หนังสืออ้างอิง
(REFERNCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
อ
352.66
พ829ก
2557
6001000059804
หอสมุดส่วนกลาง

พระพุทธภาพ วิสุทฺโธ (สาริกุล)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2557

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่ยังไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA 4 TO DUTY PERFORMANCE OF OFFICIALS OF TAMBON ADMINISTRATION ORGANIZATION IN PAK THO DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE



PHRA PUTTAPOP VISUTTHO (SARIGUL)

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2557 (2014)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
ชื่อนักศึกษา	:	พระพุทธภพ วิสุทฺโธ (สาริกุล)
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร. สมภพ ระงับทุกข์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

.....
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ณาณวุฑฺโฒ (ผศ. ดร.))

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

.....
อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. สมภพ ระงับทุกข์)

.....
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา)

.....
กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรชัย ท้าวมิตร)

.....
กรรมการ
(ดร. ยุทธนา ปราณีต)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title	:	An Application of Brahmavihara 4 to Duty Performance of Officials of Tambon Administration Organization in Pak Tho District, Ratchaburi Province
Student's Name	:	Phra Puttapop Visuttho (Sarigul)
Department	:	Government
Advisor	:	Dr. Sompop Rangubtook
Co-Advisor	:	Pol. Col. Prof. Dr. Nithi Srivatana

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Political Science's Degree.

P.S. Ñāṇavuddho ..... Acting Dean of Graduate School

(Phramaha Boonsri Ñāṇavuddho (Asst. Prof. Dr.))

Thesis Committee

S. Chaimusik ..... Chairman

(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

..... Advisor

(Dr. Sompop Rangubtook)

N. Srivatana ..... Co-Advisor

(Pol. Col. Prof. Dr. Niti Srivatana)

..... Member

(Assoc. Prof. Sornchai Taomitr)

Yuttana Praneet ..... Member

(Dr. Yuttana Praneet)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
ชื่อนักศึกษา	:	พระพุทธภพ วิสุทฺโธ (สาริกุล)
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร. สมภพ ระงับทุกข์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา
ปีการศึกษา	:	2556 (2013)

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการ ศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ 3) เพื่อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และรายได้ต่อเดือน มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีดังนี้ 1) ด้านเมตตา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรักและเมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง 2) ด้านกรุณา ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรประกาศให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับขอบเขตและข้อกำหนดการจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากร 3) ด้านมุทิตา ได้แก่ การให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรควรมีความเป็นธรรมเสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และ 4) ด้านอุเบกขา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน

4. บทสรุปการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) ด้านเมตตา : เมตตา กระทำได้โดยการให้ความรัก ความหวังดี แก่เพื่อร่วมงานและประชาชนมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขโดยมีความจริงใจต่อกันเป็นพื้นฐาน 2) ด้านกรุณา : กรุณาเป็นลักษณะของการกระทำที่มุ่งช่วยเหลือหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่นทั้งการให้ความช่วยเหลือทางวัตถุหรือการให้ความช่วยเหลือทางจิตใจ 3) ด้านมุทิตา : มุทิตา คือ ความมีจิตพลอยยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น เป็นคนไม่ริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วยความเต็มใจ และ 4) ด้านอุเบกขา : อุเบกขาเป็นการวางเฉยหรือการวางใจเป็นกลางด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง ปราศจากอคติ มีสติรู้ผลของการกระทำต่าง ๆ ตามกฎแห่งกรรม

Thesis Title	:	**An Application of Brahmavihara 4 to Duty Performance of Officials of Tambon Administration Organization in Pak Tho District, Ratchaburi Province**
Student's Name	:	**Phra Puttapop Visuttho (Sarigul)**
Department	:	**Government**
Advisor	:	**Dr. Sompop Rangubtook**
Co-Advisor	:	**Pol. Col. Prof. Dr. Niti Srivatana**
Academic Year	:	**B.E. 2556 (2013)**

ABSTRACT

The objectives of this thesis were as follows: 1) to study the application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province 2) to compare the application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province, with different genders, age, levels of education, positions, and monthly income and 3) to study suggestions and solutions concerning the application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province. This thesis was survey research. A sampling group was 246 of the personnel of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province. Research instruments were questionnaires analyzed and processed by a computer. The used statistics were descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics; T-test or One-Way ANOVA test. If differentiation at the level of 0.05 was found, it was tested in a pair by mean of Scheffé. and use content analysis techniques for interviewing the key Informants characteristics of a representative sample of the random placement 5 of people.

The results of research were found as follows:

1. The application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province, was at a high level in the whole view of 6 aspects. Having been considered in each aspect, it was found that all of aspects

were at a high level. When they were sorted by the average of the highest to the lowest, they were Mudita, Metta, Karuna, and Upegkha respectively.

2. The results of hypothesis test were found that personal factors were: genders and monthly income effected on the application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province, in the whole view differently with the significant statistic average 0.05. But other ones: age, level of education, and position effected on the application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province, in the whole view indifferently.

3. The suggestion of the application of Brahmavihara 4 to duty performance of officials of Tambon Administration Organization Pak Tho District, Ratchaburi Province: 1) Metta; the supervisors should give subordinates kindness and love equally 2) Karana; Tambon Administration Organization should announce to the personnel about the scope and terms of the allocation of welfare 3) Mudita; the harm to personnel should be fairly and equal on all parts, should not split the party and 4) Upegkha; when this happened, the supervisors should be neutral to the conflict, not favor either party.

4. Brief interview about an application of Brahmavihara 4 to duty performance of Officials of tambon administration organization in Pak Tho district, Ratchaburi province : 1) Metta ; be done by providing love, hope well with colleagues and the public and have no desire for others to be happy, with the same sincerity as a basis. 2) Karana ; a feature of the actions aimed assistance or relief to others as objects to help or to assist mentally. 3) Mudita ; there is a spiritual stone glad fortune, rank, praise, non envy and the happiness of others, the better the success of others and expressed his joy at the success of others willingly. And 4) Upegkha ; the phlegmatic or a trusted neutral with objectively valid reason, be mindful of the consequences of various actions under the rules of karma.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

กราบขอบพระคุณ พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ (ผศ. ดร.) รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์ ที่เมตตาให้กำลังใจ

ขอขอบคุณ คณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร. สมภพ ระจับทุกข์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ พันตำรวจเอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ช่วยแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร และ ดร. ยุทธนา ปรานีต คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยแนะนำสิ่งต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ อาจารย์อธิวัฒน์ บัวงาม พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ ธีรนันทางกูร และอาจารย์ กรุณา ชันทอง ที่ช่วยตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือเพื่อการวิจัย และให้คำแนะนำวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติให้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ นายคมสัน ประเดิมชัย นายก อบต.ปากท่อ นายหัส คำทอง นายก อบต.วังมะนาว นายเสนอ องอาจ นายก อบต.คลองทราย นายสมชาย นิมิตรตระกูลชัย นายก อบต.หนองกระทุ่ม นายสันติ สุวรรณสิงห์ นายก อบต.ป่าไก่ นายสุวัฒน์ ชลธารานที นายก อบต.อ่างหิน นายสมาน พวงมาลัย นายก อบต.บ่อกระดาน นายสัมพันธ์ ทองเกียะ นายก อบต.ยางหัก นายประสิทธิ์ ไพบูลย์ นายก อบต.ห้วยยางโทน และ นายสนั่น มั่นหมาย นายก อบต.วัดยางงาม ที่อนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ตระกูลสาริกุล ที่คอยอุปัฏฐากดูแลผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อน ๆ รัฐศาสตร์การปกครอง ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด

พระพุทธภพ วิสุทฺโธ (สาริกุล)

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ เป็นชื่อย่อคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2525 ในการอ้างอิงและใช้ชื่อย่อของคัมภีร์พระไตรปิฎกและอรรถกถาในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีคำย่อและคำเต็ม ดังนี้

คำย่อ	คำเต็ม
พระวินัยปิฎก	
วิ.จู.	วินยปิฎก จูฬวคฺค
พระสุตตันตปิฎก	
ที.สี.	สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย สีลกฺขนฺธวคฺค
ที.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวคฺค
ม.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก มชฺฌิมนิกาย มชฺฌิมปณฺณาสก
สำ.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก สงฺยุตฺตนิกาย มหาวารวคฺค
องฺ.จตุกก.	สุตฺตนฺตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย จตุกฺกนิปาต
ขุ.สุ.	สุตฺตนฺตปิฎก ขุทฺทกนิกาย สุตฺตนิปาต
ขุ.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก ขุทฺทกนิกาย มหานิทฺทส
พระอภิธรรมปิฎก	
อภิ.วิ.	อภิธมฺมปิฎก วิภงฺค
อรรถกถาพระอภิธรรมปิฎก	
อภิ.วิ.อ.	อภิธมฺมปิฎก วิภงฺคสมฺโมหวิโนทนี อฏฺฐกถา

สำหรับตัวเลข ที่อยู่หลังคัมภีร์ มีรูปแบบ เลขเล่ม เลขข้อ และเลขหน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง เช่น สำ.ม. 19/235/176. หมายถึง สุตฺตนฺตปิฎก สงฺยุตฺตนิกาย มหาวารวคฺค เล่มที่ 19 ข้อที่ 235 หน้า 176. เป็นต้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภูมิ	ต
	ถ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4	8
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	44
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	48
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	55
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	65
2.6 สภาพพื้นที่ทำวิจัย	79
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83

2.8 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 91

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 92

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 92

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง 93

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 95

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 96

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 98

3.6 การวัดค่าตัวแปร 99

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล 99

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 100

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 102

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิจัย 103

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 103

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 104

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 104

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 107

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย 112

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 143

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 147

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 154

5.1 สรุปผลการวิจัย 155

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 159

5.3 ข้อเสนอแนะ 169

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 169
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 170

บรรณานุกรม 171

ภาคผนวก 178
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 179
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 181
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 185
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 196
ภาคผนวก จ สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) 204
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 209
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ 211
ภาคผนวก ซ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ 214

ประวัติผู้วิจัย 218

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอปากท่อ จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 94

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 104

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 104

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 105

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง 105

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 106

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม ทั้ง 6 ด้าน 107

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา 108

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา 109

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา 110

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา 111

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามเพศ 113

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีเพศต่างกัน 113

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามเพศ 114

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีเพศต่างกัน 114

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ 114

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีเพศต่างกัน 114

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ 115

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีเพศต่างกัน 115

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ 116

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีเพศต่างกัน 116

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามอายุ 117

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีอายุต่างกัน 117

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามอายุ 118

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีอายุต่างกัน 118

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามอายุ 119

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีอายุต่างกัน 119

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามอายุ 120

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีอายุต่างกัน 120

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามอายุ 121

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีอายุต่างกัน 121

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 122

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 122

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามระดับการศึกษา 123

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 123

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามระดับการศึกษา 124

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 124

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามระดับการศึกษา 125

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 125

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามระดับการศึกษา 126

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน 126

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) 127

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง 128

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีตำแหน่งต่างกัน 128

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามตำแหน่ง 129

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีตำแหน่งต่างกัน 129

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามตำแหน่ง 130

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีตำแหน่งต่างกัน 130

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามตำแหน่ง 131

ตารางที่ 4.49 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีตำแหน่งต่างกัน 131

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามตำแหน่ง 132

ตารางที่ 4.51 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีตำแหน่งต่างกัน 132

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 133

ตารางที่ 4.53 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน 133

ตารางที่ 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) 134

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 135

ตารางที่ 4.56 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน 135

ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) 136

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 137

ตารางที่ 4.59 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน 137

ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) 138

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 139

ตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน 139

ตารางที่ 4.63 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) 140

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 141

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน 141

ตารางที่ 4.66 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) 142

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา 143

ตารางที่ 4.68 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา 144

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา 145

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา 146

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2.1	แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	69
แผนภูมิที่ 2.2	แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล	82
แผนภูมิที่ 2.3	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	91



บรรณานุกรม

1. พระไตรปิฎก

มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2525

2. หนังสือทั่วไป

กระทรวงแรงงาน. ภาวะการมีงานทำและการว่างงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, 2540.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538.

_____. การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548.

กัลยา วานิชบัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

กิตติ์ นิรันต์พานิช. จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพรส มีเดีย จำกัด, 25254.

แก้ว ชิดตะขบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. 2546). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2547.

โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2552.

จุฬารัตน์ บุณยากร. อ้อยธรรมพระราชดำรัส. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550.

ชุบ กาญจนประกร. หลักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2510.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, 2539.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

ฐิตินันท์ สุวรรณศิริ. การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรองระบบคุณภาพ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (สร.ว.ส.ท.), 2550.

ดนัย ไชยโยชา. พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์. 2544.

ดนัย เทียนพุฒ. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

ตระกูล มีชัย. การปกครองท้องถิ่น หมู่บ้าน และชุมชน กับการสร้างรากฐานประชาธิปไตย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, 2550.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธ์, ประมวลสาระ แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นภาพร ขันธนภา. การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. การปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2552.

นิภา เมธชาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.

บุญมี แท่นแก้ว. จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2539.

บุรัญชัย จงกลนี. คุณธรรมของนักบริหาร. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2528.

บุษธรี ยีหมะ. การเมืองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, 2526.

ประยุทธ์ หลงสมบรูณ์. **พจนานุกรม มคธ-ไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2546.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ปรียาพร วงอนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริม, 2544.

พระคันธสาราภิวงศ์. **คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2544.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). **นิเทศธรรม.** กรุงเทพมหานคร : แปดสิบเจ็ด, 2545.

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). **การพัฒนาจิต.** พิมพ์ครั้งที่ 6. นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2543.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พระในบ้าน.** กรุงเทพมหานคร : คาธาวรรณการพิมพ์, 2541.

พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตฺโต). **จากสุขในบ้านสู่ความเกษมสานต์ที่ทั่วสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2542.

_____. **พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยจิตวิทยาแบบยั่งยืน.** พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2543.

_____. **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2546.

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ. **ปรมัตถโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ปริจเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานทีปนี หลักสูตรชั้นมัชฌิมอาภิธรรมิกโท.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วีอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, 2547.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. **แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัฒน์.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2552.

พิสิฐ เจริญสุข. **ปกิณกธรรม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

มาลินี จุฑะรพ. **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เปลวอักษร, 2543.

มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์. **มิลินทปัญหาฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัย.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547.

ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ปัณฑรัชต์, 2547.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2548.

ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540.

วรญา ทองอุ่น. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2548.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล. **การเมืองและการปกครอง**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

ส่งศรี ชมกุวงศ์. **การวิจัย**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547.

สนิท จรอนันต์. **ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด, 2549.

สมคิด เลิศไพฑูรย์, **กฎหมายปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา, 2547.

สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2543.

สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร). **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2543.

_____. **ทศบารมี ทศพิธราชธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2544.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2548.

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธรมหาเถร). **สากลศาสนา**. นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2539.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

สรชัย พิศาลบุตร. **เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551. (อัดสำเนา).

สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎร, 2540.

สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง (สพร.). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** ม.ป.ท : ม.ป.พ., 2550.

สุนันทา เลาหนันท์. **การพัฒนาองค์การ (Organization Development).** กรุงเทพมหานคร : ดีดี บุ๊คสโตร์, 2541.

สุนันทา เลาหนันท์. **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพมหานคร : แสนด์เมดสติเกอร์แอนด์ดีไซน์, 2549.

สุรนาท ขมะณะรงค์. **นโยบายสาธารณะ หลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง.** ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.

สุวรีย์ ศิริโภคาภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา.** ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2546.

เสถียร อักษรชู. **การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.

ไสว มาลาทอง. **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

หอสมุดแห่งชาติ, **มิลินทปัญหา ฉบับหอสมุดแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณศิลป์, 2496.

อภินันท์ จันตะนี. **การใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่ออ้างอิงในการทำวิจัยทางธุรกิจ.** อยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2547.

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด หลักการ วิธีการและกระบวนการ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ส. เอเชียเพรส, 2539.

อุทัย หิรัญโต. **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร์, 2523.

เอ็น. ไอยสวามี ศาสตรี. **พัฒนาการของพระพุทธศาสนา.** แปลโดย อมร โสภณวิเชฏฐวงศ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2543.

3. บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

กำลังแผ่นดิน, "ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ", 10 มกราคม 2556,
< http://www.tambol.com/tambol/intro6.asp > (17 February 2013)

วิกิพีเดีย, "อำเภอปากท่อ", 30 พฤศจิกายน 2555,
< http://th.wikipedia.org/wiki/ > (17 February 2013)

4. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

จ่าสิบตำรวจสัณหวิชญ์ สนิทวงศ์. "การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

ณัฐพร ภูทองเงิน. "การบริหาร งานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.

บุปผา พิกุลแก้ว. "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

ประคัลภ์ จันทร์โอชา. "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552.

พรชนก ทองลาด. "อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน". **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

พระจำปี ชินคา. "การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2552.

พระปลัดคาภา สิมบิคา. " การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริ
ตามความ คิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มุกดา อนุกานนท์. "การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17". **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

วิเชียร บุญกล้า. "การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2550.

วีระ ขุนอาจ. "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหาร งานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551.

วุฒิชัย ช้างนิล. "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553.

หรรษา นิลาพันธ์. "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2554.

5. การสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ นายสันติ สุวรรณสิงห์. นายกองค์การบริการส่วนตำบลป่าไก่. 8 มกราคม 2557.

สัมภาษณ์ นายสมาน พวงมาลัย. นายกองค์การบริการส่วนตำบลบ่อกระดาน. 8 มกราคม 2557.

สัมภาษณ์ นายสนั่น มั่นหมาย. นายกองค์การบริการส่วนตำบลวัดยางงาม. 9 มกราคม 2557.

สัมภาษณ์ นายหัส คำทอง. นายกองค์การบริการส่วนตำบลวังมะนาว. 7 มกราคม 2557.

สัมภาษณ์ นายเสนอ องอาจ. นายกองค์การบริการส่วนตำบลดอนทราย. 7 มกราคม 2557.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐในระบอบประชาธิปไตยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครอง เพื่อลดบทบาทของรัฐในส่วนกลาง และเพิ่มอำนาจของท้องถิ่น รูปแบบของการบริหารส่วนท้องถิ่นจึงได้รับการผลักดันจากบรรดานักวิชาการเรื่อยมา ตั้งแต่ช่วงปลายปี 2535 หลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ กระทั่งในปี พ.ศ. 2537 ภาครัฐได้ตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขึ้น จากการผนวกโครงสร้างเก่าของการปกครองส่วนภูมิภาคเข้าไป โดยบัญญัติให้มี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับดูแลของรัฐ กำนันและผู้ใหญ่บ้านสามารถมีตำแหน่งในกรรมการและเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ในระยะแรก ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการเมืองการปกครองและการบริหารจากภาครัฐไปสู่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งประชาธิปไตยแบบตัวแทนและประชาธิปไตยแบบทางตรง จึงบัญญัติมิให้ข้าราชการของรัฐเข้าไปดำรงตำแหน่งทั้งฝ่ายบริหารและสภาท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ประชาชนสามารถใช้อำนาจประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นได้โดยตรง[1] และในปัจจุบัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีบทบาทในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายในท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง การวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การดำเนินการ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่พยายามส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน

---

[1]ตระกูล มีชัย, การปกครองท้องถิ่น หมู่บ้าน และชุมชน กับการสร้างรากฐานประชาธิปไตย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, 2550), หน้า 845-846.

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีจำนวน 10 แห่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กำหนดไว้คือ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก, รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสถานที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล, ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ, ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ, ฟื้นคืนดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม, บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย[2] อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) บางแห่ง ยังต้องเผชิญกับปัญหานานัปการ อาทิ การทุจริตประพฤติมิชอบ การใช้กลุ่มอิทธิพล การเป็นกลุ่มผู้รับเหมาในท้องถิ่น เป็นต้น แต่ปัญหาประการสำคัญที่สุดคือ การไม่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุที่ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ และสามารถสร้างความรักความเชื่อถือให้เกิดแก่หมู่ชน เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น หากได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถสร้างความรัก เชื่อถือ ศรัทธา จากผู้ใต้ปกครองได้ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อย่างจริงจัง ผู้วิจัยเชื่อว่าข้อมูลทางวิชาการเหล่านั้นจักเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้อย่างแท้จริง ซึ่งหลักธรรมที่สามารถสร้างความรัก เชื่อถือ ศรัทธา จากผู้ใต้ปกครองได้ คือ หลักพรหมวิหาร 4[3] ได้แก่ (1) เมตตา คือ ความรักความปรารถนาดี มีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข (2) กรุณา คือ ความสงสาร มุ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ไม่ใจที่จะปลดเปลื้องความเดือดร้อนทั้งปวง (3) มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดี จิตใจแช่มชื่นเบิกบานแช่มใสเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข (4) อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมโดยผลการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปสู่การค้นพบแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อสามารถสร้างความรักความเชื่อถือจากประชาชนให้มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้อย่างยั่งยืน

---

[2]บุญธรี ยิหมะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 165.

[3]บุญมี แท่นแก้ว, จริยศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2539), หน้า 173.

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมา ประกอบกับที่ผู้วิจัยมีสังกัดในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จึงศึกษาเรื่อง การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เพื่อศึกษารูปแบบของการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี อีกทั้งจักได้นำข้อมูลทางวิชาการที่ได้มาเป็นสารสนเทศใช้ในการส่งเสริมให้คนในสังคมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1.2.3 เพื่อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการ ศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.3.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตของการศึกษา ไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 639 คน[4]

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมุทิตา และ 4) ด้านอุเบกขา

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 10 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะนาว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทราย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดยางงาม องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างหิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อกระดาน องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางโทน[5]

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

1.2.2 ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

1.2.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

---

[4]กำลังแผ่นดิน, "ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ", 10 มกราคม 2556, < http://www.tambol.com/tambol/intro6.asp > (17 February 2013)

[5]วิกิพีเดีย, "อำเภอปากท่อ", 30 พฤศจิกายน 2555, < http://th.wikipedia.org/wiki/ > (17 February 2013)

1.5.4 สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงใช้เป็นสารสนเทศในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ ไว้ดังนี้

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทั้งในฝ่ายบริหาร และฝ่ายราชการประจำ ประกอบด้วย พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เท่านั้น

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งตามระเบียบกฎหมาย ทั้งในส่วนปฏิบัติการ ส่วนสำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนสวัสดิการสังคม และส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนหรือเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อาศัยอำนาจจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับดูแลของรัฐ มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 10 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะนาว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทราย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดยางงาม องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างหิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อกระดาน องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางโทน เท่านั้น

หลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ มี 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับความรัก เชื่อถือศรัทธา จากผู้ใต้ปกครองและเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความจริงใจ

เมตตา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ ความหวังดี สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเอง ไม่ถือตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่กล่าวหาใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย และมีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียงเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ทั้งปวง สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ มีความสงสารหวั่นไหวไม่สบายใจเมื่อเขามีความทุกข์หรือเดือนร้อน ไม่เบียดเบียนให้เขาได้รับความลำบากในการทำงาน แนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงาน และอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

มุทิตา หมายถึง ความชื่นบานความพลอยยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ มีความยินดีหรือแสดงความยินดีในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น หรือมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม ไม่แสงอาการริษยาอิจฉาตาร้อนเมื่อเขาได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น และแสดงความเร้าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือขุดให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง ตามสมควรแก่เหตุผลโดยเที่ยงธรรม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ การวางตัวเป็นกลางเมื่อเขาเกิดขุ่นเคืองใจหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน การยกย่องสรรเสริญโดยปราศจากอคติเมื่อเขาประพฤติดี การตำหนิโทษโดยปราศจากอคติเมื่อเขาประพฤติไม่ดี มีความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน และมีความวางเฉย ไม่ดีใจ เสียใจต่อสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องสำหรับการแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมในหลักเมตตาจิต กรุณาจิต และอุเบกขาจิตได้

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) น้อยกว่า 30 ปี, 2) 30-35 ปี, 3) 36-40 ปี และ 4) มากกว่า 40 ปี

เมตตา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ มีความหวังดี สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเอง ไม่ถือตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่กล่าวหาหรือใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย และมีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียงกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยเหลือให้พ้นจากความทุกข์ทั้งปวง สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ มีความสงสารหวั่นไหวไม่สบายใจเมื่อเขามีความทุกข์หรือเดือนร้อน ไม่เบียดเบียน ให้เขาได้รับความลำบากในการทำงาน แนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงาน และอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

มุทิตา หมายถึง ความชื่นบานความพลอยยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ มีความยินดีหรือแสดงความยินดีในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น หรือมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม ไม่แสงอาการริษยาอิจฉาตาร้อนเมื่อเขาได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น และแสดงความเร้าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือขุดให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง ตามสมควรแก่เหตุผลโดยเที่ยงธรรม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ การวางตัวเป็นกลางเมื่อเขาเกิดขุ่นเคืองใจหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน การยกย่องสรรเสริญโดยปราศจากอคติเมื่อเขาประพฤติดี การตำหนิโทษโดยปราศจากอคติเมื่อเขาประพฤติไม่ดี มีความเป็นกลางไม่เอนเอียงในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน และมีความวางเฉย ไม่ดีใจ เสียใจต่อสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องสำหรับการแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมในหลักเมตตาจิต กรุณาจิต และอุเบกขาจิตได้

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) น้อยกว่า 30 ปี, 2) 30-35 ปี, 3) 36-40 ปี และ 4) มากกว่า 40 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) ต่ำกว่าอนุปริญญา 2) อนุปริญญา 3) ปริญญาตรี และ 4) สูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) บุคลากรฝ่ายบริหาร และ 2) บุคลากรฝ่ายราชการประจำ

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) น้อยกว่า 10,000 บาท, 2) 10,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 4) มากกว่า 20,000 บาท

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี" ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ และนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
2.6 สภาพพื้นที่ทำวิจัย
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.8 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

2.1.1 ความเป็นมาของหลักพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการบำเพ็ญบารมีหลายยุคหลายสมัย การเจริญพรหมวิหาร 4 จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล ดังข้อมูลที่ปรากฏในพระสุตันตปิฎกหลายแห่ง เช่น มฆเทวสูตร มหาสุทัสสนสูตร และมหาโควินทสูตร เป็นต้น แต่การเจริญพรหมวิหาร 4 เหล่านั้น สามารถทำให้บรรลุผลได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยเหตุผลและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ เหมือนการเจริญพรหมวิหาร 4 ซึ่งปรากฏอยู่ในคำสอนของพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ในเมตตาสหคตสูตรว่า

"เมตตาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด กรุณาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด มุทิตาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด อุเบกขาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด ภิกษุทั้งหลายในโลกนี้ พร้อมทั้ง เทวโลก มารโลก พรหมโลก ในหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์ เทวดาและมนุษย์ เรายังไม่เห็นบุคคลที่จะทำจิตให้ยินดีได้ ด้วยการตอบปัญหาเหล่านี้ เว้นตถาคตหรือสาวกของตถาคต หรือผู้ที่ฟังจากคำสอนของตถาคตนี้"[1]

พระพุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นว่า ด้วยพระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณ และพระกรุณาคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า องค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จึงได้ถูกรวบรวมไว้ เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งมีโอกาสแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ ทั้งแบบแยกส่วนและแบบบูรณาการสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ทรงนำการเจริญพรหมวิหาร 4 มาใช้ตอบปัญหาแก่วาเสฏฐมานพและภารัทวาชมานพ ซึ่งมาทูลถามพระพุทธองค์เรื่องทางไปสู่พรหมโลกว่าการละนิวรณ์ 5 ให้จิตใจสงบ การเจริญเมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิต และอุเบกขาจิต เป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลก[2] และทรงแนะนำให้ภิกษุแผ่เมตตาให้แก่ตระกูลพญาง 4 ตระกูล เพื่อป้องกันและคุ้มครองรักษาตน[3] เป็นต้น

หลังพุทธกาลพรหมวิหาร 4 ยังคงเป็นหมวดธรรมหนึ่ง ซึ่งได้รับความสนใจ จากนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก คัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนาของพระอรรถกถาจารย์และตำราของนักวิชาการร่วมสมัยได้นำมาอธิบายความไว้ ดังนี้

[1]ส.ม. 19/235/176.

[2]ที.สี. 9/518-559/230-247.

[3]วิ.ภู. 7/251/15.

มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ระบุไว้ใน มิลินทปัญหาฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัยว่า ประมาณปีพุทธศักราช 500 มิลินทปัญหา นำอานิสงส์ 11 ประการ ของเมตตาภาวนา มาอธิบายขยายความไว้ใน "เมตตานิสังสปัญหา"[4] ว่าอานิสงส์ 11 ประการ ของเมตตาภาวนา เป็นคุณสมบัติของเมตตาภาวนา ไม่ใช่คุณสมบัติของบุคคล[5]

สำหรับยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีและการคิดค่อสื่อสาร สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่เป็นไปอย่างเร่งรัด และคนในสังคมมีค่านิยมในการบริโภคและค่านิยมในวัตถุ การเจริญสมถกัมมัฏฐานจึงไม่เหมาะกับสภาพแวดล้อมของสังคมยุคปัจจุบัน การนำพรหมวิหาร 4 มาเผยแผ่และอธิบายขยายความในฐานะหมวดธรรมหนึ่งซึ่งพุทธศาสนิกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามความเหมาะสม เช่น เป็นคุณธรรมประจำใจของผู้บริหาร เป็นต้น จึงเกิดขึ้นในยุคนี้นอกจากนี้ยังมีการนำองค์ธรรมแต่ละข้อของพรหมวิหาร 4 มาแยกศึกษาวิเคราะห์และเผยแผ่ทำให้ง่ายแก่การทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตาม เช่น การนำเมตตา ซึ่งเป็นองค์ธรรมข้อหนึ่ง ในพรหมวิหาร 4 มาเผยแผ่ ภายใต้ชื่อต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น ความรักสากล เมตตยพฤกษา[6] เป็นต้น

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการบำเพ็ญบารมี การเจริญพรหมวิหาร 4 จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล แต่การเจริญพรหมวิหาร 4 เหล่านั้น ไม่สามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่ประมัตถประโยชน์ได้ เหมือนการเจริญพรหมวิหาร 4 ภายใต้หลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพรหมวิหารนี้เป็นหมวดธรรมหนึ่งซึ่งนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาสนใจและอธิบายขยายความโดยถ่ายทอดให้เหมาะสมกับยุคสมัยอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตกระทั่งปัจจุบัน

2.1.2 ความหมายของหลักพรหมวิหาร 4

นักวิชาการและนักการศาสนาได้กล่าวถึง "ความหมายของหลักพรหมวิหาร 4" ไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

---

[4]หอสมุดแห่งชาติ, **มิลินทปัญหา ฉบับหอสมุดแห่งชาติ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณศิลป์, 2496), หน้า 21-22

[5]มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, **มิลินทปัญหาฉบับแปลในมหามกุฏราชวิทยาลัย**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547), หน้า 277.

[6]กวีวงศ์, **สรรนิพนธ์พุทธทาสว่าด้วยสมานฉันท์และสันติวิธี** , (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, 2550), หน้า 113-118.

(2539, หน้า 195)

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระราชนิพนธ์ไว้ว่า พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าเป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหมคือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา 4 ประการนี้ ทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่า พรหมวิหารธรรม ผู้ปฏิบัติควรยึดปฏิบัติ โดยเริ่มแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตา ซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูลต่อผู้อื่นจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์ยากเดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณา ซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นมีสุขไม่มีทุกข์ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตา ซึ่งมีอาการพลอยยินดีและเพราะไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปนั้นอุเบกขา คือ อยู่ดูเฉย ๆ คืออุเบกขาซึ่งมีอาการมัธยัสถ์เป็นกลาง[7]

พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้อธิบายไว้ว่า หลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ (1) ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม โดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ (2) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆไม่สำเร็จ (3) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำ หรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบความทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร 4 เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา 4 เพราะมุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอริยะ[8]

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร) ตรัสไว้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมี

---

[7]สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, **รวมธรรมะ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2539), หน้า 195.

[8]**ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน,** พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2548), หน้า 120-121.

อาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นเขามีสุขไม่มีทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไป ก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉยๆ[9]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ ซึ่งจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ (Holy Abiding ; Sublime States of Mind)[10]

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ) กล่าวว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพระพรหม (พรหม-ประเสริฐ วิหาร-ธรรมเป็นเครื่องอยู่) หมายความว่าถ้าใครมีพรหมวิหารแล้ว ผู้นั้นชื่อว่ามีธรรมประจำใจที่ประเสริฐ หรือมีธรรมประจำจิตใจเหมือนกับพระพรหม[11]

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ อธิบายว่า พรหม แปลว่า ผู้ประเสริฐ ส่วน วิหาร แปลว่า ความเป็นอยู่ รวมกันจึงมีความหมายว่า ความเป็นอยู่ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐด้วยอัปปมัญญา 4 เมื่อรวมแล้ว ความเป็นอยู่ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐของบุคคลผู้ประเสริฐ ชื่อว่า พรหมวิหาร[12]

ประยุทธ์ หลงสมบรูณ์ ให้ความหมายของคำว่า พรหมวิหาร ว่า มาจากคำในภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ[13]

---

[9]สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **รวมธรรมะ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2543), หน้า 195.

[10]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ 12, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2546), หน้า 124.

[11]พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ), **การพัฒนาจิต**, พิมพ์ครั้งที่ 6, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2543), หน้า 120.

[12]พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ, **ปรมัตถโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ปริจเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานทีปนี หลักสูตรชั้นมัชฌิมอาภิธรรมิกโท**, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วีอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, 2547), หน้า 179.

[13]ประยุทธ์ หลงสมบรูณ์, **พจนานุกรม มคธ-ไทย**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2546), หน้า 523.

ไสว มาลาทอง กล่าวว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ และพรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เป็นธรรมอยู่อย่างประเสริฐซึ่งจัดเป็นหลักธรรมประจำใจและกำกับความประพฤติ เป็นธรรมจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งในปัจจุบันนี้อำนาจวัตถุนิยมบีบรัดให้ต้องเป็นคนใจแคบเห็นแก่ตัว การฝึกฝนให้สามารถรักและเมตตาแม้แต่ศัตรูเราก็ยอมได้จะได้ชื่อว่าเป็นชาวพุทธที่แท้จริง"[14]

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและเป็นกัมมัฏฐาน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา คือ ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ

2.1.3 ความสำคัญของหลักพรหมวิหาร 4

นอกจากพรหมวิหาร 4 จะเป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญแล้ว องค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา และอุเบกขา ยังเป็นบารมีที่พระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญก่อนที่จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ เมตตาบารมี และอุเบกขาบารมี ส่วนกรุณาเป็น 1 ในพุทธคุณ 3 คือ พระกรุณาคุณ พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมที่มีความสำคัญในพระพุทธศาสนา ดังนี้

1) เป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมัฏฐาน

จากการศึกษาข้อมูลในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า ความสำคัญประการหนึ่งของพรหมวิหาร 4 ซึ่งนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาและพุทธศาสนิกชนส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกัน คือ การเป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมัฏฐาน โดยองค์ธรรมแต่ละข้อของพรหมวิหาร 4 เมื่อนำมาเป็นนิมิตในการเจริญกัมมัฏฐาน ต่างมีอานุภาพพิเศษซึ่งไม่เหมือนกันปรากฏในเมตตาสหคตสูตรว่า

"ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวเมตตาเจโตวิมุตติว่ามีสุภวิโมกข์เป็นอย่างยิ่ง สำหรับภิกษุผู้มีปัญญาอันเป็นโลกิยะยังไม่รู้แจ้งวิมุตติที่ยอดเยี่ยมในธรรมวินัยนี้ ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวกรุณาเจโตวิมุตติว่ามีอากาสานัญจายตนฌานเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภิกษุผู้มีปัญญาอันเป็นโลกิยะยังไม่รู้แจ้งวิมุตติที่ยอดเยี่ยมในธรรมวินัยนี้ ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวมุทิตาเจโตวิมุตติว่ามีวิญญาณัญจายตนฌานเป็นอย่างยิ่ง

---

[14]ไสว มาลาทอง, **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542), หน้า 147-148.

สำหรับภิกษุผู้มีปัญญาอันเป็นโลกิยะยังไม่รู้แจ้งวิมุตติที่ยอดเยี่ยมในธรรมวินัยนี้ ภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวอุเบกขาเจโตวิมุตติว่ามีอาทิญจัญญายตนฌานเป็นอย่างยิ่ง สำหรับภิกษุผู้มีปัญญาอันเป็นโลกิยะยังไม่รู้แจ้งวิมุตติที่ยอดเยี่ยมในธรรมวินัยนี้" (มหาจุฬา)

ดังนั้น พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมัฏฐานและองค์ธรรมแต่ละข้อต่างมีอานุภาพพิเศษแตกต่างกันไป

2) เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิต

นอกจากพรหมวิหาร 4 เป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมัฏฐานแล้ว ความสำคัญของพรหมวิหาร 4 อีกประการหนึ่ง คือ เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิต ดังที่พระพุทธองค์ทรงใช้องค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 เป็นหลักในการบัญญัติพระวินัยซึ่งเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิตของสังฆมสงฆ์

ดังปรากฏใน โจทกวัตถุ ความว่า "ภิกษุผู้เป็นโจทก์โดยชอบธรรมไม่พึงเดือดร้อนด้วยอาการ 5 ซึ่งในข้อที่ 5 คือ ท่านมีเมตตาจิตโจท ไม่ได้มุ่งร้าย จึงไม่สมควรเดือดร้อน"

และปรากฏในปาราชิกสิกขาบทที่ 2 วินีตวัตถุว่า สมัยนั้น ภิกษุรูปหนึ่งปล่อยสุกรที่ติดบ่วงไปด้วยความสงสารแล้วเกิดความกังวลใจว่าเราต้องอาบัติปาราชิกหรือหนอ จึงนำเรื่องนี้ไปกราบทูลพระผู้มีพระภาคให้ทรงทราบ พระพุทธองค์ตรัสถามว่า "ภิกษุ เธอคิดอย่างไร" ภิกษุรูปนั้นตอบว่า "ข้าพระพุทธเจ้ามีความประสงค์จะช่วยเหลือ พระพุทธเจ้าข้า" พระพุทธองค์จึงตรัสว่า "ภิกษุ เธอมีความประสงค์จะช่วยเหลือไม่ต้องอาบัติ"

นอกจากนี้พระพุทธองค์ยังทรงนำองค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 มาแสดงไว้ในฐานะเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมราวาสอีกด้วย เช่น ทรงนำเมตตาซึ่งเป็นองค์ธรรมข้อหนึ่งในพรหมวิหาร 4 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติของฆราวาสต่อสมณพราหมณ์ ปรากฏในสิงคาลกสูตรว่า "คหบดีบุตร กุลบุตรพึงบำรุงสมณพราหมณ์ผู้เป็นทิศเบื้องบน โดยหน้าที่ 5 ประการ" ซึ่งในข้อที่ 1, 2 และ 3 ปรากฏเนื้อความตามลำดับ ดังนี้ จะทำสิ่งใดก็ทำด้วยเมตตา จะพูดสิ่งใดก็พูดด้วยเมตตา และ จะคิดสิ่งใดก็คิดด้วยเมตตา[16]

---

[15]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, 2548), หน้า 585.

[16]เรื่องเดียวกัน.

ดังนั้นพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วยองค์ธรรมคือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จึงเป็นธรรมที่สามารถนำไปเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้ ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์

3) เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์

เนื่องจากการบำเพ็ญความดีภายนอกหรือการแสดงออกที่ดีงามทางสังคม จะต้องมีคุณธรรมที่ลึกซึ้งภายในจิตใจเป็นรากฐาน จึงจะเป็นไปโดยจริงใจบริสุทธิ์เป็นของแท้ และมั่นคงยั่งยืน ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมประจำใจเป็นคุณภาพจิตหรืออยู่ในระดับความคิด[17]

พรหมวิหาร 4 จึงเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์ เพราะว่าผู้เจริญพรหมวิหาร 4 ย่อมมีจิตมั่นในความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา อันเป็นองค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 ทำให้การกระทำกรรมดีต่างๆเป็นไปโดยบริสุทธิ์ใจ แต่ถ้าเราบำเพ็ญกรรมดีต่างๆ โดยไม่มีคุณธรรม คือ พรหมวิหาร 4 อยู่ในใจ ก็จะทำให้กรรมดีเหล่านั้นไม่บริบูรณ์ ดังที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้อธิบายไว้ ดังนี้

- ไม่จริงใจ เพราะว่าปฏิบัติการนั้นอาจมีเจตนาอื่นแอบแฝง เช่น ทานอาจจะเป็นการให้เพื่อต้องการผลประโยชน์ตอบแทน หรือเป็นการแสดงเพื่อผลประโยชน์ของตัว

- ไม่จริงจัง เพราะว่าเมื่อไม่ได้ช่วยด้วยจริงใจ ก็ไม่ช่วยเหลืออย่างจริงจัง

- ไม่พอดี เพราะช่วยโดยไม่ได้มุ่งเพื่อประโยชน์แก่เขา ก็อาจจะช่วยไม่เพียงพอ หรือช่วยเกินเลยไป แทนที่จะช่วยชาวบ้านด้วยเมตตา เพื่อประโยชน์แก่เขา ให้ตรงกับความต้องการของเขาหรือให้เขาพึ่งตนเองได้ ก็ช่วยแบบเอาใจบ้าง จนกระทั่งเสียทั้งแก่ตัวเขาและแก่สังคม

- ไม่ยั่งยืน คือ ตัวเองนั่นแหละทำไปไม่ตลอด เพราะหยุดอยู่แค่ผลประโยชน์ของตน เท่านั้น หรือทำไปตามแรงส่งแรงดันภายนอก พอแรงนั้นหมดก็หยุด

- ไม่สุขจริง อาจทำไปอย่างฝืนใจ ไม่ทำให้เป็นสุข อย่างน้อยก็ไม่เกิดความสุข ความปีติเอิบอิ่มชาบซึ้งใจเท่าที่ควร[18]

ดังนั้น พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมซึ่ง เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์ เพราะว่าองค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 จะทำให้การกระทำกรรมดีต่างๆ เป็นไปอย่าง จริงใจ จริงจัง มีความพอดี ยั่งยืน และมีความสุขจากการกระทำกรรมดีอย่างแท้จริง

---

[17]พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546), หน้า 756.

[18]**พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยจิตวิทยาแบบยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่** 2, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2543), หน้า 87-88.

4) เป็นหลักปฏิบัติซึ่งนำไปสู่สุดดิภูมิ

พรหมวิหาร 4 สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติไปสู่สุดดิภูมิ เพราะพรหมวิหาร 4 เป็นสมถกัมมัฏฐานอย่างหนึ่ง ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุฌาน ดังนั้นผู้เจริญพรหมวิหาร 4 อย่างต่อเนื่องจนบรรลุฌาน เมื่อตายย่อมเกิดในพรหมโลก เหมือนหลับแล้วตื่นขึ้น ด้วยอานิสงส์ของฌานที่ได้จากการเจริญพรหมวิหาร สำหรับกรณีของผู้เจริญพรหมวิหาร 4 อย่างต่อเนื่องแต่ไม่ได้ฌานในขณะสิ้นชีวิตเนื่องจากฌานเสื่อมก่อนสิ้นชีวิต หรือเพราะเหตุอื่น ๆ อานิสงส์จากการเจริญพรหมวิหาร 4 ก็สามารถนำพาผู้ปฏิบัติไปเกิดในสุดดิภูมิได้เช่นกัน ดังปรากฏในมหาโควินทสูตร ความว่า

> "มหาโควินทพราหมณ์มีเมตตาจิตแผ่ไปตลอดทิศ แสดงหนทางแห่งความเป็นผู้อยู่ร่วมกับพระพรหมในพรหมโลกแก่เหล่าสาวก สมัยนั้น เหล่าสาวกของมหาโควิน พราหมณ์ผู้รู้คำสั่งสอนทั่วทั้งหมดหลังจากตายไป ไปเกิดในสุดดิพรหมโลกส่วนเหล่าสาวกผู้ไม่รู้คำสั่งสอนทั่วทั้งหมดหลังจากตายไป บางพวกเข้าถึงความเป็นผู้อยู่ร่วมกับเหล่าเทพชั้นปรนิมิตวสวัตตี บางพวกเข้าถึงความเป็นผู้อยู่ร่วมกับเหล่าเทพชั้นนิมมานรดี บางพวกเข้าถึงความเป็นผู้อยู่ร่วมกับเหล่าเทพชั้นดุสิต บางพวกเข้าถึงความเป็นผู้อยู่ร่วมกับเหล่าเทพชั้นยามา บางพวกเข้าถึงความเป็นผู้อยู่ร่วมกับเหล่าเทพชั้นดาวดึงส์ ผู้ที่ได้รับผลอย่างต่ำกว่าเขาทั้งหมดได้เป็นหมู่คนธรรพ์"[19]

ดังนั้น พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งสามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่สุดดิภูมิ โดยถ้าผู้ปฏิบัติเจริญพรหมวิหาร 4 จนกระทั่งบรรลุฌาน ก็จะทำให้ไปสู่พรหมโลกหลังสิ้นชีวิต แต่ถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้ฌานในขณะสิ้นชีวิต อานิสงส์จากการเจริญพรหมวิหาร 4 จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่สุดดิภูมิในระดับอื่น ๆ ตามแต่เหตุปัจจัย

5) เป็นพื้นฐานในการบรรลุธรรมขั้นสูงสุด

พรหมวิหาร 4 เป็นพื้นฐานในการบรรลุธรรมขั้นสูงสุดของพระพุทธศาสนาเถรวาท คือ นิพพาน เพราะว่าเมื่อนำพรหมวิหาร 4 ไปเป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมัฏฐานการเจริญพรหมวิหาร 4 ดังกล่าวจะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ฌาน เมื่อผู้ปฏิบัติอาศัยฌานนั้นเป็นบาทฐานในการเจริญวิปัสสนา โดยยกขึ้นสู่พระไตรลักษณ์ปฏิบัติไปอย่างต่อเนื่อง ย่อมเป็นเหตุปัจจัยให้บรรลุถึงพระนิพพานได้ในชาตินี้ ดังปรากฏใน อัฏฐกนาครสูตร ความว่า

---

[19]ที.ม. 10/262/194.

"ภิกษุมีเมตตาจิต.. กรุณาจิต.. มุทิตาจิต อุเบกขาจิต แผ่ไปตลอดทิศที่ 1 ทิศที่ 2 ทิศที่ 3 ทิศที่ 4 ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง แผ่ไปตลอดโลกทั่ว ทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถานด้วยเมตตาจิต.. กรุณาจิต.. มุทิตาจิต อุเบกขาจิต อันไพบูลย์ เป็นมหัคคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ ภิกษุนั้น พิจารณาเห็นดังนี้ย่อมรู้ชัดว่า แม้ เมตตาเจโตวิมุตติ.. กรุณาเจโตวิมุตติ.. มุทิตาเจโตวิมุตติ.. อุเบกขาเจโตวิมุตติ นี้ก็ถูกปรุงแต่งแล้ว ก็สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกปรุงแต่งแล้วสิ่งนั้น ไม่เที่ยง มีความดับไปเป็นธรรมดา ภิกษุนั้นตั้งอยู่ในธรรมคือสมถะและวิปัสสนานั้นแล้ว ย่อมบรรลุความสิ้นไปแห่งอาสวะทั้งหลาย"[20]

สำหรับกรณีของผู้ปฏิบัติที่ยังไม่สามารถบรรลุนิพพานได้ในชาตินี้ การเจริญพรหมวิหาร 4 ภายใต้หลักธรรมของพระพุทธศาสนา จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกิเลสเบาบางลง สามารถละสังโยชน์ได้ 5 ประการ เป็นพระอนาคามี เมื่อตายจากโลกมนุษย์ ก็จะไปบังเกิดในพรหมโลกและปรินิพพานในพรหมโลกชั้นสุทธาวาส ดังปรากฏใน ปฐมเมตตาสูตร ความว่า

บุคคลบางคนในโลกนี้มีเมตตาจิต.. บุคคลบางคนในโลกนี้มีกรุณาจิต.. บุคคลบางคนในโลกนี้มีมุทิตาจิต.. บุคคลบางคนในโลกนี้มีอุเบกขาจิต เมื่อตายไปย่อมเข้าถึงความเป็นผู้อยู่ร่วมกับพวกเทวดาชั้นเวหัปผละ พวกเทวดาชั้นเวหัปผละมีอายุประมาณ 500 กัป คนที่เป็นปุถุชนดำรงอยู่ในชั้นหมู่พรหมนั้นจนสิ้นอายุ ให้ระยะเวลาที่เป็นกำหนดอายุของเทวดาเหล่านั้นหมดไปแล้วไปสู่นรกบ้าง ไปสู่กำเนิดสัตว์ดิรัจฉานบ้าง ไปสู่แดนเปรตบ้าง ส่วนสาวกของพระผู้มีพระภาคดำรงอยู่ในชั้นหมู่พรหมนั้นจนสิ้นอายุ ให้ระยะเวลาที่เป็นกำหนดอายุของเทวดาเหล่านั้นหมดไปแล้ว ปรินิพพานในภพนั้นแล นี้แลเป็นความแปลกกัน เป็นความแตกต่างกัน เป็นเหตุทำให้ต่างกันระหว่างอริยสาวกผู้ได้สดับกับปุถุชนผู้ไม่ได้สดับ เมื่อคติและอุปัติยังมีอยู่[21]

ดังนั้น พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานให้ผู้ปฏิบัติบรรลุธรรมขั้นสูงสุด คือ นิพพาน เพราะว่าการเจริญพรหมวิหาร 4 ทำให้ผู้ปฏิบัติมีกิเลสเบาบางลง สามารถละสังโยชน์ได้ 5 ประการ เป็นพระอนาคามี นอกจากนี้หากผู้ปฏิบัติอาศัยฌานจากการเจริญพรหมวิหาร 4 เป็นบาทฐานในการเจริญวิปัสสนา โดยยกขึ้นสู่พระไตรลักษณ์ ปฏิบัติไปอย่างต่อเนื่อง ก็จะเป็นเหตุปัจจัยให้บรรลุถึงพระนิพพานได้ในชาตินี้

---

[20]ม.ม. 13/20/22.

[21]องฺ.จตุกฺก. 21/125/190-193.

6) สร้างสันติสุขแก่สังคม

เนื่องจากการเจริญพรหมวิหาร 4 ต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่น ดังนั้นเมื่อมีการเจริญพรหมวิหาร 4 เกิดขึ้น จึงไม่ได้มีผลเฉพาะผู้ปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อสังคมโดยตรง ดังตัวอย่างของสังคมในสมัยพุทธกาล ซึ่งวิถีชีวิตของคนอินเดียส่วนใหญ่ ได้รับอิทธิพลจากคำสอนของศาสนาพราหมณ์ ทำให้จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายสูงสุด ของคนในยุคนั้น เป็นไปตามหลักคำสอนของศาสนาพราหมณ์ คือ การไปอยู่ร่วมกับพรหม[22] และวิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหมนั้นสามารถทำได้ โดยการเซ่นสรวงพระเป็นเจ้า และอ้อนวอนขอให้ช่วย อ้อนวอนขอให้ช่วยประสิทธิ์ประสาธน์พรแก่ตน และต้องประพฤติตบะ ทรมานร่างกายอย่างเคร่งเครียด[23] สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่สร้างความเดือดร้อนวุ่นวายให้แก่ตนเองและสังคม กระทั่งพระพุทธเจ้าประกาศพระพุทธศาสนา และมีพราหมณ์เดินทางมาถามพระองค์ ถึงวิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหม หรือทางไปพรหมโลก พระพุทธองค์จึงทรงตอบคำถามเหล่านี้ ด้วยการแนะนำให้บุคคลเหล่านั้น นำคุณสมบัติและอาการของจิต อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งเป็นสิ่งมีอยู่ในจิตของคนอยู่แล้ว มาทำให้สมบรูณ์และเจริญงอกงามขึ้น เพื่อเป็นวิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหม หรือทางไปพรหมโลก[24]

ผลลัพธ์จากการกระทำดังกล่าว มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของชาวอินเดียเป็นอย่างมาก และปรากฏผลมาจนกระทั่งยุคปัจจุบัน ดังที่ **เอ็น.ไอยสวามี ศาสตรี** กล่าวว่า การประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าในครั้งพุทธกาลนั้น เกิดผลกระทบกระเทือนต่อพิธีกรรมในพระเวทอย่างรุนแรง จนเป็นเหตุให้ต้องยกเลิกการบูชายัญในอินเดียเหนือยอย่างเด็ดขาด กระทั่งปัจจุบันนี้[25] พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งสามารถสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม และเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่จะทำให้สังคมเป็นที่ปราศจากความพยาบาท ความเบียดเบียน ความอิจฉาริษยา และอคติ

---

[22]สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธรมหาเถร), **สากลศาสนา**, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548), หน้า 210.

[23]เรื่องเดียวกัน, หน้า 221.

[24]ที.สี. 9/555/244, ม.ม. 11/470/595.

[25]เอ็น. ไอยสวามี ศาสตรี, **พัฒนาการของพระพุทธศาสนา**, แปลโดย อมร โสภณวิเชฏฐวงศ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2543), หน้า 6.

หนังสืออ้างอิง
(REFERNCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

นอกจากนี้เมื่อสังคมอยู่ในสถานการณ์ปกติ คนในสังคมอยู่ดีเป็นปกติ เมตตาจะทำให้สังคมนั้น ประกอบไปด้วยความรัก ความปรารถนาดี ความเป็นมิตรต่อกัน ขณะที่กรุณาจะทำให้คนในสังคม มีใจพลอยหวั่นไหว อยากช่วยเหลือ ปลดเปลื้องความทุกข์หรือแก้ไขปัญหาเมื่อสังคมมีปัญหาเกิดขึ้น ทำให้สังคมกลับมาสู่ภาวะปกติ หายทุกข์ และมุทิตาทำให้กิจกรรมที่ดีงามต่างๆในสังคม ดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น เพราะความริษยาไม่สามารถแทรกเข้ามาได้ นอกจากนี้มุทิตายังจะเป็นแรงจูงใจให้คนในสังคมมีการสร้างสรรค์สิ่งดีงามต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในสังคมต่อไปอีกด้วย เพราะเมื่อมีการกระทำที่ถูกต้องดีงามต่าง ๆ เกิดขึ้นในสังคมแล้วจะได้รับการชื่นชมจากคนในสังคมอย่างจริงใจ และเมื่อเกิดเหตุการณ์ ซึ่งมีผู้ที่สมควรจะต้องรับผิดชอบการกระทำของคนรวมทั้งฝึกหัดความรับผิดชอบนั้น คือ ในกรณีที่ถ้าเข้าไปช่วยเหลือด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา จะเป็นการละเมิดต่อความจริงความถูกต้องดีงาม ความสมควรตามเหตุผล หรือทำลายหลักการ กฎ กติการที่ชอบธรรม อุเบกขาจึงเป็นองค์ธรรมซึ่งทำให้กลไกของสังคมดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสม[26]

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมที่สามารถสร้างสันติสุขให้แก่สังคมได้ เพราะว่าองค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 จะทำให้สังคมนั้นปราศจากความพยาบาท ความเบียดเบียน ความอิจฉาริษยา และอคติ เป็นสังคมที่มีสันติสุข

2.1.4 องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4

นักวิชาการและนักการศาสนาได้กล่าวถึง "องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร 4" ไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยหลักธรรมะ 4 ประการ ได้แก่

1) เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เป็นสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า (Loving-Kindness ; Friendliness)

2) กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ไฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือนร้อนของปวงสัตว์ (Compassion)

3) มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป (Sympathetic Joy, Altruistic Joy)

---

[26]พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), **จากสุขในบ้านสู่ความเกษมศานต์ทั่วสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุหธรรมิก จำกัด, 2542), หน้า 22-23.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

4) อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตราบเรียบเที่ยงธรรมไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือผลชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม (Equanimity ; Neutrality ; Poise)[27]

จุฬารัตน์ บุณยากร ได้กล่าวไว้ว่า หลักพรหมวิหาร มี 4 ข้อดังนี้

1) เมตตา ความมีไมตรี ความเป็นมิตร ความรักปรารถนาดี อยากให้ผู้อื่นมีความสุข

2) กรุณา ความสงสาร เมื่อผู้อื่นประสบความทุกข์ก็อยากช่วย ให้พ้น จากทุกข์

3) มุทิตา ความพลอยยินดี เอาใจสนับสนุน ส่งเสริม เมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จได้ดีมีสุข ก็อยากให้ได้ดีมีสุขยิ่ง ๆ ขึ้นไป

4) อุเบกขา การวางเฉยเป็นกลางให้ทุกอย่างเป็นไปตามธรรม ซึ่งต่างจากเมตตา กรุณา ที่ใช้เพียงความรู้สึกที่ดีก็พอ แต่อุเบกขาจะใช้ลำพังความรู้สึกไม่ได้ ต้องใช้ความรู้ (ปัญญา) ด้วย คือ ต้องรู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความถูกต้อง อะไรคือหลักการ แล้วเอาความรู้นั้นมาปรับเข้ากับความรู้สึกให้ลงตัวพอดี เพื่อวางตัวได้ถูกต้อง เป็นกลางตามธรรม[28]

บุญมี แท่นแก้ว ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารทั้ง 4 ข้อ ไว้ดังนี้

1) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2) กรุณา ความสงสาร คือ ความอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข จิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้น ไปก็พลอยยินดีปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง วางจิตเรียบ สม่ำเสมอมั่นคง แน่วแน่ เที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม[29]

---

[27]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,** อ้างแล้ว, หน้า 124.

[28]จุฬารัตน์ บุณยากร, **อ้อยธรรมพระราชดำรัส,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550), หน้า 16.

[29]บุญมี แท่นแก้ว, **จริยศาสตร์,** พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2539), หน้า 173.

แก้ว ชิดตะขบ ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร ประกอบด้วย 4 อย่าง คือ

1) เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า "เมตตา" หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า "กรุณา" หมายถึง ความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขา หรือ ความสงสารคิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ความไฝ่ใจอันอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ เดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "มุทิตา" หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นมีความอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใส บันเทิงประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า "อุเบกขา" หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจรเป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้รักวางเฉย สงบใจ มองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบคนได้ดีเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของเขา[30]

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยองค์ธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะเป็นหมวดธรรมที่มีลักษณะเดียวกัน คือ มีเป้าหมาย คือ การบำเพ็ญประโยชน์และการกำจัดทุกข์ แต่เนื่องจากองค์ธรรมของพรหมวิหาร 4 แต่ละข้อนั้นมีนิมิตต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4 มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้แยกอธิบายรายละเอียดองค์ธรรมของพรหมวิหาร 4 แต่ละข้อ ตามลำดับ ดังนี้

---

[30]แก้ว ชิดตะขบ, **รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. 2546)**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2547), หน้า 93-94.

(1) องค์ธรรมที่ 1 : เมตตา

ความหมายของเมตตามีปรากฏอยู่ในสารีปุตตสุตตนิทเทสว่า คำว่าเมตตา ได้แก่ ความรัก กิริยาที่รัก ภาวะที่รัก ความเอ็นดู กิริยาที่เอ็นดู ภาวะที่เอ็นดู ความปรารถนาเกื้อกูลกันความอนุเคราะห์ ความไม่พยาบาท ความไม่ประทุษร้าย กุศลมูล คือ อโทสะในหมู่สัตว์[31] นอกจากนี้ความหมายของเมตตายังปรากฏอยู่ใน เมตตาอัปปัญญานิทเทส ว่า "ความรักใคร่ กิริยาที่รักใคร่ ภาวะรักใคร่ในสัตว์ทั้งหลาย เมตตาเจโตวิมุตติ นี้เรียกว่า เมตตา"[32] อย่างไรก็ตามเพื่อให้เข้าใจความหมายของเมตตามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์นักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความไว้ ดังนี้

พระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสโภ) อธิบายว่า เมตตา คือ ธรรมชาติที่ห่วงใยในอันที่จะทำประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งหลาย อัธยาศัยที่ใคร่ประโยชน์ที่เป็นไปด้วยมิตร[33]

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร) ทรงได้อธิบายไว้ว่า เมตตา คือ ภาวะของจิตใจที่มีเยื่อใยไมตรีจิต มิตรใจ คิดเกื้อกูลด้วยสุขประโยชน์ ปราศจากอามาตพยาบาทขึ้งเคียดโกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น มองดูด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความพยาบาทหมุ่นร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง[34]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า[35]

---

[31]ขุ.ม. 29/202/590.

[32]อภิ.วิ.อ. 35/643/427.

[33]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 567.

[34]สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **ทศบารมี ทศพิธราชธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2544), หน้า 213.

[35]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 124.

ราชบัณฑิตยสถาน อธิบายว่า เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดีขอให้มนุษย์และสัตว์อื่นเป็นสุข ตรงกันข้ามกับ พยาบาท คิดให้เขาถึงความพินาศ[36]

ดนัย ไชยโยธา ได้อธิบายว่า เมตตา คือ ความรักใคร่เอ็นดู ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุข ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ[37]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้อธิบายว่า เมตตา คือ ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก ได้แก่ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป[38]

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตปาโล) ได้อธิบายว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาที่เห็นคนอื่นมีความสุข ลักษณะของความเมตตา คือ ความสนิทสนม ความรักใคร่ที่ไม่เขือด้วยราคะ โดยเนื้อหาแล้วได้แก่ ความปรารถนาความสุขความเจริญให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น[39]

กรมการศาสนา อธิบายว่า ลักษณะของเมตตา คือความเป็นไปด้วยอาการเกื้อกูล หมายความว่า เมตตามีสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ เมื่อบิดามารดามีจิตผูกพันในบุตรธิดาญาติพี่น้องมีจิตผูกพันในญาติของตนหรือมิตรสหายมีจิตผูกพันในเพื่อน ต่างคิดว่าเป็นลูกหลานญาติพี่น้อง หรือมิตรสหายของเรา แล้วจึงช่วยเหลือเกื้อกูล ความรู้สึกเช่นนี้ไม่ใช่เมตตาในพรหมวิหาร แต่เป็นความผู้พันซึ่งจัดว่าเป็นกิเลสอย่างหนึ่งในกรณีตรงกันข้าม เมตตาที่แท้จริงจะต้องมีความปรารถนาดีโดยไม่หวังผลตอบแทนไม่เลือกบุคคลว่าเป็นคนที่รู้จักหรือไม่รู้จักรักหรือชัง[40]

---

[36]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, 2548), หน้า 120.

[37]ดนัย ไชยโยธา, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์. 2544), หน้า 146.

[38]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : คาธาวรรณการพิมพ์, 2541), หน้า 8-9.

[39]พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตปาโล), **นิเทศธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : แปดสิบเจ็ด, 2545), หน้า 369.

[40]กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2538), หน้า 21.

พระคันธสาราภิวงศ์ ได้อธิบายว่า เมื่อแปลตามศัพท์ เมตตา หมายความว่า เมตตามีสภาพต้องการที่จะบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลอื่น โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ[41]

กิตติ์ //นิรันต์พานิช ได้อธิบายว่า/เมตตา/คือ/ความรัก/หมายถึง/ รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ความสุขที่เขามีเรา รักผู้อื่นเสมอด้วยรักตนเอง[42]

บุรัญชัย //จงกลนี ได้อธิบายว่า เมตตา/ความรัก/คือ/ความปรารถนาดีมีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข[43]

กระทรวงศึกษาธิการ อธิบายว่า ความเมตตา เป็นความรักใคร่ เยื่อใย ที่ปรารถนาจะให้ผู้อื่น สัตว์อื่นมีความสุข ความรักใคร่นี้มี 2 ประเภท ได้แก่ ความรักประเภทแรก คือ รักอย่างมีกิเลสด้วยอำนาจกามตัณหา เป็นความรักในทางชู้สาวที่ปรารถนาจะเอาและครอบครองเป็นเจ้าของด้วยอำนาจของราคะเมื่อไม่ได้ก็ผิดหวัง เสียใจ หรือคิดทำลายให้พินาศไป ส่วนความรักประเภทสอง คือ เป็นรักในเมตตา เป็นความรักใคร่ที่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข เป็นความรักที่บริสุทธิ์มิได้เจือด้วยความใคร่ในราคะ มิใช่รักด้วยความพอใจเพื่อพึงได้รับอามิส ลาภลักการ และเป็นความรักที่ปรารถนาจะให้มิใช่จะเอาไม่ปรารถนาที่ครอบครองเป็นเจ้าของ ความรักในเมตตาจึงมีลักษณะชุ่มเย็นเหมือนน้ำที่อาบชโลมให้ใจด้วงอื่นคลายความเร่าร้อนและสงบเย็นลงได้จิตใจย่อมผ่องใสชื่นบานทั้งผู้ให้และผู้รับ สำหรับสิ่งที่ตรงข้ามกับเมตตา คือ ราคะ ได้แก่ ความกำหนัดยินดีในกามและพยาบาท คือความอาฆาตปองร้างซึ่งมีแต่จะทำให้จิตใจกระวนกระวาย เร่าร้อน ถูกแผดเผาด้วยไฟแห่งความอาฆาตแค้นและพิษแห่งความกำหนัดนั้น[44]

มาลินี จุฑะรพ ได้กล่าวไว้ว่า เมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข[45]

---

[41]พระคันธสาราภิวงศ์, **คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2544), หน้า 18.

[42]กิตติ์ นิรันต์พานิช, **จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพรสมีเดีย จำกัด, 2554), หน้า 60.

[43]บุรัญชัย จงกลนี, **คุณธรรมของนักบริหาร**, (ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2528), หน้า 38.

[44]กระทรวงศึกษาธิการ, **การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), หน้า 32.

[45]มาลินี จุฑะรพ, **จิตวิทยาการเรียนการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เปลวอักษร, 2543), หน้า 10.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) กล่าวโดยสรุปว่า คุณสมบัติของเมตตามีลักษณะ คือ สภาพหรือเครื่องหมาย ได้แก่ อาการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย[46] รส คือ หน้าที่หรือความบริบูรณ์ ได้แก่ การนำประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งหลายอย่างใกล้ชิด[47] ปัจจุปัฏฐาน คือ ผลปรากฏ ได้แก่ ความสงบนิ่งแห่งจิต58 ปทัฏฐาน คือ เหตุใกล้ ได้แก่ การเห็นสภาวะที่น่าเจริญใจ ของคนสัตว์ทั้งหลาย สมบัติ คือ ความสมบูรณ์หรือสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การเกิดความสงบ หายไร้ความแค้นเคืองไม่พอใจ วิบัติ คือ ความล้มเหลวหรือการปฏิบัติผิดพลาด ไม่สำเร็จผล ได้แก่ การเกิดเสน่หา ข้าศึกใกล้ ได้แก่ ราคะ ข้าศึกไกล ได้แก่ พยาบาท คือ ความขัดเคืองไม่พอใจ[48]

กล่าวได้ว่า เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ปราศจากความพยาบาทมุ่งร้าย คิดทำประโยชน์ต่อสรรพสัตว์ เปรียบเหมือนจิตของมารดาบิดาเมื่อมองดูบุตรน้อยคนเดียวของตนด้วยความปรารถนาดี นั่นเอง

(2) องค์ธรรมที่ 2 : กรุณา

ความหมายของกรุณามีปรากฏอยู่ใน กรุณาอัปปมัญญานิทเทส ว่า "ความสงสารกิริยาที่สงสาร ภาวะที่สงสารในสัตว์ทั้งหลาย กรุณาเจโตวิมุตตินี้เรียกว่า กรุณา"[49] อย่างไรก็ตาม เพื่อความเข้าใจในความหมายของกรุณามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความไว้ ดังนี้

---

[46]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 585.

[47]**พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ, ปรมัตถโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ปริจเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานที่ปนี หลักสูตรชั้นมัชฌิมอาภิธรรมิกโท**, อ้างแล้ว, หน้า 179.

[48]**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 125-126.

[49]อภิ.วิ.อ. 35/653/428.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร) ทรงได้อธิบายไว้ว่า กรุณา คือ ภาวะของจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา คือ จะช่วยให้ความทุกข์ของเขาหมดสิ้นไป จึงมีอาการที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ ต้องขวนขวายช่วยเหลือเพื่อบำบัดทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติม เห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ไม่มีที่พึ่ง ก็อดอยู่มิได้ จะต้องคิดช่วย[50]

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) อธิบายว่า กรุณา ได้แก่ ความสะเทือนใจ ระลึกไปในสัตว์ทั้งหลายผู้ประสบทุกข์ ต้องการช่วยกำจัดช่วยปลดเปลื้องทุกข์ของสัตว์อื่นให้หมดไป[51]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์[52]

ราชบัณฑิตยสถาน อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสาร ความใฝ่ใจขอให้มนุษย์และสัตว์อื่นที่เป็นทุกข์พ้นทุกข์ ตรงกันข้ามกับ วิหสาหรือวิหิงสา คิดเบียดเบียน[53]

ดนัย ไชยโยธา อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึงความปรารถนาจะช่วยผู้อื่นให้พ้นความทุกข์ยาก เห็นอก เห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน[54]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย นั่นเทียว[55]

---

[50]สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **ทศบารมี ทศพิธราชธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 215.

[51]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 567.

[52]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 124.

[53]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, อ้างแล้ว, หน้า 120.

[54]ดนัย ไชยโยธา, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, อ้างแล้ว, หน้า 146.

[55]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, อ้างแล้ว, หน้า 9.

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฌาโณ) อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสารที่จะช่วยให้คนอื่นหลุดพ้นจากความทุกข์ เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ต้องการจะปลดเปลื้อง ขจัดปัดเป่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น[56]

กรมการศาสนา อธิบายว่า ลักษณะของกรุณา คือ ความเป็นไปด้วยอาการขจัดความทุกข์นั่นคือความสงสารอนุเคราะห์ผู้ที่ประสบความเดือดร้อน กรุณา หมายความว่า กรุณาเป็นสภาวะที่ทำให้สัตบุรุษเกิดใจหวั่นไหว คือ เกิดความสงสารไม่อาจจะนิ่งนอนใจอยากจะอนุเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นทุกข์เมื่อเราพบเห็นคนอ่อนแอถูกเบียดเบียนอยู่หรือพบเห็นสัตว์เดียรัจฉานเบียดเบียนกันหรือ ว่าพบเห็นคนเบียดเบียนสัตว์เดียรัจฉานที่ไร้กำลังต่อสู้เรามักเกิดความสงสารที่จะช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ความรู้สึกเช่นนี้เรียกว่า กรุณา กรุณานี้เป็นธรรมสำคัญมาก ถ้ามวลมนุษย์ขาดความกรุณาสงสารกันสังคมมนุษย์ก็จะปราศจากความสุขมนุษย์จะขาดคุณธรรมมีแต่ความเห็นแก่ตัวส่วนสังคมที่รู้จักสงสารกันโอบอ้อมอารีช่วยเหลือกันและกันก็จะอยู่เป็นสุขบุคคลที่รู้จักสงสารช่วยเหลือผู้อื่นในยามยากนั้นย่อมจะได้รับผลทันตาในปัจจุบัน คือ ไม่ว่าเขาจะไปที่ใดหรืออยู่ที่ไหนเมื่อต้องการความช่วยเหลือก็มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งมาช่วยเหลือให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องนั้นๆ การเจริญกรุณานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตา คือ เจริญทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทางกายก็เป็นการอนุเคราะห์บุคคลอื่นด้วยวัตถุสิ่งของหรือขวนขวายจัดแจง ทางวาจาก็เป็นการแนะนำปลอบโยนทางใจก็เป็นความสงสารเห็นใจ[57]

พระคันธสาราภิวงศ์ อธิบายว่า กรุณา เป็นสภาวะที่ทำให้สัตบุรุษเกิดใจหวั่นไหว คือ เกิดความสงสารไม่อาจจะนิ่งนอนใจอยากจะอนุเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นทุกข์[58]

กิตติ์ นิรันต์พานิช อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสาร ความปรานี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ชี้ช่องบอกทางให้พ้นทุกข์[59]

บุรัญชัย จงกลนี อธิบายว่า กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง[60]

---

[56]พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฌาโณ), **นิเทศธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 369.

[57]กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, อ้างแล้ว, หน้า 21-22.

[58]พระคันธสาราภิวงศ์, **คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4**, อ้างแล้ว, หน้า 18.

[59]กิตติ์ นิรันต์พานิช, **จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป**, อ้างแล้ว, หน้า 60.

[60]บุรัญชัย จงกลนี, **คุณธรรมของนักบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 39.

กระทรวงศึกษาธิการ อธิบายว่า ความกรุณา คือ ความสงสาร ความปรารถนาที่จะช่วยผู้อื่นสัตว์อื่นให้พ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนมีความเห็นอกเห็นใจคนและสัตว์อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากและประสงค์จะปลดเปลื้องทุกข์ให้แก่คนและสัตว์เหล่านั้น สิ่งที่ตรงข้ามกับความกรุณา คือ ความโทมนัส หมายถึง ความไม่สบายใจ ความเหว่าใจที่ไม่อาจช่วยเหลือผู้ประสบความทุกข์ยากให้พ้นจากทุกข์ได้ และวิหิงสาคือ ความเบียดเบียนเป็นความมุ่งร้ายทำลายผู้อื่นสัตว์อื่นให้ได้รับความทุกข์ยากความกรุณา เป็นเรื่องของจิตที่คิดสงสารเมื่อเห็นชีวิตของผู้อื่น สัตว์อื่น ประสบกับความทุกข์ยากก็เกิดความรู้สึกหวั่นไหวจนไม่อาจนิ่งเฉยไม่อาจนั่งดูดายและไม่อาจทนอยู่ต่อไปได้จนต้องลงมือหาทางช่วยเหลือในทันทีทันใดเพื่อให้ชีวิตของผู้อื่นนั้นพ้นจากความทุกข์ความเดือดร้อนความกรุณาจึงเป็นคุณธรรมสำคัญที่ทำให้คนเกิดความเสียสละยอมสละความสุขส่วนตัวเพื่อเข้าไปให้ความช่วยเหลือและทำให้เกิดความอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไปยังผู้อื่นได้และจิตที่มีความกรุณานี้เองที่ทำให้คนเกิดความมีน้ำใจที่คิดจะช่วยเหลือเกื้อกูลกันอันเป็นการช่วยเยียวยาและบรรเทาความทุกข์ยากของคนในสังคม ทั้งยังช่วยสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในสังคมนั้น"[61]

มาลินี จุฑะรพ อธิบายว่า กรุณา คือ ความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์"[62]

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ กล่าวโดยสรุปว่า กรุณามีลักษณะ คือ สภาพหรือเครื่องหมาย ได้แก่ ความเป็นไปแห่ง กาย วาจา ใจ ในอันที่จะบำบัดทุกข์ของผู้อื่น รส คือ หน้าที่หรือความบริบูรณ์ ได้แก่ การอดกลั้นนิ่งดูดายอยู่ไม่ได้ต่อทุกข์ของผู้อื่นและอยากช่วย[63] ปัจจุปัฏฐาน คือ ผลปรากฏ ได้แก่ การไม่เบียดเบียนสัตว์อื่น ปทัฏฐาน คือเหตุใกล้ ได้แก่ การเห็นภาวะไร้ที่พึ่ง สภาพน่าอนาถของคนสัตว์ทั้งหลายที่ถูกทุกข์ครอบงำ สมบัติ คือ ความสมบูรณ์หรือความสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การเว้นจากการเบียดเบียนและการฆ่า วิบัติ คือ ความล้มเหลวหรือการปฏิบัติผิดพลาดไม่สำเร็จผล ได้แก่ การเกิดขึ้นแห่งความเหว่าโศก ข้าศึกใกล้ ได้แก่ โทมนัส คือ ความโศกเศร้าเสียใจและข้าศึกไกล ได้แก่ วิหิงสา คือ ความคิดเบียดเบียน"[64]

---

[61]กระทรวงศึกษาธิการ, การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม, อ้างแล้ว, หน้า 32-33.

[62]มาลินี จุฑะรพ, **จิตวิทยาการเรียนการสอน**, อ้างแล้ว, หน้า 10.

[63]พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ, **ปรมัตถโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ปริจเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานทีปนี หลักสูตรชั้นมัชฌิมอาภิธรรมิกโท**, อ้างแล้ว, หน้า 198.

[64]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 126.

กล่าวได้ว่า กรุณา คือ ความสงสาร กิริยาที่สงสาร ภาวะที่สงสารในสัตว์ทั้งหลาย ต้องการช่วยกำจัดช่วยปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ เหมือนความรู้สึกของมารดาบิดาผู้มองดูบุตรน้อยคนเดียวของตนด้วยความสงสาร

(3) องค์ธรรมที่ 3 : มุทิตา

ความหมายของมุทิตามีปรากฏอยู่ใน มุทิตาอัปปมัญญานิทเทสว่า "ความพลอยยินดี กิริยาที่พลอยยินดี ภาวะที่พลอยยินดีในสัตว์ทั้งหลาย มุทิตาเจโตวิมุตติ นี้ชื่อว่ามุทิตา"[65] อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เข้าใจความหมายของมุทิตามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายไว้ ดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร) ทรงอธิบายว่า มุทิตา คือ ภาวะของจิตที่บันเทิงยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่าง ๆ ปราศจากความริษยา เห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติ ก็พลอยมีมุทิตา ตัดความยินร้าย ไม่ยินดีด้วยเหตุที่ริษยาเสียได้[66]

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) อธิบายว่า มุทิตา คือ ความยินดีต่อผู้พรั่งพร้อมด้วยสมบัติทั้งหลาย[67]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป[68]

ราชบัณฑิตยสถาน อธิบายว่า มุทิตา คือ ความยินดีด้วยในเมื่อมนุษย์และสัตว์อื่นประสบสุข ไม่อิจฉาริษยา ตรงกันข้ามกับ อรติหรืออริษยา[69]

---

[65] อภิ.วิ. 35/663/430.

[66] สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **ทศบารมี ทศพิธราชธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 216.

[67] สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 568.

[68] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 124.

[69] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, อ้างแล้ว, หน้า 120.

ดนัย ไชยโยธา อธิบายว่า มุทิตา ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คือ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความเจริญ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุทิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัดความอิจฉาริษยาได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้อื่นย่อมมีแต่ความทุกข์จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุทิตาจะมีความสุขใจ หน้าตาสดชื่น แจ่มใส และเป็นที่รักของคนทั่วไป[70]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) อธิบายว่า มุทิตา คือ ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูทนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ[71]

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตาโณ) อธิบายว่า มุทิตา คือความพลอยชื่นชมยินดีเมื่อเห็นคนอื่นได้ดี มุทิตาคือความเบิกบานใจ ได้แก่ ความพลอยชื่นชมยินดี ในขณะที่คนอื่นเจริญก้าวหน้า[72]

กรมการศาสนา อธิบายว่า ลักษณะของมุทิตา คือ ความชื่นชม หมายความว่า พลอยยินดีในความสุข หรือความสำเร็จของคนอื่น มุทิตาเป็นธรรมที่พึงเจริญในเมื่อเราเห็นคนอื่นดีกว่าตน ต่างจากกรุณาที่เจริญเมื่อเห็นคนอื่นมีทุกข์ตกต่ำกว่าตนในเชิงปฏิบัติจริงๆ มุทิตานี้ทำได้ยากกว่ากรุณาบางคนมีเมตตาปรารถนาดีมีความกรุณาสงสารแต่เจริญมุทิตาไม่ได้เพราะเราทุกคนมีอนุสัยกิเลสคือ ความริษยานองเนื่องอยู่ในกระแสจิต น้อยคนนักที่จะกำจัดความริษยานั้นได้ จะต้องฝึกฝนไปเรื่อยๆ จึงจะบรรเทาลงได้การฝึกฝนนั้นก็ต้องประกอบด้วยโยนิโสมนสิการ คือความเข้าใจด้วยเหตุผลว่า ความริษยาไม่ก่อให้เกิดคุณใดๆ ผู้มีความริษยาจะได้รับผลคือขาดบริวารไม่มีคนคิดสอยห้อยตามแต่ผู้ที่เจริญมุทิตา โดยกำจัดความริษยาได้ย่อมจะได้รับอานิสงส์คือมีบริวารมีมิตรสหายห้อมล้อมความริษยานั้นเป็นธรรม ก่อให้เกิดโทษในปัจจุบันและภพต่อไปไม่ว่าเกิดกับผู้ใดก็ทำให้ผู้นั้นตกต่ำไปตลอด การเจริญมุทิตานั้นเหมือนกับการเจริญเมตตาและกรุณา คือ เจริญทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทางกายก็เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จแล้วให้ได้รับความสำเร็จยิ่งๆ ขึ้นไปทางวาจาก็เป็นการแนะนำบุคคลนั้นในหนทางที่ดีทางใจก็เป็นความพลอยยินดีกับความสำเร็จของผู้นั้น[73]

---

[70]ดนัย ไชยโยธา, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, อ้างแล้ว, หน้า 147.

[71]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, อ้างแล้ว, หน้า 9.

[72]พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตาโณ), **นิเทศธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 369.

[73]กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาชั้** แล้ว, หน้า 22.

พระคันธสาราภิวงศ์ อธิบายว่า มุทิตา หมายความว่า พลอยยินดีในความสุข หรือความสำเร็จของคนอื่น[74]

กิตติ์ นิรันต์พานิช อธิบายว่า มุทิตา คือ มีจิตอ่อนโยน หมายถึง จิตที่ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปนมีอารมณ์สดชื่นแช่มใสตลอดเวลา[75]

บุรัญชัย จงกลนี อธิบายว่า มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย[76]

กระทรวงศึกษาธิการ อธิบายว่า มุทิตา คือ การพลอยยินดีชื่นชมโสมนัสเมื่อผู้อื่น สัตว์อื่นได้ดีมีความสุขสำหรับผู้เป็นครูแล้ว คือ ความยินดี ปลื้มติดใจในความสำเร็จของผู้เป็นศิษย์จึงเป็นสิ่งที่ยังความชุ่มชื่นใจในผลสำเร็จของงานให้แก่ผู้ที่เป็นครู สิ่งที่ตรงข้ามกับมุทิตา คือ ความโสมนัสที่เจือด้วยกามคุณและความริษยา คือความไม่ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ความอิจฉาริษยานั้นส่งผลให้มีแต่การทำลายโลกให้เร่าร้อนและแหลกลาญ ไม่เป็นสุข ทำลายทั้งตนเองและผู้อื่นให้พินาศย่อยยับ ผู้ที่ขาดมุทิตาจะหาความสุขมิได้เพราะใจจะเร่าร้อนหงุดหงิดด้วยอำนาจของความอิจฉาและริษยาและมองไม่เห็นความดีความเจริญทั้งของตนเองและผู้อื่นจึงไม่อาจมีความสุขที่แท้จริงทั้งที่มีทรัพย์สมบัติและความพร้อมตรงข้ามกับผู้ที่มีมุทิตาแม้จะมีความยากจนแต่ใจที่มีมุทิตาก็ทำให้ชีวิตมีความสุขสมบูรณ์ได้[77]

มาลินี จุฑะรพ อธิบายว่า มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้ดี[78]

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ กล่าวโดยสรุปว่า มุทิตามีลักษณะ คือ สภาพหรือเครื่องหมาย ได้แก่ การบันเทิงใจในคุณความดี ทรัพย์ บริวาร ความสุขของผู้อื่น รส คือ หน้าที่หรือความบริบูรณ์ ได้แก่ การไม่ริษยาในคุณความดี ทรัพย์ บริวาร ความสุขของผู้อื่น[79]

---

[74]พระคันธสาราภิวงศ์, **คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4**, อ้างแล้ว, หน้า 18.

[75]กิตติ์ นิรันต์พานิช, **จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป**, อ้างแล้ว, หน้า 60.

[76]บุรัญชัย จงกลนี, **คุณธรรมของนักบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 39.

[77]กระทรวงศึกษาธิการ, **การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 33.

[78]มาลินี จุฑะรพ, **จิตวิทยาการเรียนการสอน**, อ้างแล้ว, หน้า 10.

[79]พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ, **ปรมัตถโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ปริจเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานทีปนี หลักสูตรชั้นมัชฌิมอาภิธรรมิกโท**, อ้างแล้ว, หน้า 198.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) กล่าวโดยสรุปว่า ปัจจุปัฏฐานของมุทิตา คือ ผลปรากฏ ได้แก่ การขจัดความริษยา ความไม่ยินดีหรือทนไม่ได้ต่อความสุข สำเร็จของผู้อื่น ปทัฏฐาน คือ เหตุใกล้ ได้แก่ การรู้เห็นความเจริญด้วยคุณความดี ทรัพย์ บริวาร ความสุขของผู้อื่น สมบัติ คือ ความสมบูรณ์หรือความสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ มีความสงบแห่งความไม่ยินดีด้วย วิบัติ คือ ความล้มเหลวหรือการปฏิบัติผิดพลาดไม่สำเร็จผล ได้แก่ การเกิดความสนุกร่าเริง[80] ข้าศึกใกล้ ได้แก่ โสมนัส เช่น ดีใจว่าตนจะพลอยได้รับผลประโยชน์ และข้าศึกไกล ได้แก่ อรติ คือ ความไม่ยินดี ไม่ใยดีริษยา[81]

กล่าวได้ว่า มุทิตา คือ ความพลอยยินดี กิริยาที่พลอยยินดี ภาวะที่พลอยยินดีในสัตว์ทั้งหลาย โดยปราศจากความริษยา เมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข เปรียบเหมือนความรู้สึกของมารดาบิดาผู้มอง ดูบุตรน้อยคนเดียวของตนด้วยความชื่นชม

(4) องค์ธรรมที่ 4 : อุเบกขา

ความหมายของอุเบกขามีปรากฏอยู่ใน อุเปกขาอัปปมัญญานิทเทสว่า "ความวางเฉย กิริยาที่วางเฉย ภาวะที่วางเฉยในสัตว์ทั้งหลาย อุเปกขาเจโตวิมุตติ นี้เรียกว่า อุเบกขา"[82] อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เข้าใจความหมายของอุเบกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์นักวิชาการร่วมสมัยได้อธิบายความไว้ ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน[83]

---

[80]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 568.

[81]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 125.

[82]อภิ.วิ. 35/673/431.

[83]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 125.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร) ได้ทรงอธิบายไว้ว่า อุเบกขาในพรหมวิหาร คือ ความมีใจมัธยัสถ์เป็นกลางในสัตว์ทั้งหลาย ไม่ตกไปในราคะ คือ ความยินดีติด หรืออุฏิฆะ ความยินร้าย[84] เห็นความเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลายในคราวทั้งสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและประสบวิบัติ ไม่ยินดียินร้าย มองเห็นว่าทุก ๆ คนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของ ๆ ตน จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้[85]

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) อธิบายว่า อุเบกขา คือ ภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นความเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลาย[86]

ราชบัณฑิตยสถาน อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ด้วยพิจารณาว่ามนุษย์และสัตว์ต่างมีกรรมเป็นของตน ตรงกันข้ามกับ ราคะความติด ความยึด[87]

ดนัย ไชยโยธา อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ ซึ่งหมายถึง ความไว้วางใจเป็นกลาง[88]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาดเป็นต้น[89]

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตาโณ) อธิบายว่า อุเบกขา ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลางไม่ให้เกิดความดีใจหรือเสียใจ[90]

---

[84]สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **ทศบารมี ทศพิธราชธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 235.

[85]สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), **รวมธรรมะ**, อ้างแล้ว, หน้า 201.

[86]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **คัมภีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 568.

[87]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, อ้างแล้ว, หน้า 121.

[88]ดนัย ไชยโยธา, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, อ้างแล้ว, หน้า 147.

[89]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, อ้างแล้ว, หน้า 9.

[90]พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตาโณ), **นิเทศธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 369.

กรมการศาสนา อธิบายว่า ลักษณะของอุเบกขา คือ ความเป็นไปโดยอาการวางเฉยในเหล่าสัตว์ กล่าวคือ เมื่อเราไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขา ไม่มีใครบังคับบุคคลเหล่านั้นให้เป็นไปในอำนาจของตนเพราะเหล่าสัตว์มีกรรมเป็นสมบัติของตนจึงต้องเป็นไปตามกรรมทำไว้ แม้พระพุทธเจ้าก็สักแต่แนะนำข้อปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนกรรมดีแต่พระองค์ไม่อาจชะล้างกรรมเก่าของเราได้ กรรมเก่าที่เป็นกรรมดีหรือกรรมชั่วนั้นติดตามทุกคนอยู่เสมอเหมือนเงาตามตัวเราไม่อาจรู้ว่าบาปกรรมในอดีตจะส่งผลเมื่อใด เพื่อให้บาปกรรมนั้นมีกำลังอ่อนส่งผลในปัจจุบันไม่ได้เราจึงต้องทำกรรมดีให้มีอยู่เสมอกรรมดีที่ทำในปัจจุบันชาตินี้จะช่วยอุปถัมภ์ค้ำจุนกรรมฝ่ายดีในอดีตให้ส่งผลและขัดขวางบาปกรรมในอดีต[91]

พระคันธสาราภิวงศ์ อธิบายว่า อุเบกขา หมายความว่า เราไม่อาจช่วยเหลือผู้อื่นได้ก็พึงวางใจเป็นกลางยอมรับความจริงว่าเป็นกรรมเก่าของเขา[92]

กิตติ์ นิรันต์พานิช อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉย นั่นคือ มีการวางเฉยต่ออารมณ์ที่มากระทบความวางเฉยในพรหมวิหารนี้ หมายถึง เฉยโดยธรรมคือทรงความยุติธรรมไม่ลำเอียงต่อผู้ใดผู้หนึ่ง[93]

กระทรวงศึกษาธิการ อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉยด้วยปัญญาในความวิบัติของคนและสัตว์ทั้งหลายเพราะเหตุที่ไม่อาจเข้าไปให้ความช่วยเหลือคนและสัตว์เหล่านั้นได้จึงวางเฉยไม่ดีใจเสียใจไปกับสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นโดยพิจารณาด้วยปัญญาว่าเป็นกรรมที่เขาทำของเขามาอย่างนี้ไม่ใช่หน้าที่เราที่จะเข้าไปแก้ไข ใครทำอย่างไรไว้ก็ย่อมได้รับผลอย่างนั้น แต่การพิจารณาถึงเหตุดังกล่าวนั้นต้องเป็นไปโดยไม่มีอคติใดๆ สิ่งที่ตรงข้ามกับอุเบกขา คือ โมหะ หมายถึง ความหลงกับราคะ หมายถึง ความยินดีและปฏิฆะ ความยินร้าย อันทำให้ใจมืดมัวเศร้าหมองด้วยความไม่รู้และความเข้าไปยินดียินร้ายในความวิบัติขัดข้องของคนและสัตว์[94]

มาลินี จุฑะรพ อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ความวางเฉย ไม่ดีใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ[95]

---

[91]กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการศึกษานักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี**, อ้างแล้ว, หน้า 22-23.

[92]พระคันธสาราภิวงศ์, **คุณธรรมของคนดีและพรหมวิหาร 4**, อ้างแล้ว, หน้า 18.

[93]กิตติ์ นิรันต์พานิช, **จากใจให้คุณครูและนักบริหารทั่วไป**, อ้างแล้ว, หน้า 61.

[94]กระทรวงศึกษาธิการ, **การพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาตามระบบคุณธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 34.

[95]มาลินี จุฑะรพ, **จิตวิทยาการเรียนการสอน**, อ้างแล้ว, หน้า 10.

บุรัญชัย จงกลนี อธิบายว่า อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามเป็นจริง โดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราชั่งมองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม[96]

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) กล่าวโดยสรุปว่า อุเบกขามีลักษณะ คือ สภาพหรือเครื่องหมาย ได้แก่ อาการเป็นกลางต่อคนสัตว์ทั้งหลาย รส คือ หน้าที่หรือความบริบูรณ์ ได้แก่ มองเห็นความเสมอภาคกันในสัตว์ทั้งหลาย ปัจจุปัฏฐาน คือ ผลปรากฏ ได้แก่ ระงับความขัดเคืองเสียใจและความคล้อยตามดีใจ ปทัฏฐาน คือ เหตุใกล้ ได้แก่ มอง เห็นภาวะที่ทุกคนเป็นเจ้าของกรรมของตนว่า สัตว์ทั้งหลายจักได้สุข พ้นทุกข์ ไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ที่ถึง ตามใจชอบได้อย่างไร[97] สมบัติ คือ ความสมบูรณ์หรือความสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ ความสงบหายไม่มีความยินดียินร้าย วิบัติ คือ ความล้มเหลวหรือการปฏิบัติผิดพลาดไม่สำเร็จ ได้แก่ เกิดความเฉดด้วยไม่รู้ข้าศึกใกล้ ได้แก่ อัญญถาญเบกขา คือ เฉยไม่รู้เรื่อง เฉยโง่ เฉยเมย ข้าศึกใกล เช่น ได้แก่ ราคะ คือ ความใคร่ และปฏิฆะ คือ ความเคือง หรือชอบใจและขัดใจ[98]

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 ได้แก่ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา คือ ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ เป็นหมวดธรรมซึ่งมีมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล แต่การเจริญพรหมวิหาร 4 ในสมัยก่อนพุทธกาล ไม่สามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่ปรมัตถประโยชน์ได้ เหมือนการเจริญพรหมวิหาร 4 ที่ปรากฏอยู่ในคำสอนของพระพุทธศาสนา และพรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมหนึ่งซึ่งสามารถสร้างสันติสุขให้แก่สังคม เพราะว่าการเจริญพรหมวิหาร 4 ต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่น ดังนั้น เมื่อมีการเจริญพรหมวิหาร 4 เกิดขึ้น จึงไม่ได้มีผลเฉพาะผู้ปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อสังคมโดยตรง พรหมวิหาร 4 จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนาเถรวาท

---

[96]บุรัญชัย จงกลนี, **คุณธรรมของนักบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 39.

[97]สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร), **สัมมีร์วิสุทธิมรรค ฉบับ 100 ปี สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)**, อ้างแล้ว, หน้า 569.

[98]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, อ้างแล้ว, หน้า 126.

2.1.5 การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

พรหมวิหาร 4 นี้ ผู้มีเมตตาธรรมควรเจริญในเวลาปกติย่อมทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างไม่มีเวร ไม่มีภัย มีความรักใคร่ สนิมสนม กลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน ผู้มีกรุณาธรรมควรเจริญในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความทุกข์ความเดือดร้อน ผู้มีกรุณาธรรมย่อมนำมาซึ่งการช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน ไม่หนีเอาตัวรอด ความเดือดร้อน ความทุกข์ยากของผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ในสังคมองค์การจะบรรเทาเบาบางลงอยู่ด้วยความมีน้ำใจ ผูกผันกันอย่างแนบแน่น มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีมุทิตาธรรมควรเจริญในเวลาที่คนอื่นได้รับความชอบที่เขากระทำคุณงามความดี ผู้มีมุทิตาธรรมย่อมนำมาซึ่งความโสมนัสปรีเปรมเอิบอิ่มใจ ยินดี สามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนำมาซึ่งความสุขใจ สบายใจ อยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร สัมพันธ์จิตสนิทใจ ผู้มีอุเบกขาธรรมควรเจริญในเวลาที่เพื่อนพ้อง ผู้อื่นถึงความวิบัติที่ไม่อาจช่วยเหลือได้ ดังคำสั่งสอนใน สุตตนิบาต ขุทฺทกนิกาย ว่า "สัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม"[99] นั่นคือ ตั้งสติ ทำความเข้าใจว่า คนทุกคนมีกรรมเป็นของตน ถ้าทำกรรมดีก็จะได้รับผลตอบแทน ถ้าทำกรรมชั่วก็ได้รับผลชั่วตอบสนอง ไม่มีทางหนีหนี้กรรมของตนพ้น กรรมจะติดตามตนไปเหมือนล้อหมุนไปตามรอยเท้าโคหรือเวลา ที่เขามีความสุขไพบูลย์แล้ว ไม่จำเป็นต้องช่วยเหลืออีก ดังที่ **พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ)** ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร 4 ในหนังสือการพัฒนาจิต สามารถสรุปความได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและเป็นกรรมฐาน การเจริญหรือการบำเพ็ญพรหมวิหาร 4 แม้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติไม่อาจบรรลุถึงขั้นอัปปนาสมาธิหรือขั้นฌาน ก็สามารถนำความสุข ความสงบมาให้แก่ผู้บำเพ็ญได้มาก รวมทั้งทำสังคมส่วนรวมให้สงบสุขด้วย"[100] อนึ่ง นักวิชาการและนักการศาสนาได้กล่าวเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงพระราชนิพนธ์ไว้ว่า เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ทั้ง 4 ประการนี้ เรียกว่า พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข มีรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

---

[99] ขุ.สุ. 25/557/382.

[100] **พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ), การพัฒนาจิต, พิมพ์ครั้งที่ 6,** (นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2543), หน้า 121.

1) เมตตา คือ ภาวะของจิตที่มีเยื่อใยไมตรีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ปราศจากอาฆาตพยาบาท ซึ่งเผิดจ โกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น มองด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นภายในจิต วิธีอบรมคือ ระวังใจมิให้โกรธแค้น ขัดเคือง อาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามสงบระงับเสีย หัดคิดว่าตัวเองรักสุข ต้องการความสุขฉันใด คนอื่นสัตว์อื่นทั้งปวงก็ฉันนั้น เมื่อทำความสงบอาฆาตพยาบาทและทำไมตรีจิตมิตรใจให้เกิดขึ้นได้แล้ว ควรหัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือโดยไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยใจที่คิดปรารถนาสุขประโยชน์ คิดว่า จงอย่ามีเวร อย่ามีเบียดเบียน อย่ามีทุกข์ มีสุขรักษาตนให้สวัสดีเถิด

ภาวะของจิตที่มีความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข ย่อมมีอยู่ในคนและในคนที่เป็นที่รักอยู่เป็นปรกติ แต่ยังเจือด้วยราคะเสน่หาบ้าง เจือด้วยอาฆาตพยาบาทในผู้อื่นสัตว์อื่นบ้างนี้ จึงนับว่าเป็นภาวะของจิตที่เป็นสามัญธรรมดา พระบรมศาสดาทรงสั่งสอนธรรมให้ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เป็นสามัญธรรมดาให้เป็นธรรม คือ เป็นคนเกื้อกูลขึ้นมา ให้รักใคร่ ปรารถนาสุขดังกล่าวให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลกว้างขวางออกไป มิให้ตับแคบเฉพาะตนและคนซึ่งเป็นที่รักในวงแคบของตนหรือจำเพาะพวกของตน แต่ให้แผ่กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่จำกัดไม่มีประมาณ และให้ปราศจากอาฆาตพยาบาท ทั้งให้บริสุทธิ์จากราคะสินเหาด้วย เพราะอาฆาตพยาบาทที่เป็นศัตรูที่ห่างของเมตตา ราคะสินเหาเป็นศัตรูที่ใกล้ของเมตตา ความรักใคร่ที่เป็นสามัญธรรมดาของโลกย่อมเจือด้วยสิ่งทั้งสองนั้น ทางปฏิบัติอบรมจึงต้องอบรมสิ่งที่มีอยู่เป็นธรรมดาโลกให้เป็นธรรมขึ้นมา ให้เป็นเครื่องคุ้มครองโลก ดังภาษิตที่ว่า เมตตาธรรมเป็นเครื่องคุ้มครองโลก เพราะเหตุนั้น ผู้ที่รักตนจึงไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น และให้ยกคนที่เป็นที่รักเป็นอุปมาว่า พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยเมตตาเหมือนอย่างเห็นคนผู้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจแล้วเกิดไมตรีจิตมิตรรักใคร่ ฉะนั้น ดังนั้น จึงควรหัดแผ่เมตตาเข้ามาให้คนเองก่อน แล้วจึงแผ่ไปให้คนอื่น ตั้งต้นแก่คนที่เป็นที่รัก เพราะจะแผ่ไปง่าย แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็นกลาง ๆ แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็นศัตรูไม่ชอบใจกันและให้เว้นคนที่จะก่อให้เกิดราคะสินหาแก่คนที่ตายไปแล้ว การแผ่เข้ามาในตนเอง จะต้องมีตนเป็นพยานอ้างอิงดังกล่าวข้างต้น พิจารณาจะเห็นได้ว่าตนเองจะต้องมีสุขเพราะจิตใจสงบปราศจากอาฆาตพยาบาทเสียก่อน อาฆาตพยาบาทนั้นเหมือนไฟที่เผาใจตนเองให้ร้อนและแผ่ความร้อนไปถึงคนอื่นด้วย ฉะนั้น ตนเองจึงเป็นบุคคลที่ควรเมตตาและแผ่เมตตาเข้ามาดับไฟที่เผาใจนี้ลงเสียก่อน ประพรมลงไปด้วยน้ำ คือ เมตตา ซึ่งควรจะเปลี่ยนจิตใจภาวะที่ร้อนมาสู่ภาวะที่เย็นสนิทด้วยมิตรภาพไมตรี เมตตาจึงเป็นธรรมเครื่องที่ใจตนเองให้อยู่เป็นสุข และแผ่ความเย็นความสุขไปถึงผู้อื่นด้วย

2) กรุณา คือ ภาวะจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ร้อนของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา คือ จะช่วยทำความทุกข์ของเขาให้หมดสิ้นไป จึงมีโอกาสที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ ต้องขวนขวายช่วยเหลือเพื่อบำบัดความทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติม เห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ไม่มีที่พึ่งก็อดอยู่ไม่ได้ที่ต้องคิดช่วย กรุณานี้ เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีในจิต วิธีอบรมคือ ระวังใจไม่ให้คิดเบียดเบียนใคร และหัดใจให้คิดว่าเมื่อตนเองมีทุกข์ก็ต้องการความช่วยเหลือฉันใด ผู้อื่นสัตว์อื่นก็ฉันนั้น ดังนี้แล้วก็หัดใจให้ไม่นิ่งดูดาย ให้ขวนขวายช่วยเปลื้องทุกข์ของผู้อื่นตามความสามารถหรือตามที่ควรจะทำได้ หัดแผ่จิตใจที่กรุณาออกไปแก่คนและสัตว์ทั้งหลายโดยเจาะจง หรือโดยไม่เจาะจง ด้วยความคิดว่า จงพ้นความทุกข์เดือดร้อน ฉะนั้น

ภาวะของจิตใจที่ต้องการความช่วยเหลือในเมื่อมีทุกข์ ย่อมมีอยู่เป็นสามัญธรรมดาแต่ยังเจือด้วยวิหิงสา คือ ความคิดเบียดเบียนผู้อื่นสัตว์อื่นเพื่อให้ตนพ้นทุกข์ และยังความเศร้าโศกโทมนัสเมื่อใดเห็นทุกข์ของคนผู้เป็นที่รัก เพราะเป็นภาวะของจิตที่ดับแคบต้องการให้ตนเองและคนผู้เป็นที่รักของตนพ้นทุกข์เท่านั้น พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนให้ปฏิบัติอบรมปรับปรุงภาวะที่มีอยู่ให้เป็นธรรมขึ้น มิให้ดับแคบเฉพาะตนและผู้ที่ตนรักหรือจำเพาะพวกของตน แต่ให้แผ่กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่มีจำกัดไม่มีประมาณ และให้ปราศจากวิหิงสาความเบียดเบียน และให้ความสงบโศกโทมนัสในเพราะทุกข์ของคนที่เป็นที่รักด้วย เพราะว่าวิหิงสาเป็นศัตรูที่ห่างของกรุณาส่วนความโศกโทมนัสเป็นศัตรูที่ใกล้ของกรุณา จึงได้มีพุทธภาษิตตรัสสอนไว้ให้ยกตนเป็นพยานหรือเป็นอุปมาเช่นเดียว กับในข้อเมตตาและให้ยกตนตกยากเป็นอุปมาว่า พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยความกรุณาเหมือนอย่างเห็นตนตกยากมีความลำบากกี่เกิดความกรุณาขึ้นฉะนั้น

3) มุทิตา คือ ภาวะของจิตที่บันเทิงยินดีในเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่าง ๆ ปราศจากความริษยาเห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตาด้วย ตัดความยินร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุที่ริษยาเสียได้ มุทิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรม คือ ระวังใจมิให้ริษยาในเมื่อได้เห็นได้ทราบสมบัติ คือ ความพรั่งพร้อมต่าง ๆ ของผู้อื่นเมื่อความริษยาเกิดขึ้นก็พยายามระวังเสีย หัดคิดว่าตนเองมีความยินดีเมื่อได้สมบัติที่ชอบใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อตนอื่นเขาได้จึงไปริษยาเขา ควรจะพลอยยินดีกับเขา พิจารณาให้เห็นโทษของความริษยา เช่นว่า อรดี โลกนาสิกา ความริษยาเป็นเหตุทำลายโลก เมื่อทำมุทิตาจิตให้เกิดขึ้นได้ ก็หัดแผ่เช่นนี้ออกไปแก่คนสัตว์อื่นโดยเจาะจงหรือโดยไม่เจาะจง ด้วยความคิดว่า จงอย่าวิบัติจากสิ่งที่ได้แล้ว ฉะนั้น

ภาวะของจิตที่ยินดีในเวลาได้สมบัติต่าง ๆ ย่อมมีอยู่ในเมื่อคนหรือคนเป็นที่รักได้สมบัติที่ตนได้ก็ยังมีโสมนัสเจือตัณหา พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนให้ปรับปรุงภาวะที่เป็นอยู่ให้เป็นธรรมขึ้น คือ ให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลกว้างขวางออกไป มิให้มีดับแคบเฉพาะตนและผู้ที่ตน

รักเท่านั้น แต่ให้กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่มีจำกัด ไม่มีประมาณ โดยให้ปราศจากริษยา ทั้งปราศจากโสมนัสที่เจือกิเลสตัณหาด้วย เพราะว่าริษยาเป็นศัตรูที่ห่างของมุทิตา ส่วนความโสมนัสเป็นศัตรูที่ใกล้ของมุทิตา ฉะนั้นก็พึงยกตนขึ้นเป็นพยานหรือเป็นอุปมาเช่นเดียวกับในสองข้อข้างต้น และยกให้บุคคลผู้เป็นที่รักขึ้นเป็นพยานหรือเป็นอุปมาดังพระพุทธสุภาษิตที่ตรัสสอนไว้ว่า พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยมุทิตา เหมือนอย่างที่นบุคคลผู้เป็นที่รักเป็นที่พอใจก็บันเทิงยินดี ฉะนั้น

4) อุเบกขา คือ ภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลายในคราวสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ถึงไม่ยินดียินร้าย มองเห็นว่าทุก ๆ คนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของของตน จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ก็เพราะกรรม จึงวางเฉยได้คือ วาง ได้แก่ไม่ยึดถือไว้ วางลงได้ เฉย คือ ไม่จัดแจงวุ่นวาย ปล่อยให้เป็นไปตามกรรมหรือตามกำหนดของกรรม อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งซึ่งเป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรม คือ ระมัดระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้ายทั้งในคราวประสบสมบัติทั้งในคราวประสบวิบัติเมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับใจหัดคิดถึงกรรมและผลของกรรม หัดคิดวางลงไปให้แก่กรรม เหมือนอย่างให้กรรมรับผิดชอบเอาไปเสีย เมื่อทำจิตให้อุเบกขาได้ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือโดยไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า "ทุกสัตว์บุคคลมีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทรับผลกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมอันใดไว้ดีหรือชั่วก็ต้องรับผลกรรมของกรรมนั้น"

ภาวะจิตเป็นอุเบกขานี้ ย่อมมีอยู่เป็นสามัญธรรมดาในเวลาปกติ ยังไม่มีอะไรมาทำให้เกิดความยินดียินร้าย แต่ยังเจือด้วยความไม่รู้ (อัญญาณ) และจะเปลี่ยนไปเป็นความยินดียินร้ายขึ้นได้โดยง่าย พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนให้ปรับปรุงภาวะที่มีอยู่ให้เป็นธรรมมากขึ้น คือ ให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลขวางออกไป มิใช่ในเวลาที่ไม่มีเรื่องอะไรมากระทบจิตเท่านั้น แม้มีเรื่องมากระทบจิตให้ยินดียินร้ายก็จะระงับได้ ทำใจให้สงบเป็นอุเบกขาได้ด้วยความรู้ (ญาณ) เพราะความยินดี (ราคะ) และความยินร้าย (ปฏิฆะ) เป็นศัตรูที่ห่างของอุเบกขา ส่วนอุเบกขาด้วยความไม่รู้ (อัญญาณุเบกขา) เป็นศัตรูที่อยู่ใกล้ของอุเบกขา ฉะนั้น พึงยกตนขึ้นเป็นพยานหรืออุปมา ดังเช่นว่า ตนไม่ชอบให้ใครอื่นเพ่งเล็งชอบใจอยากได้อะไรของตนและไม่ชอบให้ใครอื่นหมายมั่นปองร้ายฉันใด ตนก็ไม่ควรไปคิดยินดียินร้ายดังนั้นแก่คนอื่น ควรจะมีใจมัธยัสถ์คือกลางเป็นฉันนั้นและให้ยกบุคคลที่เป็นกลาง ๆ ขึ้นเป็นอุปมา ดังพระพุทธศาสนสุภาษิตไว้ว่า พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยอุเบกขา เหมือนอย่างเห็นบุคคลผู้มิใช่เป็นที่ชอบใจ มิใช่เป็นที่ไม่ชอบใจก็มีอุเบกขา ฉะนั้น[101]

---

[101] สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, **รวมธรรมะ**, อ้างแล้ว, หน้า 195-204.

พิสิฐ เจริญสุข ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมตนในองค์การ ในสังคม ให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองคลองธรรม ก่อให้เกิดอานิสงส์นานัปการโดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ 11 ประการดังนี้

1) ยามตื่นก็เป็นสุข

2) ยามหลับก็เป็นสุข

3) ยามฝันก็ฝันดี ไม่มีฝันร้าย

4) เป็นที่รักของคนทั้งปวง

5) เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล

6) เทพยินดีคุ้มครองรักษา

7) ภัยพิบัติ ศาสตราวุธ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกร้ำกราย

8) มีจิตที่มั่นคงมีเสถียรภาพ

9) มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอิ่มเอิบ

10) เมื่อเวลาสิ้นใจก็มีสติ

11) เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลกุตรธรรมก็สู่สุขคติในพรหมโลก[102]

วรญา ทองอุ่น ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นได้ชื่อว่า เป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น โดยมีหลักสู่การปฏิบัติดังนี้

1) เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อนให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิต สนิทสนมกับผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ อันเป็นทางให้เกิด ลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพ เมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอัธยาศัย ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าควงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ให้ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย ไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์การก็จะสามัคคี

---

[102]พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), หน้า 120.

2) กรุณา (Compassion) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง พฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวั่นใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจ จึงมีความเห็นใจ พลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงาน ด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้เต็มกำลังในการทำงาน

3) มุทิตา (Sympathetic Joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความริษยา อิจฉาตาร้อนในคุณงามความดีของผู้อื่นเมื่อผู้อื่นได้รับความดี อดรนทนไม่ได้ เร่าร้อน ขุ่นเคือง หงุดหงิด งุ่นง่าน ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคี ความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตให้วิปริตไปต่าง ๆ นานา คิดแต่อุบายในการทำลายขยุดให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคมในองค์การได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากรในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

4) อุเบกขา (Equanimity) การวางตนเป็นกลาง วางเฉย ไม่ดีใจ เสียใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตา จิตได้อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของ ผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่ หมู่คณะ ที่ต้องประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียง เพราะอำนาจอคติที่ผิด ๆ นี่คือ พฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม

ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรยึดธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระหว่างนายช้างกับลูกช้างเชิงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประการหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้ใหญ่ควรยึดปฏิบัติในการปกครองตน[103]

---

[103]วรญา ทองอุ่น, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2548), หน้า 210-212.

ไสว มาลาทอง กล่าวว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ มี 4 อย่าง คือ

1) เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตานั้นอยู่ที่การฝึก อบรมจิตใจของเราเองเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้าไม่ว่าประเภทใดสัตว์ทุกประเภท มีความรักในชีวิตของตนเสมอเหมือนกันหมด สัตว์ทุกประเภทมีความรัก ความสุข เกลียด ทุกข์ เท่าเทียมกันไม่มียกเว้น โดยการฝึกเมตตา หรือวิธีปลูกฝังเมตตามี 2 วิธี คือ

1.1) การปฏิบัติตนตามปกติเป็นการแผ่เมตตาอยู่เป็นนิจ เพราะเมตตานั้น หมายถึง การกระจายความหวังดีของตนให้กว้างขวางออกไปเรื่อยๆ เรียกว่า "อโณธาผรณา" หวังให้สรรพสัตว์มีความสุขโดยไม่จำกัด และไม่หวังผลตอบแทนใดๆทั้งสิ้น และต้องปฏิบัติตามประจำเป็นนิตย์ จนให้กลายเป็นอุปนิสัยหรือมีจิตสำนึก ถ้าวันไหนไม่ได้ทำก็คล้าย ๆ กับขาดอะไรไปสักอย่าง ดังนั้น การแผ่เมตตาต้องฝึกทุกวันก่อนทำสมาธิก่อนนอน กล่าวคือ การตั้งใจไว้เสมอว่าขอให้มนุษย์และสัตว์ทั้งปวง สุขโดยทั่วกัน

1.2) การปฏิบัติอย่างเป็นพิธีการ คือ แผ่เมตตาตามแบบที่ครูบาอาจารย์ท่านได้สอนไว้ เช่น ท่านวางระเบียบไว้ให้แผ่หลังจากไหว้พระสวดมนต์เรากี่แผ่เมตตา สอนให้เราแผ่ก่อนนอนเรากี่แผ่ก่อนนอน ท่านแต่งบทสวดหรือบทแผ่เมตตาไว้อย่างไร เราก็ว่าไปตาม อย่างนี้เรียกว่าทำเป็นพิธีการ นอกจากนี้ ท่านยังแนะนำวิธีแผ่เมตตาโดยแผ่ไปแบบเจาะจงแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง เรียกว่า โอธิสผรณา อานิสงส์ของการแผ่เมตตา คือ กระแสจิตที่ระคนด้วยเมตตานั้นย่อมปรุงใจของผู้แผ่เมตตานั่นเอง ทำให้สงบเยือกเย็นและในโอกาสเดียวกันก็เข้าไปคลี่คลายมุ่งร้ายในจิตใจผู้คิดมุ่งร้ายต่อเราให้คลายความเหี้ยมโหดลงด้วย

2) กรุณา แปลว่า ความสงสาร คือ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ได้แก่ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณานั้น เริ่มแรกด้วยการปลูกฝังความสงสาร ผู้ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจ เมื่อมีคุณธรรม คือ กรุณาในใจแล้วการแสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้น เช่น การช่วยเหลือคนเจ็บ ช่วยเหลือคนกำพร้าอนาถา ช่วยเหลือคนขาดแคลน

กรุณาเป็นเรื่องของความสงสาร เมื่อเห็นคนหรือสัตว์ประสบความทุกข์เดือดร้อน มีความรู้สึกหวั่นไหวไปกับความทุกข์เดือดร้อนของคนอื่น จนไม่อาจที่จะนิ่งอยู่เฉยได้ ความกรุณาจึงเป็นคุณธรรมสำคัญที่จะทำให้คนเป็นนักเสียสละพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสุข เป็นต้นว่า เมื่อเกิดอุทกภัย วาตภัย หรืออัคคีภัย ผู้มีจิตใจกรุณาก็จะอยู่นิ่งเฉยไม่ได้ จึงได้ส่งเสื้อผ้าอาหารและอื่นๆ ไปบรรเทาความทุกข์ความเดือดร้อนผู้ที่ได้รับเคราะห์กรรมนั้น

3) มุทิตา ได้แก่ ความชื่นบาน กล่าวคือ ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี มุทิตานี้เป็นหลักธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการกระทำบุญหรือความดีอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น นักกีฬาแข่งขันกีฬา เมื่อฝ่ายตรงข้ามชนะก็แสดงออกซึ่งความยินดีที่ชนะไม่อิจฉาริษยาหรือกลั่นแกล้ง คุณธรรมข้อนี้ยังหมายถึงการให้การสนับสนุน แก่ผู้สร้างประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่สังคมด้วย

4) อุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง กล่าวคือ ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรม สามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบ สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้

ดังนั้น การฝึกฝนในเรื่องปฏิบัติพรหมวิหารธรรมในเบื้องต้นควรปฏิบัติดังนี้

ขั้นที่ 1 มองผู้อื่นในแง่ดี ตั้งความปรารถนาดีต่อคนทั่วไป

ขั้นที่ 2 แผ่เมตตา

ขั้นที่ 3 ขวนขวายให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่น

ขั้นที่ 4 สนับสนุนและเข้าร่วมในงานสาธารณประโยชน์

ขั้นที่ 5 ไม่เบียดเบียน รังแก และริษยาผู้อื่น

ขั้นที่ 6 แสดงความยินดีในเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 7 วางใจเป็นกลางมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงและในลำดับต่อไป และควรเลือกปฏิบัติตามวาระ คือ

- เมตตา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาปกติหรือเหตุการณ์ทั่วไป
- กรุณา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นได้รับความทุกข์และเดือดร้อน
- มุทิตา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นได้ดี หรือประสบความสำเร็จ
- อุเบกขา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นเขาถึงความวิบัติและหมดหนทางที่จะช่วยเหลือใด ๆ ได้แล้ว[104]

สรุปได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นี้ ผู้นำหรือผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรยึดเป็นหลักปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างนายช่างกับลูกช้าง กล่าวได้ว่า หลักพรหมวิหาร 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีไมตรีจิตสนิทสนมยิ่งขึ้น

---

[104]ไสว มาลาทอง, **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**, อ้างแล้ว, หน้า 139-142.

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในบริบทนี้ คือ การทำงานของบุคคลตามที่ตนได้รับมอบหมาย หรือตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นส่วนบุคคล ให้เหมาะสมกับภาระงานหน้าที่นั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังที่ อภินันท์ จันตะนี ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือได้ผลสำเร็จของงาน โดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จสิ้นตรงเวลา และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม[105] ดังนั้น ขอบข่ายของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนี้จึงเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคัดเลือกทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน ตามที่นักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวไว้ นำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

นักวิชาการตะวันตก เฮอร์เบิร์ต เอ. ไซมอน (Herbert A. Simon) อธิบายว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตามทรรศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ ก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

E	=	(O – I) + S	
E	=	Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
O	=	Output	คือ ผลผลิต
I	=	Input	คือ ปัจจัยนำเข้า
S	=	Satisfaction	คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ[106]

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้นได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไปในระหว่างที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวัง ที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ สำหรับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

---

[105]อภินันท์ จันตะนี, **การใช้แนวคิดและทฤษฎีเพื่ออ้างอิงในการทำวิจัยทางธุรกิจ**, (อยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2547), หน้า 10.

[106]เรื่องเดียวกัน, หน้า 80.

1) องค์ประกอบด้านประชากร

1.1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่า

1.2) โดยทั่วไปกลุ่มปฏิบัติงาน เพศหญิง เพศชาย ไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัด

1.3) ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาจากมหาวิทยาลัย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและความพึงพอใจในงาน

2) ความสามารถ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ความสามารถจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และความสามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่พอใจในงานได้ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลและความสามารถที่คาดหวังของบุคคลนั้น จะมีความสัมพันธ์อย่างมากกับระดับความพึงพอใจในงาน[107]

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก ว่า ความ พึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

---

[107]เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529), หน้า 111-112.

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มิใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

2.1) นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์การ ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors ,Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือ ผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ มีเกียรติศักดิ์ศรี[108]

---

[108]ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม, พิมพ์ครั้งที่ 6, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ปัญญรัชต์, 2547), หน้า 131-133.

สุนันทา เลาหนันทน์ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่จำเป็นต้องอาศัยการสร้างทีมงาน ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1) งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว

2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย

4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5) เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ ๆ

6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น[109]

ชุบ กาญจนประกร ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบการมีความคล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นประสิทธิภาพการบริหารงานที่บวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน[110]

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล เป็นทฤษฎีกล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับ และบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการไว้ในกรณีที่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานภาครัฐหรือองค์กรของภาครัฐ และผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ย่อมเกิดจากความตั้งใจของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง รวมถึงบรรยากาศที่ดีในการทำงานและการทำงานเป็นทีมด้วย อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ยังต้องมีองค์ประกอบอื่นด้วย อาทิ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นที่เหมาะสมกับหน้าที่นั้น ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้วิจัยได้ประมวลไว้ในหัวข้อต่อไป

---

[109]สุนันทา เลาหนันทน์, **การสร้างทีมงาน**, (กรุงเทพมหานคร : แสนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์, 2549), หน้า 64.

[110]ชุบ กาญจนประกร, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2510), หน้า 40.

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

2.3.1 การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นความมุ่งหวังของทุกองค์กรที่มีต่อบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้เกิดความพอใจหรือได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านมาแสดงไว้ ดังนี้

สมใจ ลักษณะ ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ[111]

ดนัย เทียนพุฒ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลโดยสามารถแสดงออกในลักษณะ ดังนี้

1) มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ หรืออาจเรียกได้ว่ามีวิสัยทัศน์ที่ดี แล้วก็ยังสามารถจัดการธุรกิจหรืองานที่รับผิดชอบให้นำไปสู่สิ่งที่คาดการณ์ไว้

2) มีไฟแห่งพลังการทำงาน คือ การตระหนักถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท กระฉับกระเฉง สามารถอดทนหรือรับภาวะกดดันต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานัปการ

3) มีบารมีอยู่ในตัว ใครเห็นก็เป็นที่ยำเกรง ให้ความเคารพนอบน้อม พร้อมที่จะปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ไม่ได้แสดงอำนาจบาตรใหญ่ หรือวางท่าทีแต่อย่างใด

4) มีความสามารถที่จะจัดการหรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน และมีโอกาสผิดพลาดน้อยมาก อาศัยการประสานประโยชน์จากความเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ และการสื่อสารข้อความได้อย่างดีเยี่ยม[112]

สุนันทา เลาหนันท์ ได้อธิบายว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมจะมีลักษณะพอสรุปได้ดังนี้

1) สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี

2) สมาชิกมีความเข้าใจในลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อองค์การ

---

[111]สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2543), หน้า 7-8.

[112]ดนัย เทียนพุฒ, **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545), หน้า 264-265.

3) สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว

4) สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5) สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

6) ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

7) ทีมสามารถใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์มากกว่าที่จะเป็นการทำลาย

8) สมาชิกให้ความร่วมมือ มีการประสานงานอย่างดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มและลดการแข่งขันชิงดีชิงเด่นซึ่งจะนำไปสู่ความเสียหายของกลุ่มและองค์การ

9) ทีมมีการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถภาพของทีม โดยประสานกับทีมอื่น

10) สมาชิกทุกคนมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน มีการกำหนดหน้าที่ให้แก่กันและกันสนับสนุนกันและกัน[113]

ธงชัย สันติวงศ์ ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพนั้น ทำได้เพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ ที่ผสมผสานอยู่ด้วยกัน คือ

1) ความพยายาม คือ ขนาดของกำลังความพยายามของผู้ทำงานที่ทุ่มเทให้กับงานของกลุ่ม จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ออกแบบว่า เป็นงานที่ท้าทายความสามารถหรือไม่ให้อิสระในการตัดสินใจหรือไม่ เป็นต้น

2) ทักษะความรู้ หมายถึง ทั้งทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความรู้ที่จะเอาไว้พิชิตงาน และรวมไปถึงการมีทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการเข้ากับคนเพื่อการทำงานด้วย ทักษะและความรู้นี้เองที่จะทำให้มีประสิทธิภาพเข้ากันได้ และรวมพลังกันเพื่อการทำงานได้

3) กลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้ทำงาน ถ้ากลุ่มมีกลไกในการร่วมกันและช่วยกันคิดค้นหากลยุทธ์ที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้นตลอดเวลาและประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้เสมอ[114]

---

[113]สุนันทา เลาหนันท์, **การพัฒนาองค์การ (Organization Development)**, (กรุงเทพมหานคร : ดีดี บุ๊คสโตร์, 2541), หน้า 42.

[114]ธงชัย สันติวงศ์, **องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2540), หน้า 196.

เสถียร อักษรชู กล่าวว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมานั้น ย่อมต้องการให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงานคือ ความต้องการคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจูงใจในการทำงานให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถ ที่ตนมีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน[115]

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นความมุ่งหวังของทุกองค์กรที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ และการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้เกิดความพอใจหรือได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย อาทิ ความพยายามของพนักงานที่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทักษะความรู้ที่จะเอาไว้พิชิตงาน รวมถึงกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วย

2.3.2 การวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

นักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับ "การวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน" ไว้หลากหลายท่าน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร ได้อธิบายไว้ว่า เครื่องมือที่นิยมใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีอยู่ 4 แบบด้วยกัน คือ

1) ใบกำหนดหน้าที่งาน คือ แบบฟอร์มที่กำหนดหน้าที่ว่าบุคคลดำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ในการวัดผลการปฏิบัติโดยลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมได้

3) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เอกสารที่ออกแบบขึ้นเพื่อบันทึก ประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่าได้ทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเพียงใด และทำได้ดีเพียงใด

4) ระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน[116]

---

[115]เสถียร อักษรชู, **การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, (กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543), หน้า 23-24.

[116]อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิดหลักการ วิธีการ และกระบวนการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ส. เอเชียเพรส, 2539), หน้า 53.

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นการวัดผลการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถวัดได้ ด้วยการกำหนดตัวเลขมีการพิจารณาตามเกณฑ์ต่าง ๆ โดยแบ่งประเภทของพฤติกรรมตลอดจนการเทียบอัตราส่วนพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

1) การวัดด้วยวิธีอัตนัย หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรม โดยอาศัยความรู้สึกเป็นเกณฑ์ การกำหนดคำตอบหรือตัวเลข ไม่ได้เป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปแต่จะเป็นไปตามรู้สึกของผู้สังเกตแต่ละคน ไม่ว่าเป็นการตอบผิดหรือถูก มีมาตราวัดเป็นระดับต่าง ๆ รวม 4 ระดับ คือ มาตราวัดประเภท มาตราวัดจัดอันดับ มาตราวัดอันตรภาค และมาตราวัดอัตราส่วน

2) การวัดโดยวิธีปรนัย หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน ไม่ว่าจะกำหนดโดยใครก็ตามจะมีค่าเหมือนกันหมด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 วิธีคือ วัดความถี่ วัดเวลา วัดความแรง และวัดระยะทาง[117]

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานระบบราชการเกิดจากผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)[118]

อมร รักษาสัตย์ ได้กล่าวไว้ว่า การพิจารณาถึงประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้ใน 2 ด้าน คือ ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) และประสิทธิภาพเชิงสัมพันธ์ (Relative Efficiency) โดยเห็นว่า ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์เป็นการมองว่าการปฏิบัติงานต้องได้ผลออกมา 100 เปอร์เซ็นต์เต็ม ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้อาจไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้น จึงได้ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพเชิงสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการใช้แนวคิดในการเปรียบเทียบตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไป อาทิ เปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลประโยชน์ เป็นต้น[119]

---

[117]เรื่องเดียวกัน, หน้า 54.

[118]**อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544), หน้า 4.

[119]**อมร รักษาสัตย์ อ้างใน เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธ์, ประมวลสาระ แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 5,** (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), หน้า 253.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาของผู้ปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ[120]

สรุปได้ว่า การวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เป็นการวัดผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานในหน่วยงานหรือองค์กร ที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งปัจจุบันได้ยึดถือเป็นแนวทางในการควบคุมการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางสำหรับวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์การได้ และเครื่องมือนำมาใช้ในการวัดซึ่งนิยมกันแพร่หลายอยู่ในปัจจุบันมีอยู่ 2 แบบ ได้แก่ การวัดด้วยวิธีอัตนัย คือ การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรม อาศัยความรู้สึกเป็นเกณฑ์ และการวัดโดยวิธีปรนัย คือ การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรมของพนักงานตามเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน ไม่ว่าจะกำหนดโดยใครก็ตามจะมีค่าเหมือนกันหมด

2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า และผลลัพธ์เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสาหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงวิธีการใช้ทรัพยากรให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด[121] และคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบด้วย ดังที่ได้มีนักวิชาการได้กล่าวเกี่ยวกับ "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร" ไว้หลากหลายท่าน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเพื่อนำมาประกอบการศึกษา ดังนี้

---

[120]**ทิพาวดี เมฆสวรรค์, การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538), หน้า 2.

[121]**รุจิตนันท์ สุวรรณศิริ, การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานรับรองระบบคุณภาพ วิสาหกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (สร.ว.ส.ท.), 2550), หน้า 95.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แฮร์ริง อีเมอร์สัน (Harring Emerson) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือที่ชื่อ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมากคือหลัก 12 ประการ มีดังนี้

1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง

2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์ถูกต้อง

4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน

7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

8) งานสำเร็จทันเวลา

9) ผลงานได้มาตรฐาน

10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

12) ให้บำเหน็จรางวัลแด่งานที่ดี[122]

สุรนาท ขมะณะรงค์ ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงการผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่ปัจจัยที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือด้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ[123]

---

[122]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2531), หน้า 30.

[123]สุรนาท ขมะณะรงค์, **นโยบายสาธารณะ หลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง**, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540), หน้า 35.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์การจะมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้โดยอาศัยสมาชิกภายในองค์การและการจัดวางระบบทำงาน รวมทั้งโครงสร้างการบริการตลอดจนผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สถานการณ์จะเกิดขึ้นได้โดยอาศัยปัจจัย ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารที่ดี ของทั้งภายในองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์การ ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ มีประสิทธิภาพเพราะความเข้าใจกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ตรงกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ

2) ความคล่องตัวของการทำงานในองค์การ ความคล่องตัวการบริหารงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ สามารถติดต่อถึงกัน โดยไม่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน ความคล่องตัวของพนักงานในการปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในงานบางอย่าง

3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถขององค์การที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

4) ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความเข้าใจกัน ความมีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายอุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะสมาชิกร่วมกันทำงาน และมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน[124]

นภาพร ขันธนภา ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้าและผลผลิต โดยเป้าหมายในการพิจารณาที่สำคัญคือ การใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งต้นทุนประกอบไปด้วย บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์ ฯลฯ ต่าง ๆ[125]

กระทรวงแรงงาน ระบุว่า ประสิทธิภาพในการผลิตหรือ ผลิตภาพแรงงาน เป็นการเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ กับจำนวนของทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้า หรือบริการนั้นออก ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดลงของประสิทธิภาพการผลิต อาจแบ่งได้ 3 หมวด คือ

1) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

---

[124]ปริยาพร วงอนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริม, 2544), หน้า 98-99.

[125]นภาพร ขันธนภา, **การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), หน้า 10.

2) ปัจจัยด้านระบบการบริการ เช่น การใช้เทคนิคทางการบริหาร ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคีเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะกิจการใด ๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารงานที่ดีเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในกิจการนั้น ๆ แต่หากไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี และระบบที่วางไว้เป็นอย่างดีนั้นก็ย่อมไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด การปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แต่ในปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทางด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหารแรงงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งในภาครัฐและเอกชน[126]

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพประกอบด้วยทักษะความรู้และกลยุทธ์ที่ใช้แก้ปัญหาหรือประยุกต์ใช้และความเพียรพยายามในการทำงานของผู้นำ รวมถึงต้องใช้กระบวนการกลุ่มหรือทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ในกระบวนการของการทำงานกลุ่ม ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน สนับสนุนและช่วยเหลือกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงาน ร่วมมือกัน และเคารพในหน้าที่กันและกัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งนับได้ว่าเป็นรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป กล่าวคือ ภาครัฐได้แบ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

---

[126]กระทรวงแรงงาน, **ภาวะการมีงานทำ และการว่างงาน**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการจัดหางาน, 2540), หน้า 1-2.

2.4.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 รัฐบาลจึงได้จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นหน่วยงานหลักในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อช่วยสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของในองค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อนำสู่เป้าหมาย "บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม และประโยชน์สุขของประชาชน" และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) ไว้ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยตนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้[127]

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น "รัฐบาลของประชาชน" โดยประชาชนและเพื่อประชาชน"[128]

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการบริหาร ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย[129]

---

[127]ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **การปกครองท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, 2526), หน้า 8.

[128]ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 21.

[129]ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, **การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538), หน้า 13.

ประหยัด หงษ์ทองคำ ได้รวบรวมความหมาย ของการปกครองส่วนท้องถิ่นจากทัศนะของนักวิชาการชาวต่างประเทศไว้ ดังนี้

1) วิลเลี่ยม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson) ได้ให้ความหมาย การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐเพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเอง

2) วิลเลี่ยม วี. ฮอลโลวาย (William V. Holloway) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

3) เดเนียล วิท (Daniel Wit) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น[130]

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่อยู่ภายใต้หน่วยการปกครองระดับประเทศไทยที่เป็นรัฐเดี่ยว และอยู่ต่ำกว่าหน่วยการปกครองระดับมลรัฐในประเทศที่เป็นรัฐรวม โดยเข้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองดังกล่าวมีความรับผิดชอบขั้นต้นต่อท้องถิ่นของตน และได้รับการรับรองให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลยพินิจในเรื่องสำคัญได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นจากรัฐบาลกลางหรือมลรัฐซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิด หรือติดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวในแง่ประชาธิปไตยว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

---

[130]ประหยัด หงษ์ทองคำ, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 10.

2.4.2 ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ดังนั้น ลักษณะการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญ มีดังนี้

1) มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

2) มีพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจำนวนประชากรและขนาดพื้นที่

3) มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

4) มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์กรของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

5) มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

6) มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลยพินิจของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7) มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

8) มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ[131]

ดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลมีวัตถุประสงค์ชัดเจนในการส่งเสริมการปกครองในลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ด้านบุคคล ตลอดจนเวลาที่ให้ในการดำเนินการ

2) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

สรุปได้ว่าในระบบการปกครองของทุกประเทศล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน คือ ต้องการที่จะให้มีความมั่นคงในประเทศ แต่เดิมการปกครองส่วนใหญ่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจที่ส่วนกลางเพื่อ ความสะดวกเพราะในสมัยนั้นอาณาเขตของประเทศยังไม่มาก พลเมืองน้อยและกิจกรรมที่รัฐต้อง สนองตอบต่อประชาชนมีน้อย ต่อมาเมื่อมีการพัฒนามากขึ้น พลเมืองมีมากขึ้น ภารกิจที่รัฐบาลต้องรับผิดชอบก็มากขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาลกลางอย่างเดียวไม่สามารถตอบสนองการบริการและ อำนวยประโยชน์แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น แนวคิดในการกระจายอำนาจ การบริหารการปกครองให้ประชาชนจึงเกิดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและสามารถสนองความต้องการของคนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง

2.4.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่บนพื้นฐานแนวคิดของประโยชน์จากการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองของภาครัฐให้ประชาชน ขึ้นเพื่อแบ่งเบา และสนองความต้องการของคนในท้องถิ่น กล่าวคือ ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

---

[131]อุทัย หิรัญโต, **การปกครองท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 22.

1) การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสระบอบประชาธิปไตย

2) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3) การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้อุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง

4) การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

6) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งพาตนเอง[132]

ประการสำคัญที่สุด คือ การปกครองท้องถิ่นสามารถทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยของประชาชนในท้องถิ่นได้ เนื่องจาก

1) องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันหลักที่ให้การศึกษาเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนกล่าวคือ องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นราชการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2) การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น เพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองระดับชาติโดยง่าย

3) การปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ทางการเมือง คือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้ แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

4) การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางทางการเมืองของประชาชน ด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ตัว และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลทำให้เกิดความตึงตัดและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นจะมีความสัมพันธ์และเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

---

[132]ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง, 2539), หน้า 10.

5) การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่น ผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น[133]

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้ เพราะฉะนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นรากฐานของประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง มีส่วนร่วมรับรู้และช่วยกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นโดยสอดคล้องกับความต้องการของคนในท้องถิ่น อีกทั้งมีบทบาทในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและสามารถสร้างผู้นำทางการเมืองในอนาคตได้อีกด้วย

2.4.4 ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไปมี 3 รูปแบบได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา[134]

ตามบทบัญญัติในหมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความในมาตราที่ 281-290 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กล่าวถึงที่มาขององค์กรปกครองท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้

1) รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

---

[133]โกวิทย์ พวงงาม, **การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและนิติใหม่ในอนาคต**, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2552), หน้า 15-17.

[134]สำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง (สพร.), **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (ม.ป.ท : ม.ป.พ., 2550), หน้า 69.

2) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

5) ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ การตรวจสอบรายชื่อ และการลงคะแนนเสียง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

6) ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

7) ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

8) การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหาร งานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการ ยุบสภาท้องถิ่นหรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสามและวรรคหก มาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด[135]

สรุปได้ว่า ภาครัฐได้แบ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ มีการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลเป็นการแยกตัวออกจากการบริหารราชการส่วนกลางโดยมีอำนาจและสิทธิในการทำนิติกรรมเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณและรายได้เป็นของท้องถิ่นเอง มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารทั้งหมดและบางส่วนคอยกับการดูแลและที่สำคัญให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

---

[135]สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2540), หน้า 144-145.

2.4.5 อำนาจหน้าที่ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นและจัดทำแผนพัฒนาของตนเอง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาและเพื่อมุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการในอนาคต โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมี 5 อย่างได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยาโดย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) รับผิดชอบงานจัดบริการสาธารณะในระดับจังหวัด รับผิดชอบงานที่มีความคาบเกี่ยวหรือซ้ำซ้อนระหว่างพื้นที่ รับผิดชอบงานจัดบริการสาธารณะขนาดใหญ่ หรือมีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าความสามารถของเทศบาลหรือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และมีหน้าที่ประสานงานจัดบริการสาธารณะร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆภายในจังหวัด เทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีความเจริญหรือมีความหนาแน่นของประชากรสูง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในระดับตำบลที่เป็นพื้นที่ชนบทหรือมีความเจริญไม่มากนัก ส่วนกรุงเทพมหานครมีบทบาทเหมือนกับ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และเทศบาล เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด และยังมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะโดยตรง ส่วนเมืองพัทยามีบทบาทหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเหมือนกับเทศบาล[136]

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหัวใจหลักสำคัญทางโครงสร้างองค์กรของการปกครองที่เป็นกลไกในการสร้างกระบวนการประชาธิปไตยระดับพื้นฐานของสังคม สิทธิและการมีส่วนร่วมขั้นพื้นฐานถูกกำหนดให้ประชาชนต้องมีบทบาทและหน้าที่ต่อการปกครองขั้นพื้นฐานมากขึ้น ตั้งแต่มีการประกาศจัดตั้งเทศบาล สภาตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด มากระทั่งการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ที่มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 78 (3) ความว่า

---

[136]สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด, 2549), หน้า 6.

"รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น"[137]

สรุปได้ว่า อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับบน คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จะทำหน้าที่จัดบริการสาธารณะขนาดใหญ่ในระดับจังหวัด ทำหน้าที่ประสานงานการจัดบริการสาธารณะร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ในที่ตั้งของจังหวัด และให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนอีกระดับหนึ่งคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเมืองพัทยา ส่วนกรุงเทพมหานครมีภารกิจในระดับบนในการบริหารกิจกรรมสาธารณะในพื้นที่กรุงเทพมหานครและในพื้นที่เขตต่าง ๆ นั่นเอง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้เคยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 เป็นรูปการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ต่อมาได้ถูกยกเลิกไปโดยเหตุผลว่าไม่อาจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 แล้วจัดตั้ง "สภาตำบล" แทนและสภาตำบลรูปนี้ก็ได้ดำเนินการเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2537 จึงได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลที่มีอยู่ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และปรับปรุงการบริหาร งานของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้ ดังนั้น ปัจจุบันนี้จึงมีรูปการปกครองท้องถิ่นอีกรูปหนึ่ง เรียกว่า "องค์การบริหารส่วนตำบล" หรือเรียกว่า "อบต." มีพื้นที่รับผิดชอบนอกเขตเทศบาล สุขาภิบาลและราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นแต่ไม่รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนที่ซ้อนอยู่กับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั่นเอง[138]

---

[137]สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551), หน้า 22, (อัดสำเนา).

[138]**วิสิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล, การเมืองและการปกครอง**, พิมพ์ครั้งที่ 15, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544), หน้า 467.

2.5.1 พัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

รูปแบบของการปกครองที่กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีประวัติความเป็นมา และพัฒนาการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 กระทั่งปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและรวมรวมพัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไว้ โดยแบ่งตามยุคสมัย ดังนี้

(1) รูปแบบการบริหารส่วนตำบลก่อนปี พ.ศ. 2499 (2440-2498)

การบริหารตำบลในช่วงเวลานี้ก่อนที่จะมีการพัฒนาไปสู่การปกครองตนเองของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ. 2499 กินเวลายาวนานกว่า 60 ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงปฏิรูประบบการบริหารการแผ่นดินครั้งใหญ่ ให้มีความทันสมัยแตกต่างจากในอดีตอย่างสิ้นเชิง ซึ่งหนึ่งในนั้นรวมถึงการปกครองในระดับตำบลด้วย

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงสถาปนากระทรวงทบวง กรม ต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2435 ซึ่งรวมถึงกระทรวงมหาดไทย และในปีเดียวกันนี้กระทรวงมหาดไทยได้ทดลองจัดให้ชาวบ้านเกาะบางประอิน อยุธยา เลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เพื่อให้ทำหน้าที่ 3 ประการคือ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ ป้องกันโจรผู้ร้ายและตัดสินเรื่องทะเลาะวิวาทเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งจากการทดลองนี้เป็นผลทำให้ในเวลาอีก 5 ปี ต่อมา รัฐบาลได้ตรา "พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116 (พ.ศ. 2440)" กำหนดให้ประชาชนเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละตำบลและหมู่บ้าน จึงถือได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายแม่บทของการจัดระเบียบการปกครองตำบลและหมู่บ้านของไทย ต่อมากฎหมายฉบับนี้ก็มีการปรับปรุงแก้ไขเป็น "พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457" ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองตำบล และหมู่บ้านจนกระทั่งถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎหมายฉบับนี้สถานะของตำบลและหมู่บ้านนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ไม่ใช่ระบบบริหารการส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด แม้ว่าพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2486) ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่งก็ตาม โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษาต่อกำนัน เกี่ยวกับกิจการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ซึ่งประกอบด้วย

- กำนันท้องที่
- ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล
- แพทย์ประจำตำบล
- ครูประชาบาลในตำบลหนึ่งคน

- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบ้านละ 1 คน เป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกแล้วรายงานไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกหนังสือสำคัญไว้เป็นหลักฐาน กรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี[139]

(2) สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง 2499-2536

หลังจากการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. 2475 แล้วเป็นเวลาเกือบ 25 ปี ต่อมา จึงมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อการปกครองในระดับตำบลเมื่อจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้เดินทางไปเยือนยุโรปและสหรัฐอเมริกา เมื่อปี พ.ศ. 2498 แล้วเห็นว่าในบรรดาประเทศที่เจริญแล้วทั้งหลายประชาชนมักจะมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองไม่โดยตรงก็โดยอ้อม

ในปี พ.ศ. 2499 กระทรวงมหาดไทย ในยุครัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงมี "คำสั่งที่ 222/2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน" เพื่อจัดระเบียบการบริหารงานระดับตำบลและหมู่บ้านเสียใหม่โดยในส่วนของการบริหารงานระดับตำบล มีการจัดโครงร้างแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายคือคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลมีรายละเอียด ดังนี้

1) คณะกรรมการตำบลมีหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในการดำเนินการของตำบล เป็นการนำรูปแบบของคณะกรรมการตำบล ภายใต้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 มาปรับปรุงแก้ไขโดยขยายโครงสร้างของคณะกรรมการเพิ่มขึ้น

2) สภาตำบล การจัดตั้งสภาตำบลในครั้งนี้นับเป็นครั้งแรกที่มีการจัดตั้งขึ้นในทุกตำบลนอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล เพื่อให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น ในสภาตำบลทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการตำบล โดยมีอำนาจในการสอบถามข้อเท็จจริงและเสนอความความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินการในตำบล อีกทั้งยังมีอำนาจในการเสนอและลงมติตั้งข้อรังเกียจต่อข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในตำบลแล้วเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาต่อไป

หลังจากมีการจัดระเบียบการบริหารงานระดับตำบลดังกล่าวข้างต้น ตามคำสั่งกระทรวงมหาไทย ที่ 222/2499 ได้ไม่นาน รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า ตำบลต่าง ๆ ในประเทศมีระดับความเจริญ ขนาดและความหนาแน่นของประชากรที่แตกต่างกัน บางตำบลมีลักษณะเป็นชุมชนหนาแน่น และมีความเจริญกว่าตำบลอื่นๆ โดยทั่วไป ซึ่งตำบลในลักษณะนี้ น่าจะมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินกิจการของท้องถิ่นเองได้ ดังนั้น ในปีเดียวกันนี้จึงได้มีการตรา "พระราชบัญญัติ

---

[139]บูมเธรี ยีหมะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 157-158.

ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499" มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2500 กำหนดให้ตำบลที่มีความเจริญพอสมควรแต่ไม่เจริญเพียงพอที่จะจัดตั้งสุขาภิบาลหรือเทศบาลได้จัดตั้งเป็น "องค์การบริหารส่วนตำบล"

ภายใต้กฎหมายฉบับนี้จึงมีการจัดตั้ง "องค์การบริหารส่วนตำบล" ซึ่งเป็นครั้งแรก และทำให้การปกครองตำบลเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและเป็นจุดเริ่มต้นของการปกครองตนเองของประชาชนในระดับตำบลนอกเขตสุขาภิบาลและเทศบาล เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีพนักงานตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงานของตนเอง มีรายได้และรายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการของตำบลได้อย่างอิสระ แต่ทั้งนี้ ให้อยู่ภายใต้การควบคุมของนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด ตำบลใดสมควรให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) เป็นตำบลที่มีเนื้อที่หรือรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป

2) มีพื้นที่ตั้งแต่ 50 ตารางกิโลเมตร

3) เฉลี่ยความหนาแน่นของผลเมืองตั้งแต่ 100 คนต่อตารางกิโลเมตรทั้งนี้ การจัดตั้งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ กระทรวงมหาไทยเห็นสมควรจัดตั้ง

4) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมดร้องขอ

5) การจัดตั้งให้กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย[140]

(3) สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

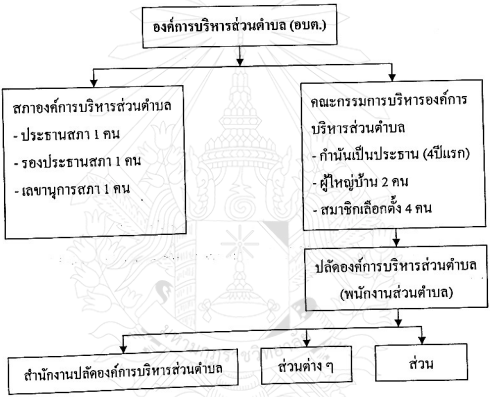
กระแสความต้องการปฏิรูปการเมืองที่ดีเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางหลังเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2535 นำไปสู่การประการใช้ "พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537" โดยกำหนดให้แต่ละตำบลมีองค์กรบริหาร ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลเรียกว่า "สภาตำบล" แต่ไม่มีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะเป็นนิติบุคคลก็ตาม แต่หากเมื่อใดที่สภาตำบลมีความพร้อมที่จะบริหารกิจการท้องถิ่นของตนเองตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดก็สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย[141]

---

[140]เรื่องเดียวกัน, หน้า 160.

[141]เรื่องเดียวกัน, หน้า 161.

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แตกต่างจากสภาตำบลตรงที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีฐานะเป็นทั้งนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลนั้นจะต้องมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปี ละ 150,000 บาท หรือมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และการจัดตั้งจะทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล[142]

---

[142]พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัฒน์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2552), หน้า 36.

สรุปได้ว่า จากการศึกษาพัฒนาของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นได้ว่า เป็นรูปแบบการปกครองที่การกระจายอำนาจของรัฐบาลมายังท้องถิ่นโดยมีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเครื่องมือการบริหารงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุมกำกับดูการบริหารงานเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน

2.5.2 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในปัจจุบัน

กฎหมายได้กำหนดว่า สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น ตำบลที่มีสภาตำบลซึ่งฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้สภาตำบลนั้นจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้ มีรายละเอียด ดังนี้

(1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คนอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่ม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

(2) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการองค์บริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากมีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่บริหาร มีอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ยังมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

3.1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3.2) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น[143]

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร ได้อธิบายว่า พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แบ่งการบริหารออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1) สำนักงานปลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานตราข้อบังคับตำบล งานนิติกร พาณิชย์ งานรัฐพิธี ประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่ายงานการจัดทำแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

---

[143]วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล, **การเมืองและการปกครอง**, อ้างแล้ว, หน้า 467-468.

4) ส่วนสาธารณสุข (มีเฉพาะ อบต.ชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 บุคลากรฝ่ายสภา มีสมาชิกองค์การสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน ถ้ามีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกได้ 6 คน และถ้ามีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกได้หมู่บ้านละ 3 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกส่วนเลขานุการ 1 คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 2 บุคลากรฝ่ายนายก มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายก ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยในการบริหารราชการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกหนึ่งคน ซึ่งไม่ใช่สมาชิก หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่ 3 บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน
- พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรป้องครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

5) ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น[๑๔๑]

---

[๑๔๑]พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัฒน์, อ้างแล้ว, หน้า 37-38.

(3) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนหนึ่งซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่มี 6 ประการ ดังนี้

1) กำหนดโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

4) วางระเบียบเพื่อให้งานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติการบริหารส่วนตำบล

6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมาย[145]

(4) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่ระบุไว้ใน มาตรา 67 ดังนี้

1) จัดทำให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและบก

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

---

[145]วิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล, **การเมืองและการปกครอง**, อ้างแล้ว, หน้า 470.

8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ระบุไว้ในมาตรา 68 ดังนี้

1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

2) ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

6) ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12) การท่องเที่ยว

13) การผังเมือง[146]

อนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้ อบต.มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16 ดังนี้

1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

2) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

---

[146]นันทวัฒน์ บรมานันท์, การปกครองส่วนท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญชน, 2552), หน้า 63-64.

5) การสาธารณูปการ

6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

9) การจัดการศึกษา

10) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

13) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

14) การส่งเสริมกีฬา

15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

20) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

22) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์

23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

25) การผังเมือง

26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร

27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28) การควบคุมอาคาร

29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

31) กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด[147]

(5) รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) สามารถมีรายได้ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในแต่ละมาตรา ดังต่อไปนี้

มาตรา 74 ภาษีบำรุงท้องที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายอากรการฆ่าสัตว์ และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ ทั้งนี้ ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลใดเมื่อได้มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้วให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ในการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนและที่ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับอำนาจและหน้าที่ของนายกเทศมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่และกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน เว้นแต่จะมีกฎหมายไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจและหน้าที่ดังกล่าวให้หน่วยงานอื่นของรัฐดำเนินการแทนก็ได้

ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อนที่จัดเก็บได้ในจังหวัดใดให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา 76 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละสิบของภาษีอากรและค่าธรรมเนียมประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภท ดังต่อไปนี้

1) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากรซึ่งสถานประกอบการตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราตามกฎหมายว่าด้วยสุราซึ่งร้านขายสุราตั้งอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนันซึ่งสถานที่เล่นการพนันอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล การเสียภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามมาตรานี้เศษของหนึ่งบาทให้ปัดทิ้งภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามมาตรานี้ให้ถือเป็นภาษีอากรและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

---

[147]สมคิด เลิศไพฑูรย์, กฎหมายปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2547), หน้า 570-571.

รายได้จากค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล เงินอากรประทานบัตร ใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง ค่าภาคหลวง และค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้และค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดินที่เก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้เป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น[148]

มาตรา 77 ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ทั้งนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลใด เมื่อได้มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว ให้จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติในองค์การบริหารส่วนตำบลใดให้แบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 80 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยให้กำหนดเป็นอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มเพิ่มขึ้นจากอัตราที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรดังต่อไปนี้

1) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บในอัตราร้อยละศูนย์

2) ในกรณีที่ประมวลรัษฎากรเรียกเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราอื่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บตามประมวลรัษฎากรภาษีมูลค่าเพิ่มที่เก็บเพิ่มขึ้นตามมาตรานี้ให้ถือเป็นภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากร[149]

มาตรา 81 องค์การบริหารส่วนตำบลจะมอบให้กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่จัดเก็บภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียม เรียกเก็บภาษีอากรหรือค่าธรรมเนียมเพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ในกรณีเช่นนี้เมื่อได้หักค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้ว ให้กระทรวงทบวง กรมนั้นส่งมอบให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายได้ดังต่อไปนี้

1) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

---

[148] สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้าง (สพร.), **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2550), หน้า 85.

[149] เรื่องเดียวกัน, หน้า 86.

4) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

5) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

6) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

7) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

8) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 83 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกู้เงินจากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลการกู้ให้เป็น ไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย และรายได้ของอค์กาบริหารส่วนตำบล

มาตรา 84 ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียภาษีโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามประมวลรัษฎากร

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่าย ดังนี้ 1) เงินเดือน 2) ค่าจ้าง 3) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ 4) ค่าใช้สอย 5) ค่าวัสดุ 6) ค่าครุภัณฑ์ 7) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ 8) ค่าสาธารณูปโภค 9) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น 10) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่มีในกฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้[150]

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยนัยนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีอำนาจในการปกครองตนเอง มีอิสระในการบริหารงานบุคคล มีงบประมาณและทรัสดุด้วยตนเอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะมีคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผน พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดแผนงานโครงการ จัดทำร่างแผนพัฒนาเสนอศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอสภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบตามลำดับ อนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดได้ โดยมาจากรายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้จากสาธารณูปโภค รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่กฎหมายมีกำหนดไว้ เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้ รวมถึงรายได้อื่นที่รัฐบาลอุดหนุน หรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ สำหรับค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล นั้นอาจเกิดจากเงินเดือน ค่าจ้าง เงินค่าตอบแทนอื่น ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง ค่าสาธารณูปโภค ค่าอุดหนุนหน่วยงานอื่น รวมถึงรายจ่ายอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้

---

[150]เรื่องเดียวกัน, หน้า 87.

2.6 สภาพพื้นที่ทำวิจัย

ปากท่ออำเภอเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดราชบุรี ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของจังหวัด โดยมีระยะทางห่างจากตัวจังหวัดราชบุรีประมาณ 22 กิโลเมตร อำเภอปากท่อมีเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองราชบุรี
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอวัดเพลง และอำเภออัมพวา (จังหวัดสมุทรสงคราม)
- ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเขาย้อยและอำเภอหนองหญ้าปล้อง (จังหวัดเพชรบุรี)
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบ้านคาและอำเภอจอมบึง

ที่มาของชื่ออำเภอปากท่อ เกิดจากในอดีตพื้นที่เดิมบริเวณอำเภอมีคลองมากและผู้คนในสมัยก่อนใช้เรือในการสัญจรไปมา ติดต่อทำการค้าระหว่างกัน และได้มีพ่อค้าชาวจีนเข้ามาค้าขายกับคนในพื้นที่ โดยเข้ามาทางปากน้ำแม่กลองและเข้ามาทางคลองวัดประดู่ โดยใช้เรือนำสินค้าเข้ามาจำหน่าย และเนื่องจากคลองแคบกอปรกับในสมัยก่อนเรือยังไม่ใช้เครื่องยนต์ จึงใช้พายและถ่อในการบังคับเรือลอยตามลำน้ำเข้ามา เมื่อจอดเรือแล้วจึงใช้ถ่อปักเอาไว้และใช้เชือกผูกเรือติดไว้กับถ่อเพื่อไม่ให้เรือไหลไปตามกระแสน้ำ ผู้คนจึงเรียกสถานที่ค้าขายนี้ว่า "ปักถ่อ" ในภายหลังได้เรียกเพี้ยนมาเป็น "ปักร่อ" และ "ปักท่อ" และเป็น "ปากท่อ" ในที่สุด[151]

2.6.1 อาณาเขต

อำเภอปากท่อมีเนื้อที่ทั้งสิ้นประมาณ 1,757.835 ตารางกิโลเมตร มี 12 ตำบล 88 หมู่บ้าน (แบ่งตามลักษณะการปกครองส่วนภูมิภาค) ประกอบด้วย

1) ตำบลปากท่อ (Pak Tho) มี 8 หมู่บ้าน
2) ตำบลทุ่งหลวง (Thung Luang) มี 16 หมู่บ้าน
3) ตำบลวังมะนาว (Wang Manao) มี 7 หมู่บ้าน
4) ตำบลดอนทราย (Don Sai) มี 9 หมู่บ้าน
5) ตำบลหนองกระทุ่ม (Nong Krathum) มี 8 หมู่บ้าน
6) ตำบลป่าไก่ (Pa Kai) มี 5 หมู่บ้าน
7) ตำบลวัดยางงาม (Wat Yang Ngam) มี 5 หมู่บ้าน
8) ตำบลอ่างหิน (Ang Hin) มี 6 หมู่บ้าน
9) ตำบลบ่อกระดาน (Bo Kradan) มี 4 หมู่บ้าน

---

[151]วิกิพีเดีย, "อำเภอปากท่อ", 30 พฤศจิกายน 2555,
< http://th.wikipedia.org/wiki/ > (17 February 2013)

10) ตำบลยางหัก (Yang Hak) มี 8 หมู่บ้าน

11) ตำบลวันคาว (Wan Dao) มี 3 หมู่บ้าน

12) ตำบลห้วยยางโทน (Huai Yang Thon) มี 5 หมู่บ้าน

2.6.2 ประชากร

อำเภอปากท่อ มีประชากร (พ.ศ.2554) ทั้งสิ้นจำนวน 64,917 คน ความหนาแน่นของประชากร คิดเป็น 85.66 คน/ตารางกิโลเมตร ส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ

2.6.3 ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศของอำเภอปากท่อ ด้านทิศตะวันตกเป็นป่าเขาสูง และลาดลงมาทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1) ที่ราบ ได้แก่พื้นที่ตำบลวัดยางงาม ตำบลวันคาว ตำบลปากท่อ ตำบลบ่อกระดาน ตำบลป่าไก่ ส่วนใหญ่เป็นเขตพื้นที่ชลประทาน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำเกษตรกรรม ทำสวนตาล สวนมะพร้าว ปลูกพืชผักต่าง ๆ และเลี้ยงสัตว์

2) ที่ราบสูง ได้แก่บริเวณพื้นที่ตำบลหนองกระทุ่ม ตำบลห้วยยางโทน ตำบลดอนทราย ตำบลอ่างหิน ตำบลวังมะนาว บางส่วนมีสภาพป่าเสื่อมโทรมเป็นเขตพื้นที่ชลประทานบางส่วน ประชาชนประกอบอาชีพทำนา

3) พื้นที่ป่าและภูเขาสูง มีที่ราบเป็นหย่อมๆระหว่างหุบเขารวมมีพื้นที่ประมาณร้อยละ 40 ของพื้นที่ทั้งหมดของอำเภอปากท่อ ได้แก่ บริเวณตำบลยางหัก ตำบลห้วยยางโทน และตำบลทุ่งหลวงบางส่วน

2.6.4 ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศของอำเภอปากท่อ ใกล้เคียงกับอำเภอต่าง ๆในจังหวัดราชบุรี คือ ไม่ร้อนจัด และไม่หนาวจัด มีความแตกต่างทางอุณหภูมิระหว่าง 19.50-35.50 องศาเซลเซียส

2.6.5 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ

อำเภอปากท่อมีการปกครองในรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยเทศบาล มี 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลปากท่อ มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมบางส่วนของตำบลปากท่อ และเทศบาลทุ่งหลวง มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมตำบลทุ่งหลวงทั้งตำบล ส่วนการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีจำนวน 10 แห่ง ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากท่อ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลปากท่อ) และตำบลวันคาวทั้งตำบล

2) องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะนาว มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังมะนาวทั้งตำบล

3) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทราย มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนทรายทั้งตำบล

4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกระทุ่มทั้งตำบล

5) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไก่ มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าไก่ทั้งตำบล

6) องค์การบริหารส่วนตำบลวัดยางงาม มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดยางงามทั้งตำบล

7) องค์การบริหารส่วนตำบลอ่างหิน มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลอ่างหินทั้งตำบล

8) องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อกระดาน มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ่อกระดานทั้งตำบล

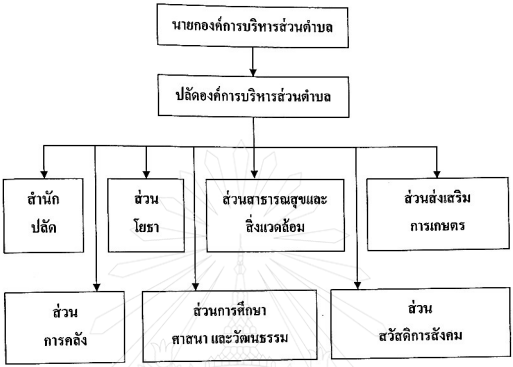
9) องค์การบริหารส่วนตำบลยางหัก มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลยางหักทั้งตำบล

10 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางโทน มีพื้นที่ปกครองครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยยางโทนทั้งตำบล

อนึ่ง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 10 แห่งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 279 คน[152] โดยองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ทุกๆ แห่งในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จะมีสายการบริหารและบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักการแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดแสดงในแผนภูมิที่ 2.2

---

[152]กำลังแผ่นดิน, "ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ", 10 มกราคม 2556, < http://www.tambol.com/tambol/intro6.asp > (17 February 2013)



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงโครงสร้างการบริหารองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี แบ่งหน่วยงานออกเป็น 5 หน่วยงานหลัก และอีก 2 หน่วยงานย่อย ประกอบด้วย สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนสวัสดิการสังคม และส่วนส่งเสริมการเกษตร

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจหรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงสำรวจหรืองานวิจัยภาคสนาม (Survey Research or Field Research) ดังต่อไปนี้

พรชนก ทองลาด ได้ทำการศึกษาเรื่อง "อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน" พบว่า การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และการตรวจสอบความตรง มีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 1046.11 ค่า P-Value เท่ากับ 0.00 ที่องศาอิสระ เท่ากับ 644 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 1.62 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า RMR เท่ากับ 0.02 GFI เท่ากับ 0.88 ค่า AGFI เท่ากับ 0.85 และค่า CFI เท่ากับ 0.99 ส่วนองค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน พบว่า การบริหารด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนโมเดลลิสเรลขององค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยมุทิตา อุเบกขา และเมตตา ส่วนกรุณาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนความแปรปรวนของการปฏิบัติงานที่อธิบายได้ด้วยการบริหารด้วยพรหมวิหารธรรมทำนายได้ 42% ส่วนตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยเมตตา มุทิตา อุเบกขา ส่วนกรุณาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีสัดส่วนของความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานที่อธิบายได้ด้วยการบริหารด้วยพรหมวิหารธรรมทำนายได้ 75% ส่วนตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยเมตตา มุทิตา อุเบกขา ส่วนกรุณาไม่มีผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน[153]

---

[153]พรชนก ทองลาด, "อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน", **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2550, 328 หน้า.

พระจำปี ชินดา ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี" พบว่า (1) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามบทบาทที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา และจำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01[154]

วิเชียร บุญกล้า ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผู้บริหารที่มีอายุจริงต่ำกว่า 45 ปี มีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้การใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน[155]

---

[154]พระจำปี ชินดา, "การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี), 2552, 152 หน้า.

[155]วิเชียร บุญกล้า, "การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), 2550, 138 หน้า.

พระปลัดคาภา สิมบิดา ได้ทำการศึกษาเรื่อง " การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความ คิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7" พบว่า (1) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 ที่มีสถานภาพประสบการณ์การทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดย ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน[156]

ณัฐพร ภูทองเงิน ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1" พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่ง หน้าที่ ที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01[157]

---

[156]พระปลัดคาภา สิมบิดา, " การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความ คิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), 2552, 109 หน้า.

[157]**ณัฐพร ภูทองเงิน**, "การบริหาร งานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), 2555, 138 หน้า.

มุกดา อนุกานนท์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17" พบว่า พฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุดได้แก่ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า (1) ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ พูดจากโดยใช้วาจาที่สุภาพ ไพเราะ สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าที่วิชาชีพ และมีอัธยาศัยดีมีน้ำใจ ตามลำดับ (2) ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความเสียสละ และอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน ตามลำดับ (3) ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ แสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จในชีวิต ยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าที่หน้าที่การงาน ตามลำดับ (4) ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ไม่ใช้อำนาจข่มเหงผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนด้วยความเยือกเย็นสุขุมรอบคอบ และสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อที่จริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และตามขนาดของโรงเรียน พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ[158]

---

[158]มุกดา อนุกานนท์, "การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17", **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2555, 76 หน้า.

พรรษา นิลาพันธ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม" พบว่า (1) ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้หลักเมตตา อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณา อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.24 ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตา อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.06 และด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขา อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.94 (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณา และด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการประยุกต์ใช้หลักเมตตา พบปัญหาคือ ขาดความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณา พบปัญหาคือ ไม่สนใจความทุกข์และความเดือนร้อนของเพื่อนร่วมงาน ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตา พบปัญหาคือไม่ยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ ด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขา พบปัญหาคือ ไม่เป็นคนกลาง ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการฝึกฝนและเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้ที่มีเมตตาแท้ กรุณาแท้ มุทิตาแท้ และอุเบกขาแท้[159]

---

[159]พรรษา นิลาพันธ์, "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2554, 169 หน้า.

วุฒิชัย ช้างนิล ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า (1) ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา และด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ควรก่อสร้างถนนและน้ำประปาให้ทั่วถึงและเพียงพอ เพิ่มงบประมาณให้กลุ่มอาชีพและจ่ายเงินสงเคราะห์เพิ่มขึ้น ขุดลอกกำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลอง จัดงานกิจกรรมทางศาสนาเพิ่มขึ้น และผู้บริหารควรบริการประชาชนอย่างเป็นกลาง[160]

วีระ ขุนอาจ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น" พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านมุทิตา รองลงมาคือด้านเมตตา ด้านกรุณา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านอุเบกขา สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01[161]

---

[160]วุฒิชัย ช้างนิล, "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 129 หน้า.

[161]วีระ ขุนอาจ, "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2551, 93 หน้า.

ประดัลภ์ จันทร์โอชา ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหาภูมิราชวิทยาลัย" พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหาภูมิราชวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับบริหารมีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.28 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการประยุกต์ใช้หลักเมตตาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านการประยุกต์ใช้หลักกรุณาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับบางครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านการประยุกต์ใช้หลักมุทิตาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.44 และด้านการประยุกต์ใช้หลักอุเบกขาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเกือบทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.06 (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหาภูมิราชวิทยาลัยที่มีอายุงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง[162]

บุปผา พิกุลแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร" พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการส่งเสริมวิชาการ และด้านการวางแผนงานวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เพศชายกับเพศหญิง ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ พบว่า ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักกรุณาโดย ส่วนใหญ่ รองลงมาคือ เมตตา อุเบกขา มุทิตา โดยเฉพาะใช้หลักกรุณากับงานการวัดผลและ ประเมินผล ใช้หลักเมตตากับการวางแผนวิชาการ ใช้หลักมุทิตากับงานส่งเสริมวิชาการ และใช้ หลักอุเบกขากับงานหลักสูตรและการเรียนการสอน[163]

---

[162]ประดัลภ์ จันทร์โอชา, "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหาภูมิราชวิทยาลัย", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, 153 หน้า.

[163]บุปผา พิกุลแก้ว, "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2552, 132 หน้า.

จำลิบตำรวจสัณหวิชญ์ สนิทวงศ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม มีระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกรุณา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา ตามลำดับ ส่วนข้อเสนอแนะพบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม ร้อยละ 30.64 เสนอแนะแนวทางในการฝึกอบรม และร้อยละ 14.51 มีข้อเสนอแนะให้ใช้ระเบียบข้อบังคับของข้าราชการตำรวจเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้"[๑๔]

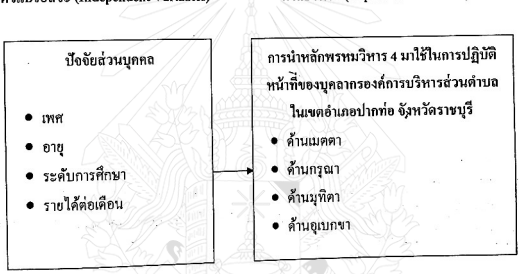
สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการน้อมจิตธรรมทั้ง 4 ข้อของหลักพรหมวิหารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งโดยหลักการของหลักพรหมวิหารประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นหลักของความประพฤติที่บริสุทธิ์ เหมาะสมสำหรับนักปกครอง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และคนในสังคมหรือองค์กรจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เนื่องจาก หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีจิตเกื้อกูลต่อผู้อื่น ช่วยบำบัดทุกข์เมื่อผู้อื่นเดือดร้อน พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นมีสุข และสามารถวางตัวเป็นกลางให้ถูกต้องได้ในทุกสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดต่าง ๆ ดังที่กล่าว ไปจัดกรอบแนวคิด การศึกษาและพิจารณากำหนดตัวแปรตามวัตถุประสงค์การวิจัยในลำดับต่อไป

---

[๑๔]จำลิบตำรวจสัณหวิชญ์ สนิทวงศ์, "การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช", **สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2549, 155 หน้า.

2.8 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ในเอกสารตำราวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ของ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี[165] สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร)[166] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)[167] และ พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ)[168] มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

---

[165]สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, รวมธรรมะ, อ้างแล้ว, หน้า 195.

[166]สมเด็จพระญาณสังวร, สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒนมหาเถร), รวมธรรมะ, อ้างแล้ว, หน้า 195.

[167]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, อ้างแล้ว, หน้า 124.

[168]พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), การพัฒนาจิต, อ้างแล้ว, หน้า 120.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี" นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวัดค่าตัวแปร
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 639 คน[1]

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จำนวน 10 แห่ง จำนวน 246 คน

[1]กำลังแผ่นดิน, "ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ", 10 มกราคม 2556, < http://www.tambol.com/tambol/intro6.asp > (17 February 2013)

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้[2]

สูตร $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่า $n = \frac{639}{1 + 639 \times (0.05)^2} = 246$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 246 คน จากนั้นจึงนำขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาหาอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสูตรดังนี้[3]

สูตร $n_i = \frac{Ni}{N} \times n$

เมื่อ n_i = จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

Ni = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

n = จำนวนประชากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวอย่างเช่น หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ ซึ่งมีประชากร จำนวน 61 คน ดังนี้

แทนค่า $n_i = \frac{246}{639} \times 61$

= 23.48 คน หรือ 23 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ คือ 23 คน

---

[2]สุวิริย์ ศิริโภคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, 2546), หน้า 129-130.

[3]กัลยา วานิชย์บัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 19.

รายละเอียดของขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล จากการคำนวณ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอปากท่อ จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ปากท่อ	61	23
2	วังมะนาว	60	23
3	คอนทราย	76	29
4	หนองกระทุ่ม	80	31
5	ป่าไก่	58	22
6	อ่างหิน	97	38
7	บ่อกระดาน	36	14
8	ยางหัก	75	29
9	ห้วยยางโทน	58	22
10	วัดยางงาม	38	15
	รวม	639	246

จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณในตารางที่ 3.1 โดยใช้วิธีการจับสลาก (Lottery Method) แบบไม่ทดแทน โดยเขียนชื่อบุคลากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ลงในกล่องสลาก แล้วจึงจับสลากขึ้นมาทีละใบจนครบตามจำนวนที่ต้องการ และไม่มีการนำสลากที่จับขึ้นมาแล้วใส่กลับไปใหม่

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านเมตตา จำนวน 5 ข้อ

2) ด้านกรุณา จำนวน 5 ข้อ

3) ด้านมุทิตา จำนวน 5 ข้อ

4) ด้านอุเบกขา จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่า ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

2) แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ดังนี้

1) นายหัส คำทอง
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวังมะนาว
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

2) นายเสนอ องอาจ
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลดอนทราย
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

3) นายสันติ สุวรรณสิงห์
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลป่าไก่
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

4) นายสมาน พวงมาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลบ่อกระดาน
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

5) นายสนั่น มั่นหมาย
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวัดยางงาม
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ บทความ ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1) นายอธิวัฒน์ บัวงาม

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านนาคอกมิตรภาพที่ 104 อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

2) พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ ธีรนันทางกูร

วุฒิการศึกษา M.A. (Pol Sci) Panjab University, India

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

3) นางกรุณา ขันทอง

วุฒิการศึกษา ศน.ม. รัฐศาสตร์การปกครอง

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์บรรยายพิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

โดยให้ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา

3.4.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตรดังนี้[1]

สูตร $IOC = \frac{\sum x}{N}$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ใช้ได้จำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.66-1.00

---

[1] ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา, (นครปฐม : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

3.4.6 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.8 เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องเสร็จแล้ว นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่ม แต่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ **บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จำนวน 30 คน** แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้[5]

สูตร $rtt = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{s^2_i}{s^2_x}\right)$

เมื่อ rtt = ความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ

k = จำนวนข้อสอบทั้งฉบับ

s^2_i = ผลรวมของค่า ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s^2_x = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.90

3.4.9 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

3.5.1 ติดต่อศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทำหนังสือขอความร่วมมือไปถึง **องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวม 10 แห่ง ที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร**

3.5.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 246 ชุด คิดเป็น 100 % นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

---

[5]กัลยา วานิชบัญชา, สถิติสำหรับงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 35.

3.6 การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้[6]

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \qquad \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

ระดับ	ค่าช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
5	4.21 - 5.00	ระดับการนำมาใช้ มากที่สุด
4	3.41 - 4.20	ระดับการนำมาใช้ มาก
3	2.61 - 3.40	ระดับการนำมาใช้ ปานกลาง
2	1.81 - 2.60	ระดับการนำมาใช้ น้อย
1	1.00 - 1.80	ระดับการนำมาใช้ น้อยที่สุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับคือ

3.7.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 วิเคราะห์การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี วิเคราะห์โดยการใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับปัจจัยจำนวน 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

---

[6] สรชัย พิศาลบุตร, เรียนรู้สถิติและการวิจัยด้วยกรณีศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุนพับลิชชิ่ง จำกัด, 2548), หน้า 43.

3.7.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.7.5 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.8.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.8.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับปัจจัยจำนวน 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยจำนวนมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage)[7]

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)[8]

$$\overline{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

---

[7]นิภา เมธชาวีชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

[8]ส่งศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)[9]

$$S = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

4) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)[10]

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

t = ค่าที-เทสท์ (t- test)

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ (F-test)[11]

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

---

[9]ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

[10]นิภา เมธธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, อ้างแล้ว, หน้า 238.

[11]เรื่องเดียวกัน, หน้า 110.

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี" นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ

1) เพื่อศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

2) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

3) เพื่อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จำนวน 246 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก (Lottery Method) แบบไม่หวนแทน จากนั้นนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ และการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 รูป มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับปัจจัยจำนวนมากกว่า 2 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	99	40.24
หญิง	147	59.76
รวม	**246**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 59.76 และเป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	60	24.39
30-35 ปี	87	35.37
36-40 ปี	54	21.95
มากกว่า 40 ปี	45	18.29
รวม	**246**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 30-35 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.37 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 54 คน และมีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	48	19.51
อนุปริญญา	42	17.07
ปริญญาตรี	102	41.46
สูงกว่าปริญญาตรี	54	21.95
รวม	**246**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 และมีระดับการศึกษาอนุปริญญา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	17.07
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	82.93
รวม	**246**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งเป็นบุคลากรฝ่ายราชการประจำ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 82.93 และมีตำแหน่งเป็นบุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	25.61
10,000-15,000 บาท	93	37.80
15,001-20,000 บาท	66	26.83
มากกว่า 20,000 บาท	24	9.76
รวม	**246**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.61 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

การศึกษาวิเคราะห์ การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม ทั้ง 6 ด้าน

ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเมตตา	3.96	0.50	มาก
2. ด้านกรุณา	3.96	0.52	มาก
3. ด้านมุทิตา	3.97	0.63	มาก
4. ด้านอุเบกขา	3.94	0.53	มาก
รวม	**3.96**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา

ข้อที่	ด้านเมตตา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความหวังดีกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.05	0.60	มาก
2	สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเองไม่ถือตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.98	0.72	มาก
3	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.90	0.62	มาก
4	ไม่กล่าวหา ใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.88	0.69	มาก
5	มีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียง กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.01	0.73	มาก
รวม		**3.96**	**0.50**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 มีความหวังดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 มีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียง กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 ไม่กล่าวหา ใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา

ข้อที่	ด้านกรุณา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความสงสาร หวั่นไหว ไม่สบายใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีความทุกข์หรือเดือนร้อน	3.93	0.71	มาก
2	ไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับความลำบากในการทำงาน	4.09	0.72	มาก
3	แนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.94	0.69	มาก
4	บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.84	0.69	มาก
5	อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.99	0.60	มาก
	รวม	**3.96**	**0.52**	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับความลำบากในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา

ข้อที่	ด้านมุทิตา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น	4.04	0.76	มาก
2	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขามีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	3.95	0.81	มาก
3	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม	3.93	0.78	มาก
4	แสดงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือยุยงให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร	3.85	0.81	มาก
5	ไม่แสดงอาการริษยา อิจฉาตาร้อน เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น	4.07	0.71	มาก
	รวม	**3.97**	**0.63**	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 5 ไม่แสดงอาการริษยา อิจฉาตาร้อน เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 แสดงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือยุยงให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา

ข้อที่	ด้านอุเบกขา	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	วางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน	3.83	0.68	มาก
2	ยกย่องชมเชยหรือสรรเสริญคุณงามความดีโดยปราศจากอคติเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติดี	4.01	0.71	มาก
3	ตำหนิโทษโดยปราศจากอคติ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติไม่ดี	3.88	0.65	มาก
4	มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.04	0.67	มาก
5	มีความวางเฉยเป็นปกติ ไม่ดีใจ เสียใจ ต่อสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องสำหรับการแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมในหลักเมตตาจิต กรุณาจิต และอุเบกขาจิตได้	3.93	0.70	มาก
	รวม	**3.94**	**0.53**	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 ยกย่องชมเชยหรือสรรเสริญคุณงามความดีโดยปราศจากอคติเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติดี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 วางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	99	3.88	0.41	มาก
หญิง	147	4.01	0.47	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.45**	**มาก**

จากตาราง 4.11 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพศหญิง

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	99	3.88	0.41	-2.14	0.03*
หญิง	147	4.01	0.47		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.12 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	99	3.94	0.40	มาก
หญิง	147	3.98	0.55	มาก
รวม	246	3.96	0.50	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพศหญิง

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	99	3.94	0.40	-0.66	0.51
หญิง	147	3.98	0.55		

จากตาราง 4.14 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	99	3.80	0.47	มาก
หญิง	147	4.06	0.53	มาก
รวม	246	3.96	0.52	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพศหญิง

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	99	3.80	0.47	-3.95	0.00*
หญิง	147	4.06	0.53		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.16 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	99	3.83	0.60	มาก
หญิง	147	4.06	0.64	มาก
รวม	246	3.97	0.63	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพศหญิง

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	99	3.83	0.60	-2.86	0.00*
หญิง	147	4.06	0.64		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.18 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	99	3.96	0.56	มาก
หญิง	147	3.92	0.52	มาก
รวม	246	3.94	0.53	มาก

จากตาราง 4.19 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เพศชาย

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	99	3.96	0.56	0.50	0.61
หญิง	147	3.92	0.52		

จากตาราง 4.20 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 30 ปี	60	4.05	0.65	มาก
30-35 ปี	87	3.93	0.40	มาก
36-40 ปี	54	3.89	0.34	มาก
มากกว่า 40 ปี	45	3.95	0.28	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.45**	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อายุ36-40 ปี

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.86	3	0.29	1.43	0.23
ภายในกลุ่ม	48.73	242	0.20		
รวม	**49.59**	**245**			

จากตาราง 4.22 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 30 ปี	60	4.02	0.70	มาก
30-35 ปี	87	3.94	0.41	มาก
36-40 ปี	54	3.87	0.44	มาก
มากกว่า 40 ปี	45	4.04	0.34	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 4.23 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อายุ 36-40 ปี

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.99	3	0.33	1.35	0.26
ภายในกลุ่ม	59.28	242	0.24		
รวม	**60.27**	**245**			

จากตาราง 4.24 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 30 ปี	60	4.08	0.63	มาก
30-35 ปี	87	3.88	0.54	มาก
36-40 ปี	54	3.91	0.46	มาก
มากกว่า 40 ปี	45	4.00	0.34	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.52**	มาก

จากตาราง 4.25 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อายุ 30-35 ปี

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	0.56	2.06	0.11
ภายในกลุ่ม	65.53	242	0.27		
รวม	**67.20**	**245**			

จากตาราง 4.26 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 30 ปี	60	4.12	0.73	มาก
30-35 ปี	87	3.93	0.44	มาก
36-40 ปี	54	3.91	0.72	มาก
มากกว่า 40 ปี	45	3.91	0.67	มาก
รวม	**246**	**3.97**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 4.27 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 30-35 ปี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อายุ 36-40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.85	3	0.62	1.56	0.20
ภายในกลุ่ม	95.70	242	0.40		
รวม	97.55	245			

จากตาราง 4.28 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 30 ปี	60	3.99	0.72	มาก
30-35 ปี	87	3.99	0.54	มาก
36-40 ปี	54	3.86	0.37	มาก
มากกว่า 40 ปี	45	3.87	0.37	มาก
รวม	**246**	**3.94**	**0.53**	มาก

จากตาราง 4.29 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30-35 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อายุ 36-40 ปี

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.96	3	0.32	1.12	0.34
ภายในกลุ่ม	69.09	242	0.29		
รวม	**70.05**	**245**			

จากตาราง 4.30 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำอนุปริญญา	48	3.98	0.47	มาก
อนุปริญญา	42	4.07	0.50	มาก
ปริญญาตรี	102	3.94	0.46	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	54	3.88	0.36	มาก
รวม	246	3.96	0.45	มาก

จากตาราง 4.31 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาอนุปริญญา รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.95	3	0.32	1.57	0.20
ภายในกลุ่ม	48.64	242	0.20		
รวม	**49.59**	**245**			

จากตาราง 4.32 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำอนุปริญญา	48	3.95	0.48	มาก
อนุปริญญา	42	4.03	0.53	มาก
ปริญญาตรี	102	3.98	0.53	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	54	3.90	0.41	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 4.33 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาอนุปริญญา รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	0.57	0.64
ภายในกลุ่ม	59.85	242	0.25		
รวม	**60.27**	**245**			

จากตาราง 4.34 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำอนุปริญญา	48	3.95	0.48	มาก
อนุปริญญา	42	4.06	0.52	มาก
ปริญญาตรี	102	3.90	0.60	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	54	3.99	0.41	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.52**	**มาก**

จากตาราง 4.35 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาอนุปริญญา รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.81	3	0.27	0.98	0.40
ภายในกลุ่ม	66.39	242	0.27		
รวม	**67.20**	**245**			

จากตาราง 4.36 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำอนุปริญญา	48	4.05	0.56	มาก
อนุปริญญา	42	4.09	0.56	มาก
ปริญญาตรี	102	3.92	0.77	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	54	3.90	0.42	มาก
รวม	**246**	**3.97**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 4.37 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาอนุปริญญา รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.38 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.41	3	0.47	1.19	0.32
ภายในกลุ่ม	96.14	242	0.40		
รวม	**97.55**	**245**			

จากตาราง 4.38 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญา	48	3.95	0.49	มาก
อนุปริญญา	42	4.11	0.59	มาก
ปริญญาตรี	102	3.98	0.57	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	54	3.71	0.37	มาก
รวม	**246**	**3.94**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 4.39 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาอนุปริญญา รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.24	3	1.41	5.20	0.00*
ภายในกลุ่ม	65.81	242	0.27		
รวม	**70.05**	**245**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.40 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อโดยวิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าอนุปริญญา ($\overline{X}$ = 3.95)	อนุปริญญา ($\overline{X}$ = 4.11)	ปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.98)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.71)
ต่ำกว่าอนุปริญญา ($\overline{X}$ = 3.95)	-	0.16	0.03	0.24
อนุปริญญา ($\overline{X}$ = 4.11)		-	0.13	0.40*
ปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.98)			-	0.27*
สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ = 3.71)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.41 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	3.90	0.39	มาก
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	3.97	0.46	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.45**	**มาก**

จากตาราง 4.42 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งบุคลากรฝ่ายราชการประจำ

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	3.90	0.39	-1.05	0.30
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	3.97	0.46		

จากตาราง 4.43 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	3.94	0.40	มาก
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	3.97	0.51	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 4.44 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ตำแหน่งบุคลากรฝ่ายราชการประจำ

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	3.94	0.40	-0.35	0.73
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	3.97	0.51		

จากตาราง 4.45 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	3.69	0.46	มาก
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	4.01	0.52	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.52**	มาก

จากตาราง 4.46 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ตำแหน่งบุคลากรฝ่ายราชการประจำ

ตารางที่ 4.47 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	3.69	0.46	-3.77	0.00*
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	4.01	0.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.47 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	4.09	0.62	มาก
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	3.91	0.51	มาก
รวม	246	3.94	0.53	มาก

จากตาราง 4.50 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ตำแหน่งบุคลากรฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 4.51 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
บุคลากรฝ่ายบริหาร	42	4.09	0.62	1.76	0.08
บุคลากรฝ่ายราชการประจำ	204	3.91	0.51		

จากตาราง 4.51 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	4.19	0.54	มาก
10,001-15,000 บาท	93	3.84	0.40	มาก
15,001-20,000 บาท	66	3.93	0.39	มาก
มากกว่า 20,000 บาท	24	3.86	0.28	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.45**	**มาก**

จากตาราง 4.52 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ตารางที่ 4.53 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.85	3	1.62	8.75	0.00*
ภายในกลุ่ม	44.74	242	0.18		
รวม	**49.59**	**245**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.53 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อโดยวิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.19)	10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.84)	15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.93)	มากกว่า20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.86)
น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.19)	-	0.35*	0.26*	0.33*
10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.84)		-	0.09	0.02
15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.93)			-	0.07
มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.86)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.54 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวม 4 ด้าน แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	4.17	0.57	มาก
10,001-15,000 บาท	93	3.84	0.46	มาก
15,001-20,000 บาท	66	3.96	0.47	มาก
มากกว่า 20,000 บาท	24	3.90	0.29	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.50**	**มาก**

จากตาราง 4.55 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ตารางที่ 4.56 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.27	3	1.42	6.15	0.00*
ภายในกลุ่ม	56.00	242	0.23		
รวม	**60.27**	**245**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.56 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อโดยวิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.17)	10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.84)	15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.96)	มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.90)
น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.17)	-	0.33*	0.21	0.27
10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.84)		-	0.12	0.06
15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.96)			-	0.06
มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.90)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.57 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	4.12	0.63	มาก
10,001-15,000 บาท	93	3.86	0.52	มาก
15,001-20,000 บาท	66	3.96	0.45	มาก
มากกว่า 20,000 บาท	24	3.87	0.29	มาก
รวม	**246**	**3.96**	**0.52**	มาก

จากตาราง 4.58 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ตารางที่ 4.59 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.83	3	0.94	3.54	0.02*
ภายในกลุ่ม	64.37	242	0.27		
รวม	67.20	245			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.59 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อโดยวิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.12)	10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.86)	15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.96)	มากกว่า20,000บาท ($\overline{X}$ = 3.87)
น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.12)	-	0.26*	0.16	0.25
10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.86)		-	0.10	0.01
15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.96)			-	0.09
มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.87)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.60 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	4.27	0.60	มาก
10,001-15,000 บาท	93	3.81	0.75	มาก
15,001-20,000 บาท	66	3.91	0.41	มาก
มากกว่า 20,000 บาท	24	3.95	0.45	มาก
รวม	**246**	**3.97**	**0.63**	**มาก**

จากตาราง 4.61 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ตารางที่ 4.62 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.09	3	2.70	7.30	0.00*
ภายในกลุ่ม	89.46	242	0.37		
รวม	**97.55**	**245**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.62 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อโดยวิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.63

ตารางที่ 4.63 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.27)	10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.81)	15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.91)	มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.95)
น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.27)	-	0.46*	0.36*	0.32
10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.81)		-	0.10	0.14
15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.91)			-	0.04
มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.95)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.63 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุบลกขา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
น้อยกว่า 10,000 บาท	63	4.19	0.60	มาก
10,001-15,000 บาท	93	3.86	0.56	มาก
15,001-20,000 บาท	66	3.88	0.42	มาก
มากกว่า 20,000 บาท	24	3.70	0.23	มาก
รวม	**246**	**3.94**	**0.53**	มาก

จากตาราง 4.64 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท รองลงมา ได้แก่ รายได้ต่อเดือน15,001-20,000 บาท และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท

ตารางที่ 4.65 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.08	3	2.03	7.67	0.00*
ภายในกลุ่ม	63.97	242	0.26		
รวม	**70.05**	**245**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.65 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการวิเคราะห์ต่อโดยวิธีหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.66 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.19)	10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.86)	15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.88)	มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.70)
น้อยกว่า 10,000 บาท ($\overline{X}$ = 4.19)	-	0.33*	0.31*	0.49*
10,001-15,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.86)		-	0.02	0.16
15,001-20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.88)			-	0.18
มากกว่า 20,000 บาท ($\overline{X}$ = 3.70)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.66 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา แตกต่างกันกับ บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียง ลำดับความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรักและเมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง	21
2	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างทางความประพฤติ โดยแสดงความรักความปรารถนาดี และมีไมตรีจิตต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	18
3	องค์การบริหารส่วนตำบลควรเสริมสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากร โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อกระชับความสามัคคี	3
	รวม	42

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา ความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรักและเมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง จำนวน 21 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างทางความประพฤติ โดยแสดงความรัก ความปรารถนาดี และมีไมตรีจิตต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 18 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเสริมสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากร โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อกระชับความสามัคคี จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.68 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	องค์การบริหารส่วนตำบลควรประกาศให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับขอบเขตการจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากร	10
2	ควรช่วยเหลือบุคลากรผู้เดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีอคติอาศัยหลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ	10
3	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควรช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ	7
4	องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการอบรมธรรมะแก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี	2
	รวม	29

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา ความถี่สูงสุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรประกาศให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับขอบเขตการจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากร และควรช่วยเหลือบุคลากรผู้เดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีอคติอาศัยหลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ จำนวน 10 คน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควรช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ จำนวน 7 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการอบรมธรรมะแก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี จำนวน 2 คน

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรควรมีความเป็นธรรม เสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	12
2	องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้แน่นอนไม่เป็นไปตามอำเภอใจของผู้มีอำนาจ	5
3	บุคลากรควรรวมกลุ่มกันในการแสดงความยินดี ชมเชย หรือให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3
	รวม	20

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา ความถี่สูงสุด ได้แก่ การให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรควรมีความเป็นธรรม เสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จำนวน 12 คน รองลงมา ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้แน่นอนไม่เป็นไปตามอำเภอใจของผู้มีอำนาจ จำนวน 5 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรควรรวมกลุ่มกันในการแสดงความยินดี ชมเชย หรือให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.70 แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา

ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน	6
2	ผู้บังคับบัญชาควรลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย ไม่วางเฉย หรือเว้นการปฏิบัติ	4
3	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน	3
	รวม	13

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา ความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน จำนวน 6 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย ไม่วางเฉย หรือเว้นการปฏิบัติ จำนวน 4 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน จำนวน 3 คน

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ดังนี้

1) นายหัส คำทอง
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวังมะนาว

2) นายเสนอ องอาจ
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลดอนทราย

3) นายสันติ สุวรรณสิงห์
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลป่าไก่

4) นายสมาน พวงมาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลบ่อกระดาน

5) นายสนั่น มั่นหมาย
ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวัดยางงาม

คำถามเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อย่างไร ?

2) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อย่างไร ?

3) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อย่างไร ?

4) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อย่างไร ?

2. ชื่อ นายเสนอ องอาจ

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลคอนทราย

วันที่สัมภาษณ์ 7 มกราคม 2557

(ภาคผนวก ช ภาพที่ 2)

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อย่างไร ?

พรหมวิหาร คือ ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ประกอบด้วยหัวข้อธรรม 4 ประการ ได้แก่ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณาความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา การรู้จักวางเฉย ในการเจริญพรหมวิหาร 4 นี้ให้เริ่มต้นด้วยเจริญเมตตาก่อน เพราะกรุณา มุทิตา และอุเบกขานั้น เป็นคุณธรรมที่สูงขึ้นไปตามลำดับ ต้องใช้กำลังสติปัญญามากยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อย่างไร ?

กรุณาเป็นพฤติกรรมหวั่นวิตกเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ พลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่เขา ด้วยการให้ความสนับสนุนทรัพย์สิน วัตถุ สิ่งของ และให้กำลังใจแก่เขาด้วย

3) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อย่างไร ?

มุทิตา คือ การยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่าดีในที่นี้หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีใจริษยาเมื่อเห็นเขาได้ดีกว่าตน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนจึงควรหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตา เพราะจะสร้างไมตรีและผูกมิตรกับประชาชนผู้มารับบริการได้ง่ายและลึกซึ้ง

4) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อย่างไร ?

การวางเฉยเป็นกลางให้ทุกอย่างเป็นไปตามธรรม ซึ่งจะใช้สำพังความรู้สึกไม่ได้ ต้องใช้ความรู้หรือปัญญาด้วย คือ ต้องรู้ว่าอะไรเป็นความจริง อะไรถูก อะไรผิด[2]

---

[2]สัมภาษณ์ นายเสนอ องอาจ, นายกองค์การบริการส่วนตำบลคอนทราย, 7 มกราคม 2557.

3. ชื่อ นายสันติ สุวรรณสิงห์

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลป่าไก่

วันที่สัมภาษณ์ 8 มกราคม 2557

(ภาคผนวก ช ภาพที่ 3)

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อย่างไร ?

ความเมตตากรุณาเป็นการกระทำของความเอื้ออารีมีไมตรีจิต เราจะอยู่ร่วมกันผาสุกได้ก็เพราะมีเมตตาจิตต่อกัน ปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ทั้งนี้ ความเมตตาที่แท้จริงต้องมีให้แก่คนสัตว์รวมไปถึงสิ่งแวดล้อมในชุมชนของเราด้วย

2) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อย่างไร ?

ความกรุณา คือ การช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีสุข ปราศจากทุกข์ ทั้งการให้ความช่วยเหลือในปัจจัยดำรงชีวิต ช่วยเหลือสิ่งของ หรือช่วยเหลือเงินทอง เป็นต้น แต่การให้ความช่วยเหลือทางอื่น ๆ สำหรับคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานเดียวกันก็สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องเสียสละทรัพย์เงินทอง หรือสิ่งของต่าง ๆ ก็มี นั่นคือ การพูดจาให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปลอบขวัญเมื่อเพื่อนร่วมงานมีทุกข์ เป็นต้น เรียกว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ

3) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อย่างไร ?

มุทิตา คือ ความมีจิตพลอยยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น เป็นคนไม่ริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วยความเต็มใจ และมีความเป็นห่วงเมื่อมีผู้ไม่หวังดีมาสร้างความเสียหาย แต่อย่างไรก็ตาม มุทิตานี้ทำจิตได้ยากกว่ากรุณา เพราะอาจจะต้องทำจิตใจให้ยินดีมีสุขกับเขา ในขณะที่สุขนั้นเป็นสุขที่ตนต้องการด้วยเช่นกัน นั่นเอง

4) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อย่างไร ?

การวางตนเป็นกลาง วางเฉย ไม่ดีใจ เสียใจ เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมความยินดี หรือให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ[3]

---

[3]สัมภาษณ์ นายสันติ สุวรรณสิงห์, นายกองค์การบริการส่วนตำบลป่าไก่, 8 มกราคม 2557.

4. ชื่อ นายสมาน พวงมาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลกระดาน

วันที่สัมภาษณ์ 8 มกราคม 2557

(ภาคผนวก ช ภาพที่ 4)

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อย่างไร ?

ความเมตตาเกิดจากเยื่อใยไมตรีจิต ปรารถจากอาฆาตพยาบาท ซึ่งแสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบเแช่มชื่น มองด้วยสายตาอันแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดี ปรารถจากความมุ่งร้ายที่เป็น*ภัย*

2) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อย่างไร ?

ความกรุณาเป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยการเข้าไปให้ความช่วยเหลือให้เขาพ้นจากความทุกข์นั้น ๆ ซึ่งเป็นได้ทั้งทุกข์ทางกายหรือทุกข์จากภายนอก และทุกข์ทางใจหรือทุกข์ในจิตใจ

3) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อย่างไร ?

มุทิตา คือ ความชื่นบานยินดีกับผู้อื่นที่ได้รับความดี เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง ก็พลอยชื่นชมยินดีตามด้วย โดยมิได้ริษยา อิจฉาในคุณงามความดีของผู้อื่น ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคี ความเจริญของหมู่คณะด้วย มุทิตาจึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากรในหน่วยงานทุกส่วน

4) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อย่างไร ?

อุเบกขา วางเฉยนี้ไม่ใช่อยู่เฉย ๆ ไม่ทำอะไร แต่การวางเฉยในที่นี้คือการวางใจเป็นกลาง รักษาใจเป็นกลางเฉย ๆ มีปัญญารู้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นกับทุกบุคคลย่อมเป็นไปตามกรรม เกิดจากเหตุและปัจจัยจากการกระทำของเขาเอง[1]

---

[1]สัมภาษณ์ นายสมาน พวงมาลัย, นายกองค์การบริการส่วนตำบลบ่อกระดาน, 8 มกราคม 2557.

5. ชื่อ นายสนั่น มั่นหมาย

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวัดยางงาม

วันที่สัมภาษณ์ 9 มกราคม 2557

(ภาคผนวก ช ภาพที่ 5)

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อย่างไร ?

ความเมตตา กระทำได้โดยการมีความรัก หวังดีแก่เพื่อร่วมงานและประชาชน มองเขาในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเขา ดังที่ หลวงพ่อพุทธทาส กล่าวว่า เขามีส่วน เลวบ้าง ช่างหัวเขา จงเลือกเอา ส่วนดี เขามีอยู่ เป็นประโยชน์ โลกบ้าง ยังน่าดู ส่วนที่ชั่ว อย่าไปรู้ ของเขาเลย

2) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อย่างไร ?

ความกรุณาเป็นลักษณะของการกระทำที่มุ่งช่วยเหลือหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่น ทั้งยังไม่เบียดเบียนก่อทุกข์ให้ผู้อื่นได้รับความลำบาก ซึ่งความกรุณานี้มีผลมาจากความเมตตาในจิตใจของมนุษย์ที่มีให้แก่ผู้อื่นด้วยความจริงใจ ดังที่ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงพระราชนิพนธ์ไว้ว่า อันความกรุณาปรานี จะมีใครบังคับก็หาไม่ หลั่งมาเองเหมือนฝนอันชื่นใจ จากฟากฟ้าสุราลัยสู่แดนดิน

3) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อย่างไร ?

มุทิตาเป็นความชื่นชมยินดี เมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญต่าง ๆ ปราศจากความริษยา เห็นใครพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตาจิตด้วยความจริงใจ ไม่แสแสร้งหรือแกล้งทำ

4) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อย่างไร ?

อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยด้วยปัญญา หมายถึง การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษ เราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ แต่การให้ความช่วยเหลือนี้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม[1]

---

[1]สัมภาษณ์ นายสนั่น มั่นหมาย, นายกองค์การบริการส่วนตำบลวัดยางงาม, 9 มกราคม 2557.

บทสรุปการสัมภาษณ์ พบว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีดังนี้

1) ด้านเมตตา : เมตตากระทำได้โดยการให้ความรัก ความหวังดี แก่เพื่อร่วมงานและประชาชนมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขโดยมีความจริงใจต่อกันเป็นพื้นฐาน

2) ด้านกรุณา : กรุณาเป็นลักษณะของการกระทำที่มุ่งช่วยเหลือหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่น ทั้งการให้ความช่วยเหลือทางวัตถุหรือการให้ความช่วยเหลือทางจิตใจ

3) ด้านมุทิตา : มุทิตา คือ ความมีจิตพลอยยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น เป็นคนไม่ริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วยความเต็มใจ

4) ด้านอุเบกขา : อุเบกขาเป็นการวางเฉยหรือการวางใจเป็นกลางด้วยเหตุผลที่ถูกต้องปราศจากอคติ มีสติรู้ผลของการกระทำต่าง ๆ ตามกฎแห่งกรรม

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี" มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ 3) เพื่อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวมรวมข้อมูลโดยจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จำนวน 246 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด และใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ขั้นตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงลำดับความถี่ รายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย
5.2 อภิปรายผลการวิจัย
5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 59.76 และเป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 มีอายุ 30-35 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.37 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.39 มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 54 คน และมีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.51 และมีระดับการศึกษาอนุปริญญา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07 มีตำแหน่งเป็นบุคลากรฝ่ายราชการประจำ จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 82.93 และมีตำแหน่งเป็นบุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.61 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรีพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี รวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ สำหรับรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านเมตตา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 มีความหวังดีกับเพื่อนร่วมงาน

และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 มีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียง กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 ไม่กล่าวหา ใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

2) ด้านกรุณา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 2 ไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับความลำบากในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

3) ด้านมุทิตา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 5 ไม่แสงอาการริษยา อิจฉาตาร้อน เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4 แสดงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือขุยงให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร

4) ด้านอุเบกขา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 4 มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 2 ยกย่องชมเชยหรือสรรเสริญคุณงามความดีโดยปราศจากอคติเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติดี และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 วางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่า

1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านกรุณา และด้านมุทิตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านเมตตา และด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านมุทิตา ไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านกรุณา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านเมตตา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 ข้อเสนอแนะการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เรียงลำดับดังนี้

1) ด้านเมตตา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรักและเมตตาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ไม่ลำเอียง จำนวน 21 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างทางความประพฤติ โดยแสดงความรัก ความปรารถนาดี และมีไมตรีจิตต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 18 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเสริมสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากร โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อกระชับความสามัคคี จำนวน 2 คน

2) ด้านกรุณา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรประกาศให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับขอบเขตการจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากร และควรช่วยเหลือบุคลากรผู้เดือดร้อนจากการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีอคติ อาศัยหลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ จำนวน 10 คน รองลงมา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควรช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ จำนวน 7 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการอบรมธรรมะแก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี จำนวน 2 คน

3) ด้านมุทิตา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ การให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรควรมีความเป็นธรรม เสมอภาคกันทุกฝ่าย ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก จำนวน 12 คน รองลงมา ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้แน่นอนไม่เป็นไปตามอำเภอใจของผู้มีอำนาจ จำนวน 5 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรควรรวมกลุ่มกันในการแสดงความยินดี ชมเชย หรือให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จำนวน 3 คน

4) ด้านอุเบกขา พบว่า ความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นกลางเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งขึ้น ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นคู่กรณีกัน จำนวน 6 คน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย ไม่วางเฉย หรือเว้นการปฏิบัติ จำนวน 4 คน และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน จำนวน 3 คน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี" มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อภิปรายผล ได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับที่ดี แต่ก็ยังสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้ ซึ่งหากกระทำได้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจาก พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์ เพราะองค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 จะทำให้การกระทำกรรมดีต่าง ๆ เป็นไปอย่าง จริงใจ จริงจัง มีความพอดี ยั่งยืน และมีความสุขจากการกระทำกรรมดีอย่างแท้จริง พรหมวิหาร 4 จึงได้ชื่อว่าเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่จะทำให้สังคมนั้นปราศจากความพยาบาท ความเบียดเบียน ความอิจฉาริษยา และอคติ เป็นสังคมที่มีสันติสุขได้ ดังนั้น การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังเป็นระดับที่สามารถพัฒนาได้ในอนาคต ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จ่าสิบตำรวจ สัณหวิชญ์ สนิทวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม มีระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และสอดคล้องกับที่ นายเสนอ องอาจ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ประกอบด้วยหัวข้อธรรม 4 ประการ ได้แก่ เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข กรุณาความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี อุเบกขา การรู้จักวางเฉย ในการเจริญพรหมวิหาร 4 นี้ให้เริ่มต้นด้วยเจริญเมตตาก่อน เพราะกรุณา มุทิตา และอุเบกขานั้น เป็นคุณธรรมที่สูงขึ้นไปตามลำดับ ต้องใช้กำลังสติปัญญามากยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สำหรับรายด้านของการวิจัย ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความหวังดี สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเอง ไม่ถือตัว เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่กล่าวหาหรือใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย และมีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียงกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักความเมตตาในพรหมวิหาร คือ มีความรักใคร่ปรารถนาที่เห็นคนอื่นมีความสุข เป็นความรักใคร่ที่ไม่เจือด้วยราคะ ซึ่งโดยเนื้อหาแล้วได้แก่ ความปรารถนาความสุขความเจริญให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่นนั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ ขุนอาจ ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น" พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 มีความหวังดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความปรารถนาให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้รับสุข ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางจิตใจ อาทิ ความสุขที่เกิดการมีทรัพย์ ความสุขที่เกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค ความสุขที่เกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขที่เกิดจากการทำงานอันปราศจากโทษ เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา อนุกานนท์ ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความรักความปรารถนาดี มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ นายสนั่น มั่นหมาย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความเมตตา กระทำได้โดยการมีความรัก หวังดีแก่เพื่อร่วมงานและประชาชน มองเขาในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเขา ดังที่หลวงพ่อพุทธทาส กล่าวว่า เขามีส่วน เลวบ้าง ช่างหัวเขา จงเลือกเอา ส่วนดี เขามีอยู่ เป็นประโยชน์โลกบ้าง ยังน่าดู ส่วนที่ชั่ว อย่าไปรู้ ของเขาเลย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ไม่กล่าวหา ใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความจริงใจต่อกัน ไม่กล่าวหาโดยใส่ร้ายในทางเสียหายแก่ผู้อื่น แม้จะต้องกล่าวโดยอ้างอิงก็จะพูดตามความเป็นจริงไม่บิดเบือน ไม่ก่อความทุกข์ ความยึดอัด และความคับข้องใจให้แก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐพร ฤทองเงิน** ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไม่เบียดเบียนไม่ใส่ร้าย เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ นายพัส ตำทอง ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความเมตตา มีความจริงใจต่อกันเป็นพื้นฐาน สังเกตได้ไม่ยาก ผู้ที่มีความเมตตาต่อผู้อื่นจะไม่พูดจาให้ร้ายหรือพูดจาใส่ร้ายป้ายสีให้ใครต้องเดือดร้อย คือไม่พูดว่าร้ายใครเลย หากต้องตำหนิใครก็จะอยู่ในกรอบของระบบหน้าที่การงาน ตำหนิด้วยใจเป็นกลาง หวังประโยชน์ส่วนรวม ปราศจากอคติ

2) ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความสงสาร หวั่นไหวไม่สบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์หรือเดือนร้อน มุ่งช่วยเหลือโดยการแนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บำรุงขวัญแก่กำลังใจ อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลัง และไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานให้ได้รับความลำบากในการทำงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักกรุณาในพรหมวิหาร คือ การช่วยเหลือให้คนอื่นหลุดพ้นจากความทุกข์ ซึ่งโดยเนื้อหาแล้ว ได้แก่ เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ก็ต้องการจะปลดเปลื้อง ขจัดปัดเป่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น นั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา พิกุลแก้ว ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร" พบว่า ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ **นายสมาน พวงมาลัย** ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความกรุณาเป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยการเข้าไปให้ความช่วยเหลือให้เขาพ้นจากความทุกข์นั้น ๆ ซึ่งเป็นได้ทั้งทุกข์ทางกายหรือทุกข์จากภายนอก และทุกข์ทางใจหรือทุกข์ในจิตใจ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับความลำบากในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความกรุณา ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ จึงไม่เบียดเบียนให้บุคคลใดได้รับความลำบากจากการทำงานของตนทั้งโดยทางตรง และโดยทางอ้อม ไม่แสดงอาการรังแก ข่มเหงทั้งทางกาย วาจา และทางจิตใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิเชียร บุญกล้า** ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ไม่ใช้อภิสิทธิ์ของตนเบียดเบียนเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ **นายสนั่น มั่นหมาย** ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความกรุณาเป็นลักษณะของการกระทำที่มุ่งช่วยเหลือหรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้อื่น ทั้งยังไม่เบียดเบียนก่อทุกข์ให้ผู้อื่นได้รับความลำบาก ซึ่งความกรุณานี้มีผลมาจากความเมตตาในจิตใจของมนุษย์ที่มีให้แก่ผู้อื่นด้วยความจริงใจ ดังที่ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงพระราชนิพนธ์ไว้ว่า อันความกรุณาปรานี จะมีใครบังคับก็หาไม่ หลั่งมาเองเหมือนฝนอันชื่นใจ จากฟากฟ้าสุราลัยสู่แดนดิน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความกรุณาต่อกัน สร้างความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เอาใจใส่ในสุขทุกข์ของกันและกัน เมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีปัญหาที่เกิดจากการทำงานก็ปลอบประโลมและให้กำลังใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระอำปี ชินดา** ได้ศึกษาเรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ **นายสันติ สุวรรณสิงห์** ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความกรุณา คือ การช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีสุข ปราศจากทุกข์ ทั้งการให้ความช่วยเหลือในปัจจัยดำรงชีวิต ช่วยเหลือสิ่งของ หรือช่วยเหลือเงินทอง เป็นต้น แต่การให้ความช่วยเหลือทางอื่น ๆ สำหรับคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานเดียวกันก็สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องเสียสละทรัพย์ เงินทอง หรือสิ่งของต่าง ๆ ก็มี นั่นคือ การพูดจาให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปลอบขวัญเมื่อเพื่อนร่วมงานมีทุกข์ เป็นต้น เรียกว่า เป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ

3) ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความยินดีโดยบริสุทธิ์ใจเมื่อเพื่อนร่วมงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม หรือเมื่อได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น รวมถึงมีความห่วงใยเมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือยุยงให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักมุทิตาในพรหมวิหาร คือ ความชื่นบานความพลอยยินดีด้วยเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ซึ่งโดยเนื้อหาแล้ว ได้แก่ เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ก็ต้องการจะปลดเปลื้องขจัดปัดเป่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ความชื่นชม ที่หมายถึง การพลอยยินดีในความสุข หรือความสำเร็จของคนอื่น มุทิตาธรรมนี้จึงเป็นธรรมที่พึงเจริญในเวลาที่เห็นคนอื่นดีกว่าตน นั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดา **อนุกานนท์** ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17" พบว่า พฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ **นายเสนอ องอาจ** ได้ให้สัมภาษณ์ว่า มุทิตา คือ การยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่าดีในที่นี้หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีใจริษยาเมื่อเห็นเขาได้ดีกว่าตน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนจึงควรหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตา เพราะจะสร้างไมตรีและผูกมิตรกับประชาชนผู้มารับบริการได้ง่ายและลึกซึ้ง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ไม่แสดงอาการริษยา อิจฉาตาร้อน เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีมุทิตาจิตต่อกัน มีความยินดีต่อกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้ดีด้วยความจริงใจ เพราะฉะนั้นจึงไม่มีอาการที่แสดงออกถึงความอิจฉาริษยา เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หากแต่จะแสดงอาการชื่นชมยินดีต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดคาภา สิมบิดา** ได้ศึกษาเรื่อง " การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7" พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนพระ

ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 มีจิตยินดีต่อความสำเร็จที่บุคคลอื่นได้รับอย่างจริงใจ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ นายพัช คำทอง ได้ให้สัมภาษณ์ว่า มุทิตาเป็นคุณสมบัติของผู้ที่มีใจอ่อนโยน ไม่มีความอิจฉาริษยาเจือปน มีอารมณ์สดชื่นแจ่มใสตลอดเวลา คิดอยู่เสมอว่าถ้าคนทั้งโลกมีความโชคดีด้วยทรัพย์ มีปัญญาเฉลียวฉลาดเหมือนกันทุกคนแล้ว โลกนี้จะเต็มไปด้วยความสุข สงบ ปราศจากอันตรายทั้งปวง ที่สำคัญคือในการคิดยินดีโดยอารมณ์พลอยยินดีของมุทิตานี้ต้องไม่เป็นไปเพื่อหวังผลตอบแทนใด ๆ ต้องเป็นการแสดงออกถึงความยินดีด้วยใจจริง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 แสดงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือขยุยให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีความปรารถนาดีต่อกันด้วยความจริงใจ มีความยินดีต่อกันด้วยความบริสุทธิ์ใจ รวมถึงมีความห่วงใยเมื่อมีผู้สร้างเหตุการณ์สถานการณ์หรือขยุยให้เกิดความเสียหายต่อหมู่คณะ ซึ่งนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงองค์คุณธรรมในข้อมุทิตาแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความสมัครสมานสามัคคีของคนในองค์กรด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ทองลาด ได้ศึกษาเรื่อง "อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน" พบว่า พนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบนแสดงความห่วงใยเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ นายสันติ สุวรรณสิงห์ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า มุทิตา คือ ความมีจิตพลอยยินดีในสภาพสรรเสริญสุขของผู้อื่นเป็นคนไม่ริษยา ยอมรับในความดีและความสำเร็จของคนอื่น แสดงความชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของคนอื่นได้ด้วยความเต็มใจ และมีความเป็นห่วงเมื่อมีผู้ไม่หวังดีมาสร้างความเสียหาย แต่อย่างไรก็ตาม มุทิตานี้ ทำจิตได้ยากกว่ากรุณา เพราะอาจจะต้องทำจิตใจให้ยินดีมีสุขกับเขา ในขณะที่สุขนั้นเป็นสุขที่ตนต้องการด้วยเช่นกัน นั่นเอง

4) ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีการวางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดขุ่นเคืองใจหรือทะเลาะเบาะแว้งกัน ไม่อคติหรือเอนเอียงในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ดังกล่าวนี้ล้วนอยู่บนพื้นฐานของหลักมุทิตาในพรหมวิหาร คือ ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริงตามสมควรแก่เหตุผลโดยเที่ยงธรรม ซึ่งโดยเนื้อหาแล้ว ได้แก่ ความวางใจเป็นกลาง ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มิจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังนั่นเอง จึงส่งผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จ่าสิบตำรวจสัณหวิชญ์ สนิทวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม มีระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ นายสนั่น มั่นหมาย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยด้วยปัญญา หมายถึง การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษ เราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ แต่การให้ความช่วยเหลือนี้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นผู้ใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ มีความเที่ยงธรรม จึงไม่เอนเอียงหรือลำเอียงในกรณีที่ต้องแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจำปี ชินคา ได้ศึกษาเรื่อง "การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ให้ความดีความชอบและลงโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเป็นกลาง มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ นายสมาน พวงมาลัย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า อุเบกขา วางเฉยนี้ไม่ใช่อยู่เฉย ๆ ไม่ทำอะไร แต่การวางเฉยในที่นี้คือการวางใจเป็นกลาง รักษาใจเป็นกลางเฉย ๆ มีปัญญารู้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นกับทุกบุคคลย่อมเป็นไปตามกรรม เกิดจากเหตุและปัจจัยจากการกระทำของเขาเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 วางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีอุเบกขาธรรม วางตัวเป็นกลางด้วยความตื่นรู้ ด้วยปัญญา ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดซึ่งเป็นคู่กรณีของความขัดแย้ง หากแต่ก็ไม่ได้ปล่อยปละละเลยให้การทะเลาะเบาะแว้งนั้นเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บุญถล้า

ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3" พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นผู้รับฟังที่วางตัวเป็นกลาง เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาผิดใจกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ **นายพัส คำทอง** ได้ให้สัมภาษณ์ว่า อุเบกขา เป็นการวางเฉย ด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง เป็นไปโดยสติ ปราศจากอคติด้วยประการทั้งปวง ซึ่งพรหมวิหารธรรมข้อนี้สำคัญที่สุด เพราะเป็นตัวควบคุมให้ เมตตา กรุณา มุทิตา ดำเนินไปบนพื้นฐานของความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

5.2.1 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการ ศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีประเด็นน่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อภิปรายผลได้ว่า พื้นฐานทางลักษณะนิสัยของชายและหญิงมีความแตกต่างกัน ตามที่นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ อธิบายไว้ว่า เพศชายและหญิงมีความแตกต่างทางพื้นฐานลักษณะนิสัย โดยเพศชายจะมีนิสัยกล้าได้กล้าเสีย ชอบผจญชัย ชอบความรุนแรง มองเรื่องต่างๆ เป็นความท้าทาย ในขณะที่เพศหญิงจะมีนิสัยไม่ชอบความรุนแรง มีความละเอียดรอบคอบ เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ชอบความรุนแรง เพศหญิงจึงมีพื้นฐานลักษณะนิสัยที่เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีไมตรีจิตเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์สูง ดังนั้น บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ ขุนอาจ ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น" พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายอุบลรัตน์ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมตามที่ระบุไว้ โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมการศึกษา และการส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ปฏิบัติต่อบุคคลทุกวัยในฐานะประชาชน ตามศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ อย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ดังนั้น บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย ช้างนิล ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อภิปรายผลได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่นโดยรับฟังความคิดเห็นของคนในท้องถิ่น กล่าวคือ ให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารเพื่อแสดงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง รวมถึงการทำประชาพิจารณ์และการไต่สวนสาธารณะ ซึ่งเมื่อการปฏิบัติงานดังที่กล่าวนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกระดับการศึกษา ทุกสาขาอาชีพครอบคลุมทุกภาคส่วนได้ ประชาชนทุกระดับจึงสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง โดยมีสิทธิเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน ดังนั้น บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยมี

ความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประดัลภ์ จันทร์โอชา** ได้ศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" พบว่า บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อภิปรายผลได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ทั้งในฝ่ายบุคลากรฝ่ายบริหารและบุคลากรฝ่ายราชการประจำ ล้วนมีความรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และเพื่อให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยทั้งสามประการนี้เป็นวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแม้ภาระหน้าที่ของบุคลากรทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายราชการประจำมีความแตกต่างกันในทางปฏิบัติ แต่บุคลากรทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันดังกล่าว ดังนั้น บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **หรรษา นิลาพันธ์** ได้ศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม" พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวม ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อภิปรายผลได้ว่า การนำหลังพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีหลักการย่อยๆ รวม 4 ประการ คือ เมตตา ได้แก่ มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข กรุณา ได้แก่ ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ มุทิตา ได้แก่ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา ได้แก่ การวางตนเป็นกลาง โดยในส่วนของการช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์อาจเป็นการกระทำที่ต้องให้ความช่วยเหลือโดยสงเคราะห์ปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งบุคลากรแต่ละระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ

ความเป็นอยู่ และความสามารถในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วยปัจจัยสี่ เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จึงมีความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันได้ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา พิลุนแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร" พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผลโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งต้องรักษาและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป โดยการแสดงออกถึงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือยุยงให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งต้องรักษาและพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการวางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน และตำหนิโทษโดยปราศจากอคติ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติไม่ดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของบุคลากรต่อผู้บริหารองค์การองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

3) ควรศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือยุทธ์ศาสตร์ในการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) นายธิวัฒน์ บัวงาม

วุฒิการศึกษา	ศษ.ม. บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
	โรงเรียนบ้านนาคอกมิตรภาพที่ ๑๐๔
	อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

2) พลเรือตรี รองศาสตราจารย์ ทองใบ ธีรนันทางกูร

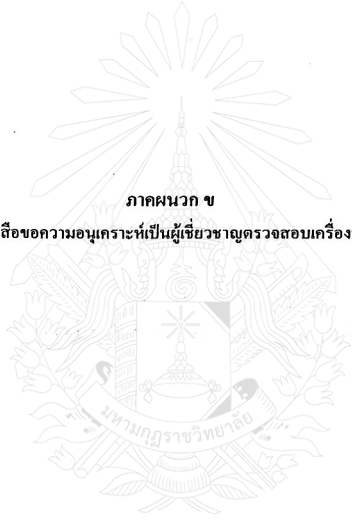
วุฒิการศึกษา	M.A. (Pol Sci) Panjab University, India
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์บรรยายพิเศษ
	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
	วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

3) นางกรุณา ขันทอง

วุฒิการศึกษา	ศน.ม. รัฐศาสตร์การปกครอง
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์บรรยายพิเศษ
	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
	วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ว ๘๖๘ **วันที่** ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายอธิวัฒน์ บัวงาม

ด้วย พระพุทธภพ ฉายา วิสุทโธ (สาริกุล) เลขประจำตัว ๕๔๑๐๒๐๓๐๗๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี"(AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA 4 TO DUTY PERFORMANCE OF OFFICIALS OF TAMBON ADMINISTRATION ORGANIZATION IN PAK THO DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

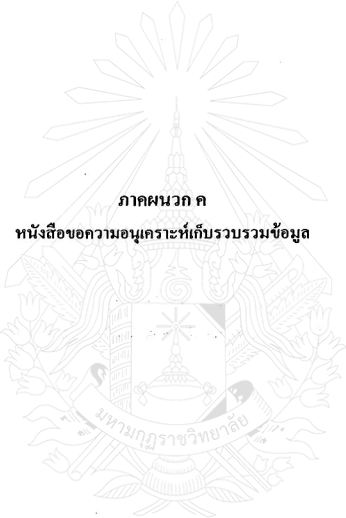
ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัยให้นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑโฒ,ผศ.ดร.)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นายอธิวัฒน์ บัวงาม)

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒/ว ๖๓๔

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล

เจริญพร นายคมสัน ประเดิมชัย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากท่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย พระพุทธภพ ฉายา วิสุทโธ (สาริกุล) เลขประจำตัว ๕๔๑๐๒๐๓๐๗๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี"(AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA 4 TO DUTY PERFORMANCE OF OFFICIALS OF TAMBON ADMINISTRATION ORGANIZATION IN PAK THO DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE)มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลดังกล่าวสำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑโฒ, ผศ.ดร.)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี.ศาลายา อ.พุทธมณฑลจ.นครปฐม ๗๓๒๐๐
โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ต้องการศึกษาการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี โดยมีบุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

3. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริง โดยคำตอบของท่านจะนำไปสรุปผลการศึกษาค้นคว้าในลักษณะภาพรวม ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด หากแต่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไปในอนาคต

ขออนุโมทนาในการอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือของท่าน

พระพุทธภพ วิสุทฺโธ (สาริกุล)
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) ตรงตามข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี ( ) 30-35 ปี

( ) 36-40 ปี ( ) มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าอนุปริญญา ( ) อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

( ) บุคลากรฝ่ายบริหาร ( ) บุคลากรฝ่ายราชการประจำ

5. รายได้ต่อเดือน

( ) น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000-15,000 บาท

( ) 15,001-20,000 บาท ( ) มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ( ) ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติหน้าที่จริงของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเกณฑ์

5 หมายถึง บุคลากรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มากที่สุด
4 หมายถึง บุคลากรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มาก
3 หมายถึง บุคลากรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ปานกลาง
2 หมายถึง บุคลากรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ น้อย
1 หมายถึง บุคลากรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ น้อยที่สุด

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านเมตตา					
1	มีความหวังดีกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
2	สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเอง ไม่ถือตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
3	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
4	ไม่กล่าวหา ใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
5	มีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญ ลาภ ยศ และชื่อเสียง กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านกรุณา					
6	มีความสงสาร หวั่นไหว ไม่สบายใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีความทุกข์หรือเดือนร้อน					
7	ไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับความลำบากในการทำงาน					
8	แนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
9	บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
10	อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
[redacted]	ด้านมุทิตา	[redacted]				
11	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น					
12	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขามีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น					
13	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม					
14	แสดงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือขู่ขวางให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร					
15	ไม่แสดงอาการริษยา อิจฉาตาร้อน เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น					

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ด้านอุเบกขา					
16	วางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน					
17	ยกย่องชมเชยหรือสรรเสริญคุณงามความดีโดยปราศจากอคติ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติดี					
18	ตำหนิโทษโดยปราศจากอคติ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติไม่ดี					
19	มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
20	มีความวางเฉยเป็นปกติ ไม่ดีใจ เสียใจ ต่อสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องสำหรับการแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมในหลักเมตตาจิต กรุณาจิต และอุเบกขาจิตได้					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้เสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 มากยิ่งขึ้น โดยเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ด้านกรุณา มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ด้านมุทิตา มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 ด้านอุเบกขา มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

สรุปผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
	ด้านเมตตา						
1	มีความหวังดีกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	สร้างความสนิทสนมด้วยอัธยาศัยที่เป็นกันเองไม่ถือตัวกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ไม่กล่าวหา ใส่ร้ายป้ายสีในทางเสียหายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	มีความปรารถนาต้องการให้เกิดความเจริญลาภ ยศ และชื่อเสียง กับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านกรุณา						
6	มีความสงสาร หวั่นไหว ไม่สบายใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน มีความทุกข์หรือเดือนร้อน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ไม่เบียดเบียนให้เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับความลำบากในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			∑R	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
8	แนะนำวิธีการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	บำรุงขวัญแก่กำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	อำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านมุทิตา						
11	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขาได้รับการพัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขามีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	มีความยินดีหรือแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน ในโอกาสที่เขามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในสังคม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			∑R	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
14	แสดงความเร่าร้อน เป็นห่วง ไม่สบายใจ เมื่อมีผู้สร้างสถานการณ์หรือยุยงให้เกิดความเสียหายแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ไม่แสดงอาการริษยา อิจฉาตาร้อน เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	ด้านอุเบกขา						
16	วางตัวเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเกิดขุ่นเคืองใจหรือการทะเลาะเบาะแว้งกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	ยกย่องชมเชยหรือสรรเสริญคุณงามความดีโดยปราศจากอคติ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ตำหนิโทษโดยปราศจากอคติ เมื่อเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีความประพฤติไม่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ในกรณีที่ต้องมีส่วนในการให้คุณให้โทษกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่			$\sum R$	ค่า IOC	สรุป
		1	2	3			
20	มีความวางเฉยเป็นปกติ ไม่ดีใจ เสียใจ ต่อสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องสำหรับการแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมในหลักเมตตาจิต กรุณาจิต และอุเบกขาจิตได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	70.0000	83.7241	.7082	.8997
A2	70.0000	86.0000	.4598	.9055
A3	70.2333	83.4954	.6812	.9001
A4	70.2333	86.5989	.5793	.9031
A5	70.3000	82.5621	.6850	.8997
B1	70.3000	85.3207	.6068	.9021
B2	70.2667	85.5126	.5577	.9031
B3	70.0000	83.0345	.7124	.8993
B4	70.1333	85.2230	.5182	.9040
B5	70.2333	85.9092	.4410	.9061
C1	70.4333	86.2540	.5036	.9044
C2	70.2667	87.0299	.4784	.9049
C3	70.5667	85.7023	.5852	.9026
C4	70.5333	83.4299	.5963	.9020
C5	70.6333	84.9989	.4264	.9073
D1	70.5333	82.6023	.5649	.9031
D2	70.6333	85.3437	.4482	.9062
D3	70.4333	83.9782	.4864	.9055
D4	70.3333	86.4368	.5071	.9043
D5	70.5667	83.6333	.5536	.9032

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9077

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

.....

คำชี้แจง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ลำดับที่สัมภาษณ์.....

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

การศึกษา.....สาขา.....

อาชีพ.....เงินเดือน.....บาท

ที่อยู่ บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทร.....

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านเมตตา อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

2) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านกรุณา อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

3) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านมุทิตา อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

4) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ด้านอุเบกขา อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

ขออนุโมทนาในการอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือของท่าน

พระพุทธภพ วิสุทฺโธ (สาริกุล)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ช

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์



ภาพที่ 1

1) นายหัส คำทอง

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวังมะนาว
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 2

2) นายเสนอ องอาจ

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลดอนทราย
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 3

3) นายสันติ สุวรรณสิงห์

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลป่าไก่
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 4

4) นายสมาน พวงมาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลบ่อกระดาน
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 5

5) นายสนั่น มั่นหมาย

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกองค์การบริการส่วนตำบลวัดยางงาม
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

หนังสืออ้างอิง
(REFERNCE BOOK)
ให้ใช้เฉพาะในห้องสมุดเท่านั้น

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : พระพุทธภพ ฉายา วิสุทฺโธ (พุทธภพ สาริกุล)

วัน เดือน ปี เกิด : 31 กรกฎาคม 2517

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดหนองบัวหิ่ง ตำบลดอนทราย อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2544 : บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

หน้าที่การงาน

พ.ศ. 2555 : เลขานุการเจ้าอาวาสวัดหนองบัวหิ่ง

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่เคาน์เตอร์ห้องสมุดด้วย ขอบคุณ