

**การปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ**
**The Personnel's Working Performance based on Saraniyadhamma of the Aircraft
Maintenance Facility Center, Royal Thai Naval Air Division, Royal Thai Fleet**

นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์
Capt. Noppadon Bongkochkarn, R.T.N.
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา
Ph.D. Student Department of Philosophy
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Gradual School Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail : bongkochkan81@gmail.com

บทคัดย่อ

วิจัยนี้ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สังกัดและรายได้ที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรมพบว่า มีการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันเฉพาะภายในที่ทำงาน เท่านั้น เมื่อมีการทำงานผิดพลาดมักจะมีการดูค่ว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ ยังมีการหลีกเลี่ยงงานที่กระทำ ร่วมกันการแบ่งปันสิ่งของบางอย่างยังไม่ทั่วถึงทุกคน ยังมีการประพฤติผิดระเบียบวินัย การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม

คำสำคัญ: สารานีธรรม, ศูนย์ซ่อมอากาศยาน, กองการบินทหารเรือ, กองเรือยุทธการ

ABSTRACT

This study found that the personnel's performance of the aircraft maintenance facility center, Royal Thai Naval Air Division, Royal Thai Fleet, based on Saraniyadhamma including six sections was overall at a high level. When considering each section, it was found that the working performance of each section was in the high level. In comparison, the personnel with different genders, different marital status, and different education levels had done their works based on Saraniyadhamma in the same way whereas the personnel with the overall difference in terms of age, affiliation, and income had done their works based on Saraniyadhamma differently. The overall difference was statistically significant at .05. Regarding the working performance based on Saraniyadhamma, it found that there was the mutual respect only in the division. When someone had committed a mistake,

there will be blame rather than suggestion. Moreover, there is the avoidance of collaboration. The share of reward is not thorough to everyone as well as the discipline misconduct. There is some disagreement during a meeting. As a result, there is no the solution and someone has no chance to give opinion during the meeting.

Keywords: Saraniyadhamma, Aircraft Maintenance Facility Center, Royal Thai Naval Air Division, Royal Thai Fleet

1. บทนำ

แนวความคิดในการจัดตั้งกองการบินทหารเรือ หรือกำลังอากาศยานวีนัน เริ่มเมื่อปี พ.ศ.2464 เมื่อพลเรือเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ พระองค์เจ้าอาภากรเกียรติวงศ์ กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ เสนาธิการทหารเรือ ทรงเสนอความเห็นต่อที่ประชุมสภาบัญชาการกระทรวงทหารเรือ ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2464 ว่า สมควรตั้งกองบินทะเลขึ้นโดยใช้สัดหีบเป็นฐานทัพ และควรเริ่มตั้งต้นซื้อเครื่องบินทะเลเพียง 2 ลำ ก่อนกับควรให้นายนาวาเอก พระประดีย์ตินาวายุทธ (ต่อมาเป็นพลเรือโทพระยาราชาวงษ์สัน) ซึ่งกำลังดูงานอยู่ในยุโรปขณะนั้นดูระเบียบการจัดเครื่องบินทะเลไว้ด้วย สำหรับนักบินนั้นควรเลือกนายทหารที่เหมาะสมไปฝากฝึกหัดบินที่กรมการบินทหารบก สภาบัญชาการได้มีมติอนุมัติตามข้อเสนอนี้เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2464 และมอบให้กรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ ทรงจัดทำโครงการในเรื่องนี้ต่อไป จากการที่พระองค์ท่านได้เสนอความคิดให้มีกำลังอากาศยานวีนัน ในราชนาวิ้นนั้นว่าพระองค์ท่านทรงเป็นผู้ริเริ่ม ให้เกิดกิจการบินขึ้นในกองทัพเรือโดยแท้

ต่อมาหมวดการบินทหารเรือมีเครื่องบินเพิ่มขึ้นการอาศัยสถานที่ของกองทัพอากาศมีความไม่สะดวก บางประการ ในปี พ.ศ. 2507 กองทัพเรือจึงได้สร้างสนามบินขึ้นที่บ้านอู่ตะเภา ตำบลพลลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยใช้งบประมาณของกองทัพเรือ ระหว่างการก่อสร้างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เสนอความช่วยเหลือในการก่อสร้างและขอใช้สนามบินอู่ตะเภาบางส่วนเป็นการตอบแทน กิจการหมวดการบินทหารเรือได้เจริญก้าวหน้าโดยลำดับและได้รับอนุมัติให้ขยายอัตราเป็นกองบินทหารเรือเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 จากความสำคัญของการกำลังอากาศยานและภารกิจของกองทัพเรือที่จะต้องรักษาทรัพยากรของชาติทางทะเลและปกป้องอธิปไตย เหนือน่านน้ำไทย และทำให้กองทัพเรือ ต้องเพิ่มกำลังทางเรือมากขึ้น เป็นผลทำให้กองบินทหารเรือ ต้องมีภารกิจมากขึ้นตามไปด้วย กองทัพเรือจึงได้ขยายกองบินทหารเรือ เป็นกองการบินทหารเรือ เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 และได้ถือเอาวันที่ 7 ธันวาคม ของทุกปี เป็นวันคล้ายวันสถาปนากองการบินทหารเรือ ซึ่งเป็นวันที่สภาบัญชาการ กระทรวงทหารเรือ ได้มีมติอนุมัติให้จัดตั้งกองบินทหารเรือขึ้น สอดคล้องกับประวัติศาสตร์การกำเนิดกิจการบินนาวิ

ปัจจุบันผู้บัญชาการทหารเรือ ได้พิจารณาหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้กำลังพลของทหารเรือ มีความสำนึกในหน้าที่ และยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น มีโครงการหลายๆ โครงการที่แสดงถึงความตั้งใจและมุ่งมั่นของทหารเรือที่ประสงค์จะแก้ไข พัฒนา ส่งเสริมให้กำลังพลของทหารเรือ มีคุณภาพและคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น เช่น โครงการลดละเลิกบุหรี (เป็นหนึ่งความดีถวายพ่อหลวง) ที่ได้ดำเนินการมาแล้ว และได้ผลในระดับหนึ่ง สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการแก้ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ ซึ่งทำให้กำลังพลหลายท่านได้หลุดพ้นจากความเป็นหนี้ และโครงการต่อมาก็คือ โครงการทหารเรือไร้พุง ซึ่งกำลังเริ่มดำเนินการอยู่ (ผู้บัญชาการทหารเรือ กองเรือยุทธการ, 2551, หน้า 36) และเพื่อให้โครงการต่างๆ สามารถดำเนินการและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว ก็ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนภายในหน่วยงาน ให้เกิดความสามัคคีควบคู่กับการมีคุณธรรมในการดำเนินงานด้วย ดังนั้น คุณธรรมหรือหลักธรรมที่ช่วยทำให้เกิดความสามัคคี

หรือความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน คือ สาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมสำหรับพัฒนาตนเองให้มีความเสียสละ เมตตา กรุณา กตัญญู กตเวทิตะ และสามัคคี รวมถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าน่าจะมีหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะสาราณียธรรม 6 ประการที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารงานของศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ เพื่อให้กำลังพล มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพจิตที่สดใส มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง อันจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคมส่วนรวมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และนำไปทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try Out) แล้วดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล สรุปและรายงานผลการศึกษาวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1) บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาภาวกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาภาวกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2) บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาจริกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาจริกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3) บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ ในด้านเมตตาโมกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า

การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านเมตตามโนกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4) บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ ในด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับมากทุกข้อ

5) บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ ในด้านสี่สามัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านสี่สามัญอยู่ในระดับมากทุกข้อ

6) บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ ในด้านทฤษฎีสามัญญตาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ในด้านทฤษฎีสามัญญตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

4.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กอง
การบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านเมตตาวจกรรมด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านสัสสามัญญตาและด้านทิวฐิสามัญญตาสำหรับเมตตาทายกรรม มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านเมตตาวจกรรม สำหรับเมตตาทายกรรม มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6) บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานในด้านเมตตามโนกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 การนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ยังมีการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่บ้าง แต่ค่อนข้างน้อย บางครั้งการแสดงความเคารพซึ่งกันและกัน มีเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น บางคนขาดวินัยในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนมีความร่วมมือในการช่วยเหลือยังน้อยอยู่เมื่อการทำความผิดมักจะมีการดูว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ การว่ากล่าวตักเตือนในบางครั้งใช้วาจารุนแรงเกินไป บางครั้งผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์ในการว่ากล่าวตักเตือน ยังมีการมองผู้อื่นในแง่ลบอยู่บ้าง บางคนยังคิดหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน บางครั้งการแบ่งปันสิ่งของย่อมไม่ทั่วถึงทุกคน บางครั้งมีความเห็นแก่ตัวเกิดขึ้น และขาดความเสียสละ บางคนมีการทำผิดศีลธรรมอยู่บ้าง พฤติกรรมของบางคนยังไม่ถูกต้องตามระเบียบวินัย บางครั้งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ควรส่งเสริมการเคารพ ซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ควรอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ควรสร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน ควรแนะนำผู้กระทำความผิดให้มีการปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือน ควรใช้วาจาในการแนะนำที่สุภาพ และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรว่ากล่าวตักเตือนด้วยความเมตตาไม่เหตุผล ควรส่งเสริมการมองโลกในแง่บวกอยู่เสมอ ควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน และถือว่าเป็นผลงานของทุกคนควรแบ่งปันสิ่งของที่ได้มาให้ครบทุกคน หรือพิจารณาความจำเป็นของแต่ละบุคคล ควรสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปัน และรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น สนับสนุนในคุณค่าของคน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ควรมีการอบรมเพื่อสร้างศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันควรรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน และควรฝึกสติสัมปชัญญะแก่ทุกๆ คน

บรรณานุกรม

กองทัพเรือ. (2539). **กองทัพเรือกับราชนาวิ**. กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ.

ขวัญใจ มีทิพย์. (2543). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพัน**

ปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาติรี แนวจาปา. (2552). **การประยุกต์ใช้อธิปไตย 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญมี บุญเยี่ยม. (2544). **ศึกษาการนาอธิบา 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบิน ภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปทุมพร สุขอาษา. (2546). **การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ผู้บัญชาการทหารเรือ. (2551). **ธรรมานุศาสน์**. กระดุก. กองเรือยุทธการ, (พฤษภาคม) :36.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). **พิมพ์ครั้งที่ 8. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2552). **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- วิศุทธิ์ ขวัญฤกษ์. (2539). **การศึกษาหลักธรรมของพุทธศาสนาที่สามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในองค์กรธุรกิจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2540). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไพบูลย์สำราญฤติ.
- สุนันทา เลานันทน์. (2531). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- สุภาวดี บริกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารปฏิบัติงานตามหลักอธิบา 4 กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). **พิมพ์ครั้งที่ 7. การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Barnard, Chester I. (1970). **The Function of Executive**. Massachusettes: Harvard University.
- Cronbach, Lee J. (1971). 4th ed. **Essentials of psychological testing**. New York: Harper & Row.
- Fayol, Henri. (1930). **Industrial and General Administration**. New York: Mc-Grew Hill.
- Getzels J.W. (1957). **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**. New York: Wiley.
- Getzels, Jacop W. and Guba, Egon G. (1973). **Social Behavior and the Administrative Process**. School Review, Vol. 65: 164-175.