๐ บาท		F	Sig.
	๑๐,๐๐๐ บาท		๑๕,๐๐๐ บาท		๓๐,๐๐๐ บาท		ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านเมตตา กายกรรม	๓.๘๒	.๕๘๐	๓.๘๐	.๕๒๖	๓.๘๘	.๖๑๑	๔.๒๙	.๕๗๗	๖.๒๘๕**	.๐๐๐
๒. ด้านเมตตา วจีกรรม	๓.๘๔	.๖๑๙	๓.๗๔	.๕๒๘	๓.๘๔	.๕๙๗	๔.๑๕	.๕๘๗	๔.๓๘๗**	.๐๐๕
๓. ด้านเมตตา มโนกรรม	๓.๘๙	.๕๘๖	๓.๙๑	.๕๑๙	๓.๙๗	.๖๒๐	๔.๒๗	.๕๖๐	๓.๖๕๑*	.๐๑๓
๔. ด้านสาธารณ โภคี	๓.๗๘	.๖๕๗	๓.๗๕	.๖๐๕	๓.๙๐	.๖๕๐	๔.๓๐	.๕๗๐	๖.๙๕๙	.๐๐๐
๕. ด้านศีล สามัญญูตา	๓.๘๖	.๖๑๙	๓.๘๘	.๕๗๔	๔.๐๒	.๖๕๔	๔.๓๕	.๕๗๕	๕.๖๗๔**	.๐๐๑
๖. ด้านทิวจิต วิสามัญญูตา	๓.๘๔	.๕๖๓	๓.๗๔	.๖๑๑	๓.๙๒	.๖๓๐	๔.๒๘	.๕๑๔	๗.๓๐๙**	.๐๐๐
รวม	๓.๘๔	.๕๓๑	๓.๘๐	.๔๘๐	๓.๙๒	.๕๕๗	๔.๒๗	.๕๐๘	๗.๑๘๕**	.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในด้านเมตตามโนกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในด้านที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗-๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ โดยรวม

รายได้		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ขึ้นไป
	\bar{X}	บาท	บาท	บาท	บาท
		๓.๘๔	๓.๘๐	๓.๘๒	๔.๒๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๘๔	-	.๐๔	-.๐๘	-.๔๔*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๘๐		-	-.๑๒*	-.๔๗*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๘๒			-	-.๓๕*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๒๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และสูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป

ไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตากายกรรม

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	
		๓.๘๒	๓.๘๐	๓.๘๘	๔.๒๙
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๘๒	-	.๐๒	-.๐๖	-.๔๗*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๘๐		-	-.๐๘	-.๔๙*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๘๘			-	-.๔๑*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๒๙				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตากายกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตากายกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตากายกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตาวจีกรรม

รายได้		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท
		๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๘๔	๓.๗๔	๓.๘๔	๔.๑๕
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๘๔	-	.๑๐	.๐๐	-.๓๑*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๗๔		-	-.๑๑	-.๔๑*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๘๔			-	-.๓๐*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๑๕				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาวจีกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตามโนกรรม

รายได้		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป
		๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	
	\bar{X}	๓.๘๙	๓.๙๑	๓.๙๗	๔.๒๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๘๙	-	-.๐๒	-.๐๘	-.๓๘*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๙๑		-	-.๐๗	-.๓๗*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๙๗			-	-.๓๐*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๒๗				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือ
 ยุทธการ ด้านเมตตามโนกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วน
 บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมใน
 ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตามโนกรรม น้อยกว่า
 บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-
 ๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบิน
 ทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตามโนกรรม น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐
 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ
 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านสาธารณโภคี

รายได้		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท
		๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๗๘	๓.๗๕	๓.๙๐	๔.๓๐
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๗๘	-	.๐๓	-.๑๒	-.๕๒*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๗๕		-	-.๑๕*	-.๕๕*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๙๐			-	-.๔๐*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๓๐				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการ
 ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือ
 ยุทธการ ด้านสาธารณโภคี น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วน
 บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมใน
 ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสาธารณโภคี น้อยกว่า
 บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และสูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้
 บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมใน
 ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสาธารณโภคี น้อยกว่า
 บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับ
 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านศีลสามัญญตา

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	
		๓.๘๖	๓.๘๘	๔.๐๒	๔.๓๕
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๘๖	-	-.๐๓	-.๑๖	-.๕๐*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๘๘		-	-.๑๓	-.๔๗*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๐๒			-	-.๓๔*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๓๕				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้ บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการปฏิบัติงานตามหลัก
 สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
 เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านทฤษฎีสัมมูลิตา

รายได้		ต่ำกว่า	๑๐,๐๐๑-	๑๕,๐๐๑-	๓๐,๐๐๐ บาท
		๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๐ บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	๓.๘๔	๓.๗๔	๓.๙๒	๔.๒๘
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๘๔	-	.๑๐	-.๐๘	-.๔๔*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐	๓.๗๔	-	-	-.๑๘*	-.๕๔*
๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๙๒	-	-	-	-.๓๖*
๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔.๒๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทฤษฎีสัมมูลิตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทฤษฎีสัมมูลิตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และสูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนี้บุคลากรที่มีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทฤษฎีสัมมูลิตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
นำไปสู่การตอบสนองมาตรฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๓๔

ตารางที่ ๔.๓๔ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของ บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบิน ทหารเรือ กองเรือยุทธการ	
เพศ	-	✓
อายุ	✓	-
สถานภาพสมรส	-	✓
ระดับการศึกษา	-	✓
สังกัด	✓	-
รายได้	✓	-

๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

การนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

๔.๔.๑ ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาทายกรรม

- ๑) ยังมีการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่บ้าง แต่ค่อนข้างน้อย
- ๒) บางครั้งการแสดงความเคารพซึ่งกันและกัน มีเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น
- ๓) บางคนขาดวินัยในการปฏิบัติงาน
- ๔) เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนมีความร่วมมือในการช่วยเหลือยังน้อยอยู่

๔.๔.๒ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาทายกรรม

- ๑) ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน
- ๒) ควรส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ๓) ควรอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ควรสร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน

๔.๔.๓ ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาวจีกรรม

- ๑) เมื่อการทำความผิดมักจะมีการดูตำว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ
- ๒) การว่ากล่าวตักเตือนในบางครั้งใช้วาจารุนแรงเกินไป
- ๓) บางครั้งผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์ในการว่ากล่าวตักเตือน

๔.๔.๔ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาวจีกรรม

- ๑) ควรแนะนำผู้กระทำความผิดให้มีการปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือน
- ๒) ควรใช้วาจาในการแนะนำที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๓) ควรว่ากล่าวตักเตือนด้วยความเมตตา มีเหตุผล

๔.๔.๕ ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตามโนกรรม

- ๑) ยังมีการมองผู้อื่นในแง่ลบอยู่บ้าง
- ๒) บางคนยังคิดหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน

๔.๔.๖ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร
ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตามโนกรรม

- ๑) ควรส่งเสริมการมองโลกในแง่บวกอยู่เสมอ
- ๒) ควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน และถือว่าเป็นผลงานของทุกคน

๔.๔.๗ ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสาธารณโภคี

- ๑) บางครั้งการแบ่งปันสิ่งของยอมไม่ทั่วถึงทุกคน
- ๒) บางครั้งมีความเห็นแก่ตัวเกิดขึ้น และขาดความเสียสละ

๔.๔.๘ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร
ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสาธารณโภคี

๑) ควรแบ่งปันสิ่งของที่ได้มาให้ครบทุกคน หรือพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล

- ๒) ควรสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปัน และรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น

๔.๔.๙ ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์
ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญตา

- ๑) บางคนมีการทำผิดศีลธรรมอยู่บ้าง
- ๒) พฤติกรรมของบางคน ยังไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัย
- ๓) บางครั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๔.๑๐ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร
ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญตา

- ๑) สนับสนุนในคุณค่าของคน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- ๒) ควรมีการอบรมเพื่อสร้างศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ
- ๓) ควรส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ

๔) ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

๔.๔.๑๑ ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทฤษฎีสามัญญาตา

๑) การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้

๒) บางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม

๔.๔.๑๒ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านทฤษฎีสามัญญาตา

๑) ควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) ควรรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน

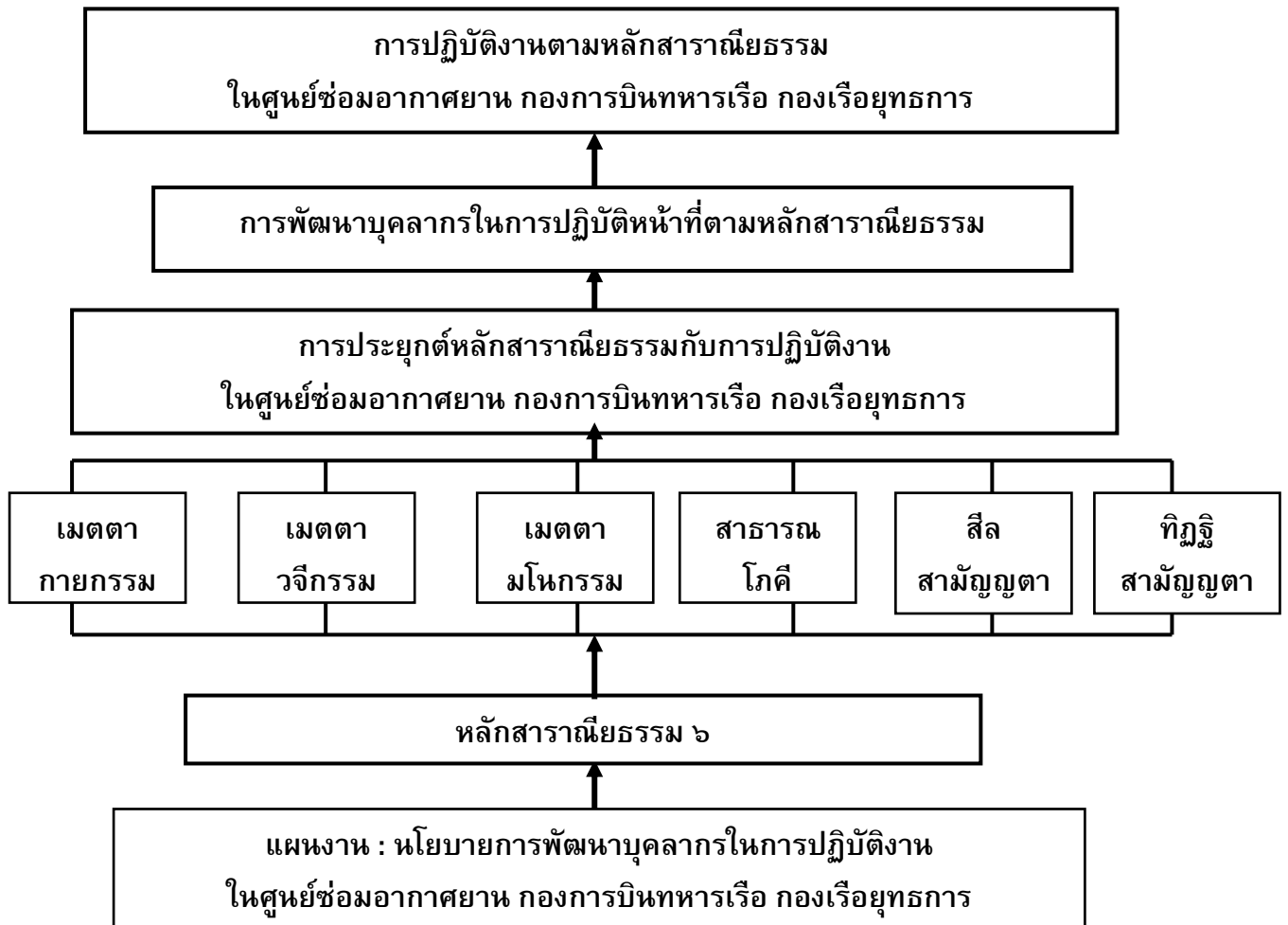
๓) ควรฝึกสติสัมปชัญญะแก่ทุก ๆ คน

สรุปได้ว่า ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ยังมีการช่วยเหลือผู้ที่อยู่ข้างแต่ค่อนข้างน้อย บางครั้งการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น บางคนขาดวินัยในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนมีความร่วมมือในการช่วยเหลือยังน้อยอยู่ เมื่อการทำความผิดจะมีการดูตำหนิมากกว่าการแนะนำ การว่ากล่าวตักเตือนในบางครั้งใช้วาจารุนแรงเกินไป บางครั้งผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์ในการว่ากล่าวตักเตือน ยังมีการมองผู้อื่นในแง่ลบอยู่บ้าง บางคนยังคิดหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน บางครั้งการแบ่งปันสิ่งของยอมไม่ทั่วถึงทุกคน บางครั้งมีความเห็นแก่ตัวเกิดขึ้น และขาดความเสียสละ บางคนมีการทำผิดศีลธรรมอยู่บ้าง พฤติกรรมของบางคน ยังไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัย บางครั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ควรส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ควรอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ควรสร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน ควรแนะนำผู้กระทำความผิดให้มีการปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่า

กล่าวตักเตือน ควรใช้วาจาในการแนะนำที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรว่ากล่าวตักเตือนด้วยความเมตตา มีเหตุผล ควรส่งเสริมการมองโลกในแง่บวกอยู่เสมอ ควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน และถือว่าเป็นผลงานของทุกคน ควรแบ่งปันสิ่งของที่ได้มาให้ครบทุกคน หรือพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล ควรสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปัน และรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น สนับสนุนในคุณค่าของคน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ควรมีการอบรมเพื่อสร้างศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ ควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน และควรฝึกสติสัมปชัญญะแก่ทุก ๆ คน

๔.๕ รูปแบบแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ



แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงรูปแบบแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสภาราษฎรธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ๓ ขั้นตอน คือ

๑) แผนงานนโยบายการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๒) การประยุกต์หลักสภาราษฎรธรรมกับการปฏิบัติงาน ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๓) การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสภาราษฎรธรรม ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แผนงานนโยบายการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นการกำหนดแผนงาน โดยมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวม และกำหนดเป็นแผนงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในระดับการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๒ การประยุกต์หลักสภาราษฎรธรรมกับการปฏิบัติงาน ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการทั้ง ๖ หลัก คือ ๑) เมตตาทายกรรม ๒) เมตตาวจีกรรม ๓) เมตตาโมกรรม ๔) สาธารณโภคี ๕) สีสสามัญญา และ ๖) ทิวฐีสสามัญญา มากำหนดเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยเป็นการประยุกต์ร่วมกัน จะออกมาเป็นแนวทางและวิธีการสำหรับบุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติงาน โดยรวม คือ

๒.๑ ด้านเมตตาทายกรรม เช่น ๑) แสดงออกต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ๒) แสดงความช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ โดยความเต็มใจ ๓) แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๔) มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลา ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่าเสมอ แม้ไม่มีใครบังคับ เป็นต้น

๒.๒ ด้านเมตตาวจีกรรม เช่น ๑) พูดต่อกันด้วยเมตตา คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ ๒) เสนอแนะหรือทักท้วงต่อกันอย่างสุภาพ ด้วยความหวังดี ๓) กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ๔) มีการทักท้วง สอบถามด้วยวาจาที่ไพเราะ อ่อนหวาน ชวนฟัง ๕) ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ เป็นต้น

๒.๓ ด้านเมตตาโมกรรม เช่น ๑) มีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ๒) คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ๓) คิดต่อกันด้วยเมตตา คือมีจิตใจปรารถนาดี ๔) คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี ๕) มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน เป็นต้น

๒.๔ ด้านสาธารณโภคี เช่น ๑) ได้มาแบ่งกันกินใช้ คือแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม ๒) ไม่ช่วงชิงของส่วนรวมมาเป็นของตน ๓) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์แก่กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน ๔) มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างประหยัด และเหมาะสม ๕) มีการจัดสรรสวัสดิการ หรือการทำงานล่วงเวลาตามความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ทุกคน เป็นต้น

๒.๕ ด้านศีลสามัญญา เช่น ๑) ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือมีความประพฤติสุจริตดีงาม ๒) รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ๓) ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ ๔) หากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีปรับปรุงตนเองและยังปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ๕) เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วทำมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จด้วยดี เป็นต้น

๒.๖ ด้านทิวฐิสามัญญา เช่น ๑) ปรึบความเห็นเข้ากันได้ คือเคารพรับฟังความคิดเห็นกัน ๒) มีความเห็นชอบร่วมกันตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ ๓) ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน ๔) ก่อนปฏิบัติงาน จะมีการประชุม และวางแผนการทำงานอยู่เสมอ ๕) เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ก็จะมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรม ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ เป็นขั้นตอนสูงสุดของรูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรม ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ คือ เมื่อผ่านขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ แล้ว จะสามารถพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ได้ในท้ายที่สุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำนวน ๓๙๑ คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๙๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD. ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๓๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๕๐ มีอายุระหว่าง ๓๐-๔๐ ปี จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘๐ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕๐ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๓๐ อยู่ในสังกัดกองซ่อมบริภัณฑ์ จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๐ และมีรายได้ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐

๕.๑.๒ การปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมอยู่ใน

กองเรือยุทธการ ในด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) และเมื่อพิจารณา รายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมใน ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา อยู่ในระดับ มากทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ ดังนี้

๑) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุก ด้าน

๒) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมี การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านเมตดาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธาณโภคี ด้านศีลสามัญญตา และด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา สำหรับเมตตาท ายกรรม มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมใน ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกันทุก ด้าน

๔) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมใน ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ในด้านเมตดาวจีกรรม สำหรับเมตตาทายกรรม มีการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน

๕) บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมี

การปฏิบัติงานในด้านศีลสามัญญตา และด้านทักขณสามัญญตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๖) บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในด้านเมตตาธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕.๑.๔ การนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

ปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ยังมีการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่บ้าง แต่ค่อนข้างน้อย บางครั้งการแสดงความรักซึ่งกันและกัน มีเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น บางคนขาดวินัยในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนมีความร่วมมือในการช่วยเหลือยังน้อยอยู่ เมื่อการทำความผิดจะมีการดูตำหนิมากกว่าการแนะนำ การว่ากล่าวตักเตือนในบางครั้งใช้วาจารุนแรงเกินไป บางครั้งผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์ในการว่ากล่าวตักเตือน ยังมีการมองผู้อื่นในแง่ลบอยู่บ้าง บางคนยังคิดหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน บางครั้งการแบ่งปันสิ่งของยอมไม่ทั่วถึงทุกคน บางครั้งมีความเห็นแก่ตัวเกิดขึ้น และขาดความเสียสละ บางคนมีการทำผิดศีลธรรมอยู่บ้าง พฤติกรรมของบางคน ยังไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัย บางครั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ควรส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ควรอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ควรสร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน ควรแนะนำผู้กระทำความผิดให้มีการปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือน ควรใช้วาจาในการแนะนำที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรว่ากล่าวตักเตือนด้วยความเมตตา มีเหตุผล ควรส่งเสริมการมองโลกในแง่บวกอยู่เสมอ ควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน และถือว่าเป็นผลงานของทุกคน ควรแบ่งปันสิ่งของที่ได้มาให้ครบทุกคน หรือพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล ควรสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปัน และรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น สนับสนุนในคุณค่าของคน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ควรมีการ

อบรมเพื่อสร้างศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ ควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน และควรฝึกสติสัมปชัญญะแก่ทุกๆ คน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักสราณีธรรมศูนย์ช่อม อากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก และมีคุณธรรมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา ทิศรอด ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านสมานัตตตา ด้านอัตถจริยา ด้านปิยวาจาและด้านทาน^๑ และยิ่งสอดคล้องผลการวิจัยของบุญมี บุญเอี่ยม ได้ศึกษาเรื่อง “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” เพื่อเปรียบเทียบการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก^๒ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านเมตตาทายกรรม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลัก สราณีธรรมศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตา ทายกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีการช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่

^๑ชาตรี แแนวำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณทิต, สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^๒บุญมี บุญเอี่ยม, “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการ บินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณทิต, (บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังกันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูซงค์ บุญอภัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ได้รับความรู้สึกอบอุ่น และเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีของบุคลากรในโรงเรียน^๓

๒) ด้านเมตตาจริกรรม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาจริกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีการช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาณี จินดาหลวง ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็อยู่ในระดับมาก^๔

๓) ด้านเมตตาโมโนกรรม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านเมตตาโมโนกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีการตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บังอร ประทุมเทา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

^๓ ภูซงค์ บุญอภัย, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๙), หน้า ๖๕.

^๔ สุภาณี จินดาหลวง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๐), หน้า ๔๗.

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ^๕

๔) ด้านสาธารณโภคี จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านสาธารณโภคี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของ เล็กน้อยก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้ใช้สอยร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ รัตนา ศุกลสกุล ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาลนครลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล นครลำปาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความพร้อมของหน่วยงาน ในการสนับสนุนเรื่องทรัพยากร การได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณเพียงพอ ความสะดวกใน การใช้สอยทัศนูปกรณ์ต่อการเรียนการสอน จัดให้มีตำรา เอกสารเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้า บริเวณที่ทำงานของพนักงานครูมีความสะดวก สะอาดน่าอยู่ มีอุปกรณ์พร้อมและมีความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่นๆ และความเหมาะสมในการจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ^๖

๕) ด้านศีลสามัญญตา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลัก สาราณียธรรมศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการbinทหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านศีลสามัญญตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตาม ระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตาม โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ พบว่า มี ความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน การเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่ และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ มีความพร้อมในการปฏิบัติ หน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่สติปัญญา และด้านร่างกาย ค่อนข้างมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียน

^๕ บังอร ประทุมเทา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๖), หน้า ๘๒.

^๖ รัตนา ศุกลสกุล, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๑), หน้า ๓๘.

นายร้อยตำรวจให้มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ มีระเบียบวินัย มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย และมีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างชัดเจน มีการฝึกฝนให้มีนิสัยรักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และเน้นให้รักษาความสะอาดสถานที่พักอาศัย และระเบียบวินัยในการแต่งเครื่องแบบ และการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์การออกปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ^๗

๖) ด้านที่ปฏิวิสามัญญตา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมศูนยช่อมอากาศยาน กองการบิณฑหารเรือ กองเรือยุทธการ ด้านที่ปฏิวิสามัญญตาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรมีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา คมสัน ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจมากทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับ คือ ความสามัคคีในการทำงานเป็นที่มของพนักงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสาขา ด้านการแยกความสัมพันธ์ส่วนตัวออกจากเรื่องการทำงาน ด้านการพบปะสังสรรค์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาส ด้านมีการประชุม สรุปแก้ไข้ปัญหาการทำงานร่วมกัน ด้านผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำแก้ไข้ปัญหาให้ท่านเสมอเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และด้านการเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชากับพนักงานแต่ละคน^๘

๕.๒.๑ จากผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนยช่อมอากาศยาน กองการบิณฑหารเรือ กองเรือยุทธการ สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมศูนยช่อมอากาศยาน กองการบิณฑหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานในรูปแบบของทหารจะมีลักษณะคล้ายกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกตามเพศ จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในศูนยช่อมอากาศยานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”

^๗เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ, “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๐๘.

^๘อรุมา คมสัน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๑), หน้า ๕๗.

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^๙

๒) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกันจะปฏิบัติงานหน้าที่ของตนได้แตกต่างกันออกไป จึงทำให้ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปทุมพร สุขอาษา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๐}

๓) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานภาพสมรสไม่ขึ้นอยู่กับมีการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เดชชาติ มั่นคง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการ

^๙ชาติรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๐}ปทุมพร สุขอาษา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็งอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน^{๑๑}

๔) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ส่วนใหญ่จะมีวิชาความรู้ในเรื่องเดียวกันโดยเฉพาะวิชาการทหาร จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ศูนย์ซ่อมอากาศยาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษม คำศรี ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะของงานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันแล้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ๑๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๒}

๕) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละสังกัดมีความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของตนแตกต่างกันออกไป จึงส่งผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ศูนย์ซ่อมอากาศยาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต

^{๑๑} เดชชาติ มั่นคง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒), หน้า ๙๖.

^{๑๒} เกษม คำศรี, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

กำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สายงาน และลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ ๓๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๑๓}

๖) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมศูนย์ช่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความจำเป็นในการใช้จ่ายแตกต่างกัน หรือการได้รับสวัสดิการที่ต่างกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ศูนย์ช่อมอากาศยาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิชระ วรรษพันธ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วน พนักงานการไฟฟ้าที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับพนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และพนักงานการไฟฟ้าที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๔}

^{๑๓} ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๑๔} วิชระ วรรษพันธ์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

๑) จากผลการวิจัยด้านเมตตากายกรรม พบว่า ยังมีการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่บ้าง แต่ค่อนข้างน้อย บางครั้งการแสดงความรักซึ่งกันและกัน มีเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น บางคนขาดวินัยในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนมีความร่วมมือในการช่วยเหลือยังน้อยอยู่ ดังนั้นจึงควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ควรส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ควรอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ และควรสร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน

๒) จากผลการวิจัยด้านเมตตาวาจากรรม พบว่า เมื่อการทำความผิดมักจะมีการดูตำราว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ การว่ากล่าวตักเตือนในบางครั้งใช้วาจารุนแรงเกินไป และบางครั้งผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์ในการว่ากล่าวตักเตือน ดังนั้นจึงควรแนะนำผู้กระทำความผิดให้มีการปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือน ควรใช้วาจาในการแนะนำที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน และควรว่ากล่าวตักเตือนด้วยความเมตตา มีเหตุผล

๓) จากผลการวิจัยด้านเมตตาโมกกรรม พบว่า ยังมีการมองผู้อื่นในแง่ลบอยู่บ้าง และบางคนยังคิดหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมการมองโลกในแง่บวกอยู่เสมอ และควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน และถือว่าเป็นผลงานของทุกคน

๔) จากผลการวิจัยด้านสาธารณโภคี พบว่า บางครั้งการแบ่งปันสิ่งของย่อมไม่ทั่วถึงทุกคน และบางครั้งมีความเห็นแก่ตัวเกิดขึ้น และขาดความเสียสละ ดังนั้นจึงควรแบ่งปันสิ่งของที่ได้มาให้ครบทุกคน หรือพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล รวมถึงควรสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปัน และรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น

๕) จากผลการวิจัยด้านศีลสามัญญตา พบว่า บางคนมีการทำผิดศีลธรรมอยู่บ้าง พฤติกรรมของบางคน ยังไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัย และบางครั้งผู้บังคับบัญชปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงควรสนับสนุนในคุณค่าของคน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ควรมีการอบรมเพื่อสร้างศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

๖) จากผลการวิจัยด้านทิวฐีสามัญญตา พบว่า การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาคือต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน และควรฝึกสติสัมปชัญญะแก่ทุกๆ คน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

- ๑) ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้
- ๒) ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อิทธิบาท ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้
- ๓) ควรศึกษาความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมกับหลักการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๔) ควรศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำไปปฏิบัติ
- ๕) ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กองทัพเรือ. กองทัพเรือกับราชนาวิ. กรุงเทพมหานคร : กองทัพเรือ, ๒๕๓๙.

_____ . แนวคิดและการดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมอากาศยาน. กรุงเทพมหานคร : กองทัพเรือ, ๒๕๔๓.

การศาสนา, กรม. พุทธสุภาษิต เล่ม ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๗.

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

_____ . ทฤษฎีการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๓.

_____ . หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗.

นุรักษ์ คุณชล และคณะ. คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท. กรุงเทพมหานคร : ชมรมมหาบัณฑิตราม, ๒๕๔๓.

ประกอบ กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด้านสหวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ประยูร อาษานาม. คู่มือวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๕.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ จิตตมาโน). **ธรรมะสำหรับประชาชน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทคลังวิชา จำกัด, ๒๕๓๖.
- พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๒.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒.
- มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาทร. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- _____. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๒.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๐.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำนานัญญู, ๒๕๒๑.
- สุนันทา เลานันท์. **การพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑.
- สุวรีย์ ศิริโกการภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.
- โสภา ชูพิกุลชัย. **การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึงปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔.
- อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาองค์กร : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

(๒) บทความ :

- ผู้บัญชาการทหารเรือ. "ธรรมานุศาสน์". **กระตุก**. กองเรือยุทธการ, (พฤษภาคม, ๒๕๕๑) : ๓๖.

(๓) วิทยานิพนธ์/ภาคานิพนธ์/รายงานวิจัย :

เกษม คำศรี. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๗.

ขวัญใจ มีทิพย์. “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ. “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.

ชาติรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

เดชชาติ มั่นคง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.

ธวัชชัย เมฆกระจาย. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗.

บั้งอร ประทุมเทา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๖.

บุญวีร์ ไขว้พันธุ์. “ทัศนะต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน”. ภาคานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

- บุญมี บุญเยี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบิน ภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.
- ปทุมพร สุขอาษา. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”. **วิทยานิพนธ์ศิลป ศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๔๖.
- ประสาน บุญเหมือน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงาน ตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.
- ปรีชา ทิศรอด. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทูร์ คอร์ ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ภุชงค์ บุญอภัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- รัชชา สุวณิช. “การสร้างหลักสูตร ฝึกอบรมช่างซ่อมบำรุง เฮลิคอปเตอร์โรบินสัน อาร์ ๒๒ สำหรับศูนย์ซ่อมอากาศยาน ศูนย์ฝึกการบิน สถาบันการบินพลเรือน”. **วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี, ๒๕๔๙.
- รัตนา ศุกลสกุล. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครลำปาง”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย ราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๑.
- วรจิตร หนองแก. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.
- วัชระ วรียพันธ์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ ที่มีต่อปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงาน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหา บัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

- วิจิตรา แสงชัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุ ระบบ เอฟ เอ็ม ในเขตอีสานใต้”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๓
- วิศุทธิ์ ขวัญพฤษ. “การศึกษาหลักธรรมของพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙.
- ศักดิ์ชัย มูลชอบ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.
- สมพล ชมประดิษฐ์. “ความเป็นไปได้ในการแปรรูปกิจการช่อมอากาศยานกองทัพอากาศ เพื่อจัดตั้งศูนย์ช่อมอากาศยานแห่งประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.
- สมศักดิ์ ปาแดง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๕.
- สุทธิคำพร บำราญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพัฒนากร กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- สุภาณี จินดาหลวง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโอง จังหวัดลำพูน”. **ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๐.
- สุภาวดี บริกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- อรรอรุณ ละมูลจิตต์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.
- อรอุมา คมสัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๑.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Barnard, Chester I. **The Function of Executive**. Massachusettes : Harvard University, 1970.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York : Harper & Row, 1971.

Fayol, Henri. **Industrial and General Administration**. New York : Mc-Grew Hill, 1930.

Getzels J.W. **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**. New York : Wiley, 1957.

Getzels, Jacop W. and Guba, Egon G. "Social Behavior and the Administrative Process"
School Review, Vol. 65, (1973) : 164-175.

Good, Mary L. **Integrating the Individual and the Organization**. New York : Wiley, 2006.

Gulick, L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1973.

Herzberg, F., et. al. **Job Attitude : Review of Research and Opinion**. Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh, 1957.

Katz, E. and Brenda, D. **Bureaucracy and the Public**. New York : Basic Books, 1973.

Reeder, William W. **Leadership Development in a Mormon Community**. New York : Wiley, 1968.

Shelly, M. W. **Responding to Social Change**. Pennsylvania : Dowden. Hutchiaon Press, 1975.

Weber, Max. **The Thory of Social and Economic Organization**. New York : The Free Press, 1966.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๔



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๔ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.วิจิตร กิตติพิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย น.อ.นพคุณ นามสกุล บงกชกาญจน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๒๔๑
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ลุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

๓๖๕๐๘/๑๕๐ ๓๑/๑๐๒๖/๓๑



บันทึกข้อความ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระมหาบุญเลิศ อินุทปโมญ

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.วิริณีย์ กิตติพิชัย

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาอนามัยครอบครัว
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

๓. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ดร. พิเชฐ ทั่งโต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ดร.ยุทธนา ปราณีต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๙

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ด้วย น.อ.นพดล นามสกุล บงกชกาญจน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๒๕๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.พิเชฐ ทังโต ๒๐/๑๐/๕๓

(ดร.พิเชฐ ทังโต)

๑๓ ต.ค. ๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๙

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุธนา ปราณีต

ด้วย น.อ.นพดล นามสกุล บงกชกาญจน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๒๔๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.ยุธนา ปราณีต
ดำรงตำแหน่งได้ ✓

(ดร.ยุธนา ปราณีต)

๕๓๑.๕๓

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรมของบุคลากร
ศูนย์ซ่อมอากาศยาน

ส่วนที่ ๓ เป็นปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรม

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็น
จริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๑. เพศ () ชาย () หญิง

๒. อายุ () ต่ำกว่า ๓๐ ปี () ๓๐ - ๔๐ ปี
() ๔๑ - ๕๐ ปี () ๕๑ ปี ขึ้นไป

๓. สถานภาพ

() โสด () สมรส
() หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

๔. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี

๕. สังกัด

() แผนกธุรการ () กองบริหารงานซ่อมสร้าง
() กองควบคุมคุณภาพ () กองพัฒนาการช่าง
() กองซ่อมเครื่องยนต์ () กองซ่อมบริษัท
() กองซ่อมอากาศยาน () กองพลาธิการ
() กองโรงงาน

๖. รายได้

() ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท () ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท
() ๑๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท () ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสารานียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อม
 อากาศยาน โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง
 ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	๑. เมตตากายกรรม ช่วยเหลือกิจกรรมของผู้ร่วมหมู่คณะ ด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๑	แสดงออกต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดี ต่อเพื่อนร่วมงาน					
๒	แสดงความช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ โดยความเต็มใจ					
๓	แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับ หลัง					
๔	มีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลา					
๕	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่่าเสมอ แม้ไม่มีใครบังคับ					
	๒. เมตตาวจีกรรม ช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดง ความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๖	พูดต่อกันด้วยเมตตา คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์					
๗	เสนอแนะหรือทักท้วงต่อกันอย่างสุภาพ ด้วยความหวังดี					
๘	กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง					
๙	มีการทักทาย สอบถามด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ชวนฟัง					
๑๐	ไม่พูดในสิ่งที่ฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	๓. เมตตามโนกรรม ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองกันในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๑๑	มีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป					
๑๒	คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
๑๓	คิดต่อกันด้วยเมตตา คือมีจิตใจปรารถนาดี					
๑๔	คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองในแง่ดี					
๑๕	มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน					
	๔. สาธารณโภคี เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ ได้ใช้สอยร่วมกัน					
๑๖	ได้มาแบ่งกันกินใช้ คือแบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม					
๑๗	ไม่ช่วงชิงของส่วนรวมมาเป็นของตน					
๑๘	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สงเคราะห์แก่กัน ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน					
๑๙	มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างประหยัด และเหมาะสม					
๒๐	มีการจัดสรรสวัสดิการ หรือการทำงานล่วงเวลาตามความเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ทุกคน					
	๕. สีลสามัญญตา มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ					
๒๑	ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือมีความประพฤติสุจริตดีงาม					
๒๒	รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม					
๒๓	ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ					
๒๔	หากถูกตำหนิในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ยินดีปรับปรุงตนเองและยังปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
๒๕	เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วทำนุ้มน่งทำงานจนสำเร็จด้วยดี					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๖. ทฤษฎีสัมพันธภาพ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสันตสุข หรือขจัดปัญหา					
๒๖	ปรับความเห็นเข้ากันได้ คือเคารพรับฟังความคิดเห็นกัน					
๒๗	มีความเห็นชอบร่วมกันตกลงกันได้ในหลักการสำคัญ					
๒๘	ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน					
๒๙	ก่อนปฏิบัติงาน จะมีการประชุม และวางแผนการทำงานอยู่เสมอ					
๓๐	เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา ก็จะมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม

๑. เมตตากายกรรม (ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง)

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๒. เมตตาวจีกรรม (ช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง)

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓. เมตตา मनกรรม (ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง)

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๕. สาธารณโภคี (เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้ใช้สอยร่วมกัน)

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๕. สีสสามัญญาตา (มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ)

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๖. ทิฏฐิสามัญญาตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสันติสุข หรือขจัดปัญหา)

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์
- เกิด** : วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๐๗
- สถานที่เกิด** : กรุงเทพมหานคร
- การศึกษา** : อนุบาลอำนาจวิทยา
: โรงเรียนสตรีประทีปวิทย์ (อุรุพงษ์)
: โรงเรียนโยธินบูรณะ
: โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริย์
: โรงเรียนนายเรือ
: โรงเรียนการบินกำแพงแสน
: โรงเรียนช่างอากาศ
: สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง
: สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง
: สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง
: สถาบันป้องกันราชอาณาจักร
: สถาบันพระปกเกล้า
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน** : ๑๐๕/๔๓๖ หมู่ ๑ ตำบลพลูตาหลวง อำเภอสัตตหีบ
จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๘๐
- สถานที่ทำงาน** : กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ
- ตำแหน่งงาน** : หัวหน้ากองแผนการช่าง กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ