

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณิธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณิธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณิธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณิธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการดำเนินการตามวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Research Methods) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๒๒ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๒๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย(frequency) ค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย(mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณิธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔ มีอายุที่ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๘๒ คน

คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๙ มีตำแหน่งเป็น ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีระยะเวลามากกว่า ๒ ปี จำนวน ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖ และมีรายได้ระดับ ๓๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒

๕.๑.๒ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียน

มัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านเมตตากายกรรม ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านเมตตาวจีกรรม ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านเมตตาโมกรรม ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านสราณโภคิ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕) ด้านศีลสามัญญตา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๖) ด้านทวิจริยสามัญญตา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

๑) บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๒) บุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านเมตตากายกรรม ด้านสาธารณโภคี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านเมตตาวจีกรรม ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

๓) บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านเมตตาวจีกรรม ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๔) บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕) บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๖) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๗) บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านทฤษฎีสัมมัญญา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านเมตตา ภาวกรรม เมตตาวัจกรรม เมตตาโมกกรรม และด้านสาธารณโภคี ส่วนด้านศีลสัมมัญญาไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาภาวกรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโรงเรียนบางคนยังขาดความรักความเมตตาต่อกันเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๓ ด้านเมตตาวัจกรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการสนทนากันระหว่างทำงานมีการใช้คำหยาบคาย พูดไม่เพราะ ทำให้เกิดการกินแหนงแคลงใจกันเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๗ ด้านเมตตาโมกกรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการคิดพิจารณาต่อคนอื่น กลัวคนอื่นได้ดีกว่าตนเองเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๒ ด้านสาธารณโภคี ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ต่างคนต่างทำ แสวงหาผลประโยชน์ของตัวเองเป็นหลักเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒ ด้าน ศีลสัมมัญญา ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการไม่ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ละเลยการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๗ และ ด้าน ทฤษฎีสัมมัญญา ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น เอาความคิดของตนเองเป็นหลักคิดว่าตนเองถูกต้องเสมอเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๘ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตาภาวกรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องเมตตาธรรม ประกวดแข่งขันบุคคลที่มีเมตตาธรรมในโรงเรียน

มีการมอบประกาศนียบัตรประกาศเกียรติคุณเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๔ ด้านเมตตาวจีกรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับควมมีการใช้วาจาที่สุภาพไพเราะ ไม่พูดคำหยาบ โดยคำนึงถึงศีลข้อ ๔ คือ ไม่กล่าวคำเท็จ คำหยาบ คำส่อเสียด และคำเพ้อเจ้อเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๘ ด้านเมตตาโมกกรรม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคิดถึงทุกคนด้วยเมตตาจิต คิดทางบวก มองโลกให้กว้าง เอาใจเขามาใส่ใจเรา และคิดว่าคนอื่นเป็นกัลยาณมิตรเราเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๓ ด้านสาธารณโภคี ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับควรช่วยเหลือเกื้อกูลกันเมื่อมีโอกาส เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๘ สีสสามัญญตา ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเมื่อเข้าไปอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรใด ควรให้ความสำคัญกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ทางองค์กรได้วางไว้เป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๔ และด้าน ทัฏฐิสามัญญตา ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพ ไม่เอาความคิดของตัวเองเป็นตัวตั้ง ถ้าเห็นว่าคุณคิดนั้นไม่เหมาะสมไม่ถูกต้อง ก็ควรแสงความคิดเห็นด้วยเมตตาวจีกรรม ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นที่ถูกต้องของคนส่วนมากตามระบอบประชาธิปไตยเป็นลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๘

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีประเด็นการอภิษายผล ดังนี้

๕ .๒ .๑ จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ทราบว่าคุณภาพบุคลากร มีขวัญกำลังใจที่สามารถจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรขวัญกำลังใจมากจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละและรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีผลสัมฤทธิ์ที่ประสบผลสำเร็จแน่นอน ซึ่ง

ตรงกับงานวิจัยของ **ณัฐศักดิ์ แสนสุข, จำลิสต์ตำรวจตรี** [□] ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ตามหลักฆราวาสธรรม ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ตามหลักฆราวาสธรรม ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒.การเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้ทัศนคติของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ แตกต่างกันได้แก่ อายุ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓.ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ และขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย

ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยการนำหลักฆราวาสธรรม ๔ มาประยุกต์ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีจริยธรรม และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ด้านเมตตาทายกรรม พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักฆราวาสธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมตตาทายกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชาชนมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่ง น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรโรงเรียน

[□]ณัฐศักดิ์ แสนสุข, จำลิสต์ตำรวจตรี, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ปฏิบัติงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรไมตรีกับผู้มาติดต่อให้ความเอื้อเฟื้อมีอัธยาศัยไมตรีจิตที่ดี ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ **อ่ำ ทองนอก** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาการนำหลักสาราณียธรรมไปใช้ในหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านนอก ตำบลกระเกต อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ” ผลการวิจัยพบว่า ราษฎรใช้หลักสาราณียธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านเมตตาทายกรรม (ทำดีต่อกัน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๗ และด้านสาธารณโภคี (รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันกัน) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๓๙ เมื่อเปรียบเทียบโดยใช้ t-test ราษฎรต่างกันใช้หลักสาราณียธรรมโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน ด้านสถานภาพในครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวใช้หลักสาราณียธรรมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสาราณียธรรมของราษฎรจำแนกตามช่วงอายุโดยใช้ F-test พบว่า ความแตกต่างแต่ละช่วงอายุของราษฎรใช้หลักสาราณียธรรมไม่แตกต่างกัน □

๒. ด้านเมตตาจริกรรม พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมตตาจริกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ อัธยาศัยไมตรียิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง พูดจาด้วยความจริงใจ พูดแต่คำสัตย์ ไม่เสแสร้ง จริงใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นพดล บงกชกาญจน์ , นาวาเอก** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ” ผลการวิจัยพบว่า 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 ที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร

□ อ่ำ ทองนอก , “ศึกษาการนำหลักสาราณียธรรมไปใช้ในหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านนอก ตำบลกระเกต อำเภอยะใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ พบว่า มีการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันเฉพาะภายในที่ทำงานเท่านั้น เมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนยังให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือน้อยอยู่ เมื่อมีการทำงานผิดพลาด มักจะมีการดูว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำ ยังมีการหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกัน การแบ่งปันสิ่งของบางอย่างยังไม่ทั่วถึงทุกคน ยังมีการประพฤติดิระเบียบวินัย การประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจการ

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

๓. ด้านเมตตามโนกรรม พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเมตตามโนกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนเพื่อการทำงาน ตลอดจนปลูกฝังศีลธรรมให้แก่นักเรียนให้ห่างไกลยาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณีย

□ นพดล บงกชกาญจน์, นาวาเอก, “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ” ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศและอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านเมตตากายกรรม เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ ด้านเมตตาวาจากรรม เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการด้านเมตตาโมกกรรม เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านสาธารณโกศิ เจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบด้านสัสสามัญญดา ควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องสำคัญกว่าประเทศ หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้านทัญญูสามัญญดา ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง □

๔. ด้านสาธารณโกศิ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานด้านสาธารณโกศิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนให้การช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารณรัตน์ เลิศไพบรอต ได้

□ พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโน , “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลัก สาราณียธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ มีอายุตั้งแต่ ๒๑ -๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕ มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ มีอาชีพรับจ้าง/เกษตรกร คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘ เป็นประชาชนในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔ ประชาชนมีความ พึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัด นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านรายได้ เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุ และตำแหน่งหน้าที่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสาราณียธรรม มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ สาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีดังนี้ ๑) มีความเชื่อตรงต่อหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ๒) สร้างความสามัคคีกลมเกลียวให้เกิดขึ้นทั้งกับ ฝ่ายเจ้าหน้าที่และฝ่ายประชาชน เพื่อความเป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมกันพัฒนา ๓) ส่งเสริมข้อธรรมสาธารณะโกลี คือ การรู้จักเอื้อเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ๔) ส่งเสริมการมีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วม และสงวน ไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน □

๔. ด้านสี่สัณณูตา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานด้านสี่สัณณูตาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับหรือวินัยต่างๆ อย่างเดียวกัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นารินทร์ กว้างขวาง** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การ

□ อารณรัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

บริหารงานเทศบาลตามหลักสารานีธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มารับบริการ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

การเปรียบเทียบการบริหารงานเทศบาลตามหลักสารานีธรรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์ในการติดต่อที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตามหลักสารานีธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เจ้าหน้าที่บางคนแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อน บางครั้งไม่ได้รับการช่วยเหลือเท่าที่ควร การให้ข้อมูลไม่ชัดเจนและไม่สุภาพ ยังไม่พร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชน และขาดความเสียสละ มีการทำผิดกฎระเบียบวินัยอยู่บ้าง มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม บางครั้งการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมยังขาดความพร้อมเพียง และประชาชนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่า ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพิงอาศัยกัน ควรส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกัน ควรสร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน ควรพูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียดหรือสับสน ควรดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มาใช้บริการอยู่เสมอ ควรมีความพร้อมให้บริการอยู่เสมอ ควรมีความพร้อมให้บริการโดยเสมอภาค ควรสร้างจิตสำนึกในการรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น ควรให้บริการโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผลของงาน เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการนอกจากจะต้องยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือ งานมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน ควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน □

๖. ด้านทฤษฎีสัมพันธภาพ พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสารานีธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ

□ นารินทร์ กว้างขวาง, “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสารานีธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ปฏิบัติงานด้านทฤษฎีสามัญญตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน ปรับความเห็นเข้าหากันได้ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ตลอดจน ปรึกษาหารือกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประเสริฐ สิงหเสม** ¹ ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช" ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการนำหลักสาราณียธรรมมาบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหลายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ประชาชนกลุ่มอาชีพเกษตรกร พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะว่าให้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ¹

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน โดยภาพรวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย มีเพียงบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

๑) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมนั้น ได้มอบหมายงานให้เสมอภาคกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกตามเพศจึงมีการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทวีศักดิ์ ถึกไทย** ¹ ได้ทำ

¹ ประเสริฐ สิงหเสม , “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

¹ ทวีศักดิ์ ถึกไทย , “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี”, วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕).

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี” กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๓๕ คนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้เป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยปรากฏว่า ๑) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง ๖ ด้านของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยที่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูขนาดกลางและใหญ่ ๒) คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ๓) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .๔๗๘

๒) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรม นั้น มีอายุต่างกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันไปตามสายงาน ทำให้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต [□] ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมนั้น มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมือนกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรรา คำทะเนตร , จำลิส

[□] พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต, “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตำรวจหญิง ^{□□} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานะภาพต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมนั้น สถานภาพส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม กำลังความสามารถที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร วงศ์ศรีเผือก ^{□□} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการตอณกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพอไทย (อัตราเพื่อพราง) ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอณกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอไทย (อัตราเพื่อพราง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการและพนักงานตอณกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอไทย จำนวน ๗๓ คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามจำนวน ๓๕ ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูงส่วนระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้านความก้าวหน้าในอาชีพด้านสวัสดิการของหน่วยและด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการตอณกองบัญชาการกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานราชการตอณกองบัญชาการ กองทัพอไทย (อัตราเพื่อพราง) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

^{□□} วุฒรา คำทะเนตร , จำสิปตำรวจหญิง , “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๘” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{□□} จตุพร วงศ์ศรีเผือก , “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการตอณกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอไทย (อัตราเพื่อพราง) ” , ปญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙).

สถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ชัยยศ เงินเดือน (รายได้) อายุราชการ (ประสบการณ์การทำงาน) ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๕

๕) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันต่างช่วยเหลือเกื้อกูลให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกว่าตำแหน่งใหญ่แล้วไม่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย รัตตัญญู^{□□} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรมชลประทาน ตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ด้านสัจจะ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อกัน ความจริงใจ พูดจริงทำจริง ความเชื่อถือ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านทมะ ได้แก่ การรู้จักข่มใจตนเอง การยอมรับความคิดเห็นและให้ความสำคัญผู้อื่น ความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่มเติม การรับฟังคำตำหนิและพร้อมที่จะแก้ไข และการหมั่นแสวงหาความรู้อยู่เป็นนิจ ด้านขันติ ได้แก่ ความอดทนการตำหนิติเตียน ความขยันในการทำงาน ความตรงต่อเวลา การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจและเหมาะสม และด้านจาคะ ได้แก่ การเสียสละมุ่งหมั่นทำหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร รักการทำงานเป็นทีม การเสียสละเวลาพักผ่อนทำงานให้สำเร็จ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานให้ทันเวลา และความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ๒) ข้าราชการและลูกจ้างประจำกรมชลประทานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านสัจจะ ด้านทมะ ด้านขันติและด้านจาคะอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๓) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ระหว่างข้าราชการและลูกจ้างประจำ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีสถานภาพ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือนรายได้รวมต่อครัวเรือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ไม่แตกต่างกัน

๖) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

^{□□} สมหมาย รัตตัญญู , “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรมชลประทาน ตามหลักธรรมาภิบาล ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานถึงแม้จะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันแต่รูปแบบการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีขวัญกำลังใจไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต ^{□□} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพในการปฏิบัติงานและขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๗) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความจำเป็นในการใช้จ่ายที่ต่างกัน บางคนมีค่าใช้จ่ายที่มาก บางคนมีค่าใช้จ่ายที่น้อย ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จึงส่งผลทำให้มีขวัญกำลังใจที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ ^{□□} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

^{□□} พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต, “การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{□□} พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ควรจัด โครงการ อบรม สัมมนา เสริมทักษะด้านการ เรียนการสอน ให้ทั่วถึงครอบคลุมบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมไปถึงการฝึกประสบการณ์สร้างสื่อประกอบการเรียนการสอน

๒) ควรสร้างระบบสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนให้กับ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การ เรียนการสอน ปัญหาอุปสรรค รวมไปถึงแนวทางหรือเทคนิคที่นำมาใช้แล้วประสบความสำเร็จ

๓) ควรให้การอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนการปรับเปลี่ยนคนให้เหมาะสมกับงาน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มากขึ้น เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจ

๔) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านของการมีคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรมโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไป ปฏิบัติในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๒) ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาขวัญกำลังใจของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

๓) ควรมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่ตลอดเวลา

๔) ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- ๑) ควรศึกษาหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา ด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ควรทำการศึกษาวิจัยขวัญกำลังใจในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๓) ควรทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค
- ๔) ควรนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน