

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

พงศ์ศิริ เหมลา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

พงศ์ศิริ เหมลา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

PARTICIPATION IN ADMINISTRATION USING FOUR SUBLIME STATES OF MIND OF MUEANG ROI ET LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION, ROI ET PROVINCE

PONGSIRI HEMLA

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN BUDDHISTIC LOCAL GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**พงศ์ศิริ เหมลา**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

.....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธิสิริ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า)

กรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์)

กรรมการ .....

(พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญฺโญ, ดร.)

กรรมการ .....

(ดร. เวชสุวรรณ อาจวิชัย)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Participation in Administration using Four Sublime States of Mind of Mueang Roi Et Local Government Organization, Roi Et Province
Student's Name	:	Pongsiri Hemla
Degree Sought	:	Master of Political Science
Program	:	Buddhistic Local Government
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr. Pornpimol Pochailar

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree of Political Science. (Buddhistic Local Government)

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phramaha Surakrai Jinabuddhisiri)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan)

Member (Advisor) .....
(Dr. Pornpimol Pochailar)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Piyaluk Potiwan)

Member .....
(Phrakhrupalad Suriya Chavanapanyo, Dr.)

Member .....
(Dr. Wedsuwan Ardwichai)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**พงศ์ศิริ เหมลา**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 876 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้แก่ ค่า t-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.69) เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.66), ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.68), ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.70) และ ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.71) ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 จำแนกเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่สำคัญควรจูงใจให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วม

ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ ให้ความเป็นธรรมกับบุคลากร ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับของทางราชการ

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารงาน, หลักพรหมวิหาร 4

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Participation in Administration using Four Sublime States of Mind of Mueang Roi Et Local Government Organization, Roi Et Province**
Student's Name	:	**Pongsiri Hemla**
Degree Sought	:	**Master of Political Science**
Program	:	**Buddhistic Local Government**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Dr. Pornpimol Pochailar**

The objectives of this thesis were 1) to study the level of Participation in administration using the Four Sublime States of Mind of Local Government Organization at Mueang Roi Et District, Roi Et Province 2) to compare the level of Participation in administration using the Four Sublime States of Mind of Local Government Organization at Mueang Roi Et District, Roi Et Province, classified by gender, age, and education level 3) to study suggestions for participation in administration using the Four Sublime States of Mind of Local Government Organization at Mueang Roi Et District, Roi Et Province. The population included of 876 personnel working in Local Government Organization at Mueang Roi Et District, Roi Et Province. The sample group was 269 personnel working in Local Government Organization at Mueang Roi Et District, Roi Et Province. It was a quantitative research. The instrument used for data collection was a 5-point estimation scale questionnaire with a contain validity of 0.67 – 1.00, and a confidence level of 0.94. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean and standard deviation, and the statistics used to test the Hypothesis were t-test and F-test (One-Way ANOVA).

The results found that:

1) The overall level of Participation in administration using the Four Sublime States of Mind of Local Government Organization at Mueang Roi Et District, Roi Et Province was at a high level. Ranking from the highest to the lowest averages were

personnel management (Metta), public service administration (Upekkha),budget management (Karuna), and organizational management (Mudita). 2) There was no difference in the results of the comparison of opinions towards the participation in administration using the Four Sublime States of Mind, classified by sex, age, and education level, there was no difference. Division by occupation Overall .05 level. 3) Suggestions for participation in administration by using the Four Sublime States of Mind should motivate personnel or related persons to have the opportunity to collaborate in participation-decision-making co-responsible, be fair to personnel, controlling budget spending to comply with government regulations.

Keywords : Participation, Administration, The Four Sublime States of Mind

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความสะดวกในการดำเนินงานและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รองอธิการบดี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พระครูกิตติวราทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ดร.พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระราชปริยัติวิมล, ดร. เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธรรมยุต) นายศุภฤกษ์ ธนะกลม ปลัดอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, นายสุนทร วันสุข ท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบข้อมูล เครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์ และขอขอบคุณ นายเสกสิทธิ์ ไวนิยมพงศ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น และให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ขอขอบคุณ ร้อยโท ธวัชชัย เห็มวัง ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ(Try-out) ให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูปลัดสุริยะ ชวนปญโญ, ดร. และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ กรรมการ และ ดร.เวชสุวรรณ อาจวิชัย กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ข้อชี้แนะเพิ่มเติมจนสารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้เมตตาให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุนในทุกๆด้าน ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญุตาคุณ แด่บุพการีและครอบครัวเหมลาทุกท่าน

พงศ์ศิริ เหมลา

สารบัญคำย่อ

ในสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้การอ้างอิงจากพระไตรปิฎกฉบับ ภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๔ อันเป็นคัมภีร์ที่สำคัญในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเรียงตามลำดับเล่ม ดังนี้

คำย่อ	**คำเต็ม**		
พระสุตตันตปิฎก			
ที.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวคฺค
ที.ปา.	สุตฺตนฺตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวคฺค
ม.มู.	สุตฺตนฺตปิฎก	มชฺฌิมนิกาย	มูลปณฺณาสก
สํ.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก	สงฺยุตฺตนิกาย	มหาวารวคฺค
องฺ.จตุกฺก.	สุตฺตนฺตปิฎก	องฺคุตฺตรนิกาย	จตุกฺกนิปาต
องฺ.ปญฺจก.	สุตฺตนฺตปิฎก	องฺคุตฺตรนิกาย	ปญฺจกนิปาต
องฺ.สตฺตก.	สุตฺตนฺตปิฎก	องฺคุตฺตรนิกาย	สตฺตกนิปาต
ขุ.ชา.	สุตฺตนฺตปิฎก	ขุทฺทกนิกาย	ชาตก

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์มี 2 แบบ คือ

1. แบบ 3 ตอน คือ พระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์นี้ ใช้การอ้างอิงแบบ 3 ตอน และ 2 ตอน การอ้างแบบ 3 ตอน เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. 15/1/1. หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฏิกวคฺค เล่มที่ 15 ข้อที่ 1 หน้าที่ 1 เป็นต้น

2. แบบ 2 ตอน คือ ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ป.อ. 64/1. หมายถึง อ้างในอรรถกถา ชื่อคัมภีร์ ขุทฺทกนิกาย สทฺธมฺมปกาสินี ปฏิสมฺภิทามคฺคฏฺฐกถา ข้อที่ 64 หน้าที่ 1

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ณ

สารบัญคำย่อ..... ญ

สารบัญ..... ฎ

สารบัญตาราง..... ฐ

สารบัญภาพ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย..... 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม..... 9

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน..... 17

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4..... 22

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 42

2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4..... 44

2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 60

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 70

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 75

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 76
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 76
3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง..... 76
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 77
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 77
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 80
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 80
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 100
5.1 สรุปผล..... 100
5.2 อภิปรายผล..... 101
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 104
บรรณานุกรม..... 105
ภาคผนวก..... 111
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย..... 114
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 118
ภาคผนวก ง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 122
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 125
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 133
ประวัติย่อผู้วิจัย..... 138

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงกรณีการใช้พรหมวิหาร.....	40
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	85
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา).....	88
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา).....	89
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา).....	90
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา).....	92
4.7	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ.....	93
4.8	ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ.....	94
4.9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 97

4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 98

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 76

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 78 กล่าวไว้ว่า รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ด้านต่างๆ การจัดทำบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมตลอดทั้งการตัดสินใจทางการเมือง และการอื่นใด บรรดาที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน รัฐจึงได้เพิ่มบทบาทอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการบริหารจัดการแทนเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและทั่วถึง แต่เงื่อนไขที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานกระจายอำนาจดังกล่าวประสบผลสำเร็จคือการมีส่วนร่วมของประชาชนที่จะเข้ามาร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินภารกิจและร่วมตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยมีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.ก.ถ.) ทำหน้าที่กำหนดอำนาจและหน้าที่การจัดสรรภาษีอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้กับท้องถิ่นเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

ปัจจุบันการบริหารงานท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่สามารถอำนวยประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์ในการปกครองประเทศ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือ โครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยจะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล เพราะบุคคลและความคาดหวังขององค์กรมีความขัดแย้ง สร้างความคับข้องใจและเป็นผลเสียแก่ทุกฝ่าย แต่การบริหารโดยการมีส่วนร่วมสามารถคลี่คลายข้อขัดแย้งดังกล่าวได้เพราะการที่ให้โอกาสแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรพวกเขาสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขาเองในการใช้

ความสามารถและสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ (เมตต์ เมตต์การุณ์จิต, 2553) ในการบริหารงานของผู้บริหาร จะประกอบด้วย ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานองค์กร 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ ที่ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล ซึ่งการมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือ โครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553) และลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะพิจารณาจากกิจกรรมและการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้นจะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งสิ้น จำนวน 15 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลโนนตาล เทศบาลตำบลปอภาร เทศบาลตำบลสีแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ปัจจุบัน มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้บริหารสูงสุด จำนวน 15 คน การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปฏิบัติงานตาม นโยบาย ภาระงาน อำนาจหน้าที่ พระราชบัญญัติ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่ง สิ่งสำคัญอีกประเด็นที่ตามมา คือ ปัญหาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารงานด้วยความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจนเป็นที่ยอมรับของสังคมนั้น พบว่า ยังมีจำนวนไม่มากนัก จึงเป็นที่น่าสนใจ ว่าภายใต้ทรัพยากร สภาพสังคมที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนั้นต้องบริหารงานในองค์กร บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ และการให้บริการสาธารณะ หัวใจสำคัญของผู้บริหารงานต้องมีคุณธรรม คือ ต้องมีความรับผิดชอบในคุณธรรมอย่างสูงสุด เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

ดังนั้น การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มีคุณธรรมสูงและสำคัญที่ทรงคุณค่า ผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะแก่การแก้ปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารทุกระดับ สามารถนำไปปรับใช้ทำให้เกิดผลดี คือลดความขัดแย้ง มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยคุณธรรมสี่ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นคุณธรรมที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดความรัก สมานสามัคคี มีน้ำใจ ไมตรีจิต ให้ความเคารพต่อกัน ตามที่สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นคุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นคุณธรรมที่เหมาะแก่ทุกฝ่ายไม่เลือกว่าจะเป็นฝ่ายบ้านเมือง หรือฝ่ายประชาชน เมื่อนำไปใช้จะทำให้มีเมตตาต่อกัน มีความรักสามัคคี มีน้ำใจไมตรีจิตต่อเพื่อมนุษย์ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), 2543, หน้า 195) ดังกล่าวหากมีการประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ย่อมทำให้เกิดสันติสุข ลดความขัดแย้ง และช่วยหนุนนำให้การบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อองค์กร บุคลากร ทรัพยากร และการบริการสาธารณะ

ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการใช้การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร 150 คน เจ้าหน้าที่ 726 คน รวมทั้งสิ้น 876 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970) จำนวน 15 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร 45 คน เจ้าหน้าที่ 224 คน รวมทั้งสิ้น 269 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยนำแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2556) กล่าวถึง การบริหารงานของผู้บริหาร ประกอบด้วย ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารงานองค์กร 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ แล้วนำแนวทางของ พระไตรปิฎก เล่มที่ 35 พระอภิธรรมปิฎก เล่มที่ 2 วิภังคปกรณ์ กล่าวถึง หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ คือ เขตปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เทศบาล 4 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือน กุมภาพันธ์ - เดือน เมษายน พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

1.5.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

การบริหารงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการบริหารและการพัฒนาองค์การ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมพรหมวิหาร 4 หมายถึง วิธีการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ที่เป็นหลักธรรมอันประเสริฐ เป็นหลักธรรมของผู้ปฏิบัติเพื่อนำตนไปสู่พรหม หรือความเป็นผู้ประเสริฐ ใน 4 ด้าน ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารองค์กร 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการบริหารองค์กร หมายถึง องค์กรโดยความเอื้อเฟื้อพัฒนาบริหารองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เอื้อเฟื้อพัฒนาบริหารองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง บริหารองค์กรด้วยความอดทนมุ่งมั่น เอาใจใส่ ช่วยพัฒนาดำเนินการบริหารองค์กรให้ได้รับประโยชน์ ช่วยพัฒนาดำเนินงานบริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และการยกย่องยินดีในบริหารองค์กรด้วยความจริงใจไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย จัดการวางแผนบริหารองค์กรมีความเป็นกลางให้เป็นที่พึ่ง และอำนวยการบริหารองค์กรมีความถูกต้องและเป็นธรรม

2) ด้านการบริหารงานบุคลากร หมายถึง บุคลากรด้วยความเมตตาในการแต่งตั้งการโยกย้ายให้ความช่วยเหลือในการขอการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความช่วยเหลือในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมในการลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง กรุณาช่วยเหลือในบุคลากรเมื่อเห็นว่าได้รับความลำบาก ให้การปกป้องช่วยเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง แสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่ดี แสดงความยินดีในบุคลากร มองเห็นว่าประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ และมีความอดทน ไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร

3) ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง มีการสนับสนุนงบประมาณในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา มีการสนับสนุนในงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม ช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อได้รับการร้องขอจากส่วนงานต่าง ๆ ช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นกันเองในการขออนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ เป็นกันเองในการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เหมาะสม เพียงพอกับทุกฝ่าย ใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และจัดสรรใช้งบประมาณคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ หมายถึง มีการเสียสละให้บริการสาธารณะในทุกด้าน เพื่อให้เป็นประโยชน์กับประชาชนทุกฝ่าย มีการเสียสละให้บริการสาธารณะในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข ให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อบำบัดความทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนส่วนรวม เอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ให้บริการสาธารณะด้วยความรักสงสาร พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป ยินดีให้บริการสาธารณะด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และเสียสละ ยินดีให้การช่วยเหลือบริการสาธารณะด้วยความขยันมั่นเพียรและอดทน บริการสาธารณะคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

บริการสาธารณะเป็นกลางกับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ และบริการสาธารณะถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ

พรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมสำหรับผู้ที่มีใจเป็นพรหม เป็นบุคลากรประเสริฐในฐานะผู้ให้ที่ให้ความรักความสงสาร ความยินดี และการวางเฉย สำหรับผู้อื่นที่หมายถึงคนทุก ๆ ระดับ เพื่อสร้างสันติสุขแก่สังคม ได้แก่ 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมุทิตา 4) ด้านอุเบกขา

1) ด้านเมตตา หมายถึง การมีเมตตาทำให้เกิดการให้อภัยและทำให้คนมีความรักใคร่กัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่นและทำสิ่งดี ๆ ให้กับชุมชน ควรให้ผู้มีฐานะดีในชุมชนร่วมทำประโยชน์ต่อชุมชน เช่น ทำบุญช่วยเหลือเด็กดีแต่ฐานะยากจนในชุมชน เด็กเรียนดีแต่ไม่มีทุนเรียน มีเมตตาต่อเพื่อนในชุมชนและที่ทำงาน ควรวางตัวเป็นกลางและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การอบรมเจริญเมตตาต้องเริ่มจากผู้ที่ใคร่จะอบรมทำให้เกิดปัญญาที่เห็นประโยชน์ของการมีเมตตา ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมสังคม เพื่อนร่วมโลก จะทำให้ผู้คนรักและสามัคคีกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ด้านกรุณา หมายถึง การช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอและด้อยโอกาสเมื่อมีโอกาส การแบ่งปันช่วยเหลือกันในบางครั้งที่โอกาสอำนวย การช่วยเหลือกับผู้ที่ด้อยหรือยากไร้กว่าตามสมควร เมื่อคนในชุมชนมีเรื่องทุกข์ใจ ไม่สบายใจ มีปัญหา ก็คอยให้คำปรึกษาช่วยในสิ่งที่พอจะช่วยได้ช่วยผู้อื่นแต่เราต้องไม่เดือดร้อนด้วย มีความกรุณาต่อผู้อื่นที่เห็นเขามีความลำบากกว่าเราเกื้อกูลต่อกันและกัน และจะได้พ้นทุกข์ การคิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์พ้นความเดือดร้อน ความปรารถนาดีที่อยากให้พ้นทุกข์เมื่อเห็นคนหรือสัตว์เดือดร้อนไม่ควรนิ่งเฉย การช่วยเหลือคนที่ทุกข์ให้พ้นทุกข์จะทำให้สังคมมีแต่ความสุข การร่วมกับชุมชนสร้างความสามัคคีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3) ด้านมุทิตา หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนบางโอกาส ยกย่อง สรรเสริญ ถ้าเขาทำดีกับสังคม การแสดงความดีใจกับคนที่ได้ดีให้อภัยกับคนที่ทำผิด การไม่อิจฉาหรือว่าร้ายผู้อื่น โดยที่ตนเองก็ยังไม่ดีพอ การแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมโลก ไม่ควรอิจฉานินทา สังคมก็จะสงบสุข การไม่อิจฉาริษยาต่อกัน ไม่แก่งแย่งชิงดีกัน ไม่ทำร้ายซึ่งกันและกัน มีการประกาศมอบรางวัลต่าง ๆ ให้แก่ผู้ที่ทำคุณประโยชน์กับชุมชนให้เป็นแบบอย่างต่อเยาวชน การแสดงความชื่นชมผู้อื่นบ้างตามสมควร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นทำดีต่อไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

4. ด้านอุเบกขา หมายถึง การไม่ยึดติดกับสิ่งที่ผ่านมาปรารถนาแต่สิ่งที่ดี ๆ ในอนาคต การไม่นำเรื่องของผู้อื่นมาคิด มานินทา ปล่อยวาง อย่างยึดติดกับสิ่งลวงตา การที่ต่างคนต่างวางเฉยต่อเรื่องที่ไม่ดีสังคมก็สงบสุข การไม่สนใจคำพูดหรือคำนินทาของคนอื่น รณรงค์สร้างจิตสำนึกด้านการเมืองอย่างสันติสุข การไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นทำผิดพลาด ควรให้กำลังใจเพื่อจะให้ผู้อื่นมีแรงสู้ต่อไป การวางเฉยในสิ่งที่

ไม่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม การทำตัวเป็นกลาง มีเหตุผล เที่ยงธรรม และควรมีการนำไปปฏิบัติจริงในชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหาร อปท. ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ อปท. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ ในงานวิจัยฉบับนี้หมายถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา

1) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ จำแนกเป็น สองเพศ คือ (1) เพศชาย และ (2) เพศหญิง

2) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยฉบับนี้จำแนกเป็นสามช่วงอายุ คือ (1) ไม่เกิน 30 ปี (2) 31-40 ปี และ (3) 41 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยฉบับนี้จำแนก ระดับ คือ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมนั้นมีนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศ และชาวไทยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Arnstien (1969) กล่าวว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่มีบทบาทอะไรเลยย่อมไม่ได้ผลการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้น ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักใช้อำนาจและสามารถควบคุมกิจกรรมนั้นได้จึงจะ ทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

Berkley (1975) กล่าว่า การมีส่วนร่วมนั้นคือการที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามทุกคนเข้ามา มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

William Erwin (1976) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วน เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

Cohen & Uphoff (1981) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้า มามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร

2) การ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ

3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

United Nations (1981) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมคือการเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและ มีพลังของประชาชนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

Putti (1987) การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542) การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในกิจกรรมใด ๆ ให้ความช่วยเหลือและมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อประชาชน

พีระ พรนวม (2544) การมีส่วนร่วมเป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้า มามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาความต้องการร่วมกัน ในการตัดสินใจร่วมกัน วางแผนดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาร่วมกัน ดำเนินการหรือปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนรับรู้ผลดี เสีย จนเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน

สมยศ นาวีการ (2546) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ (Participative Management) เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล PM ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหาร

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น

จิราภรณ์ ศรีคำ (2547) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลที่มีความสนใจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องเดียวกันเข้ามาร่วมกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินงาน การรับทราบผลการดำเนินงาน การติดตามประเมินผล หรือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันไว้

จินตนา สุจจานันท์ (2549) การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกเข้ามาร่วมวางแผน ปฏิบัติและประเมินงาน เพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์ (2550) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทร่วมในกิจกรรมทุกประการตามกำลังความสามารถของสมาชิกไม่ว่าจะ

เป็นการตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกัน นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

สัญญา เคณาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล

ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงหมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือ โครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

2.1.2 ลักษณะการมีส่วนร่วม

ลักษณะการมีส่วนร่วมนั้น จะพิจารณาได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับว่าจะสนใจศึกษาใน ประเด็นบ้าง ประเด็นที่น่าสนใจในงานวิจัยครั้งนี้ คือ การเน้นลักษณะการมีส่วนร่วมในประเด็นที่เกิด จากกิจกรรม เช่น การเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในประโยชน์สาธารณะ การเข้าร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และร่วมตรวจสอบในลักษณะองค์กรชุมชน ฯลฯ และการเน้นการศึกษาในลักษณะของ การบริหารที่เกิดจากการดำเนินงานในทางนโยบายและในทางปฏิบัติการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับชุมชน

Huntington & Nelson (1975) เห็นว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนจะพิจารณาจาก กิจกรรม และการบริหาร ซึ่งจะต้องมีการศึกษาควบคู่กันไป ในระดับกิจกรรมนั้น จะเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด ส่วนในด้านการบริหารนั้น จะเป็นลักษณะของผู้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเปิดทางให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกถึงเข้าร่วมในกิจกรรม โดย Huntington & Nelson ได้มีหลักในการพิจารณาถึงลักษณะการมีส่วนร่วมดังมีรายละเอียด ดังนี้

1) กิจกรรม ลักษณะของการมีส่วนร่วมประเภทนี้ให้ดูจากกิจกรรมที่เข้าร่วม เช่น ด้านการเมือง อาจพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้ง การลงประชามติ การประท้วง กรณีที่รัฐมีโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เป็นต้น ว่าสามารถกระทำได้เพียงใด

2) ระดับการบริหาร โครงสร้างขององค์กรหนึ่งจะต้องมีสายการบังคับบัญชา ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะพิจารณาได้จาก

- ในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมีความเสมอกันในตำแหน่ง ดังนั้น การมีส่วนร่วมในแนวราบจึงเป็นไปอย่างหลวม ๆ ไม่จริงจัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสถานะหรือตำแหน่ง เท่ากัน

- ในแนวดิ่ง เป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา เช่น มีหัวหน้า ลูกน้อง มีฝ่าย แผนกต่าง ๆ ลดหลั่นกันไป เป็นต้น การทำงานจึงมีการตรวจสอบตามลำดับขั้น การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นจะได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

- การมีส่วนร่วมทั้งแนวราบและแนวดิ่งนั้น ในบางครั้งจะต้องทำงานร่วมกันผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น จึงต้องแสดงบทบาทตาสถานภาพของแนวราบและแนวดิ่ง

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรรณทิพย์ เพชรมาก (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนไว้ใน เอกสารประกอบการสอนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมืองและชนบท โดยได้ข้อสรุปลักษณะการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่

1) การรับรู้ข่าวสาร (Public Information) การมีส่วนร่วมแบบนี้ ประชาชนเป็นผู้ที่ มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียด ของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การแจ้งข่าวสารดังกล่าว จะต้องเป็นการแจ้งก่อนที่จะมีการตัดสินใจดำเนินโครงการ

2) การปรึกษาหารือ (Public Consultation) เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินการโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นและการตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังเป็นช่องทางการกระจายข่าวารข้อมูลไป ยังประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ และเพื่อให้มีการให้ข้อเสนอแนะเพื่อ ประกอบทางเลือกการตัดสินใจ

3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น (Public Meeting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมและผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ใช้เวที สาธารณะในการทำความเข้าใจ การประชุมรับฟังความคิดเห็นมีหลายวิธีการ เช่น การประชุมระดับ ชุมชน (Community Meeting) การประชุมรับฟังความคิดเห็นเชิงวิชาการ (Technical Meeting)

4) การประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นการประชุมที่มีขั้นตอนการ ดำเนินงานที่เป็นระบบ และมีความชัดเจนมากขึ้น เป็นเวทีในการสเนอข้อมูลอย่างเปิดเผยไม่มีการ ปิดบังขอผู้ที่มีส่วนได้และส่วยของโครงการ การประชาคมและคณะกรรมการจัดประชุมจะต้องมีองค์ประกอบของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาที่ชัดเจน และมีการแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบอย่างชัดเจน

5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมี ส่วนร่วมของประชาชนให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจต่อประเด็นปัญหานั้น ๆ ซึ่งอาจจะดำเนินการโดย การเลือกตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการที่มีอำนาจการตัดสินใจ

6) การใช้กลไกทางกฎหมาย รูปแบบนี้ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยตรงในเชิงการป้องกันและแก้ไข แต่เป็นลักษณะของการเรียกร้องและการป้องกันสิทธิของตนเอง อันเนื่องมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้หลักเรื่องการมีส่วนของประชาชนไว้หลายประการ และประชาชนสามารถใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญทั้งในรูปแบบของปัจเจกหรือในรูปแบบกลุ่ม องค์การ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

2.1.3 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เพื่อการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ เกิดประโยชน์ต่อชุมชนนั้น มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมดังนี้

Fornaroff (1980) เสนอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้อง ใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล
2. การดำเนินงาน
3. การใช้บริการจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981) ได้อธิบายขั้นตอนของการมีส่วนร่วมดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในกระบวนการของการ ตัดสินใจนั้น ประการแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็น องค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้นได้มาจากคำถามว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้ บ้างและจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารการงานและการ ประสานงานและการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับ ผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้อง พิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็น ประโยชน์ทางบวก

และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็น โทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญจะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

อภิญญา กังสนารักษ์ (2544) ได้นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ

2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการ ดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยากรที่จะใช้ในโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดย ร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวก็ได้

อคิน รพีพัฒน์ (2547) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข

2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา

3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน

4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

โกวิทย์ พวงงาม (2550) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนในการพัฒนาควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาในท้องถิ่นของ ตนเป็นอย่างดีแล้วการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไร้ประโยชน์ เพราะชาวชนบท จะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงาน เป็น ขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการนำเอาปัจจัยข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนที่สามารถใช้เข้าร่วมได้การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชาวชนบท สามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและ ประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับ ผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างใด การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะ ประสบความยากสำบาก

สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545) ยังได้ กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการ พัฒนา 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจน กำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการ

2. ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการกำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนด ทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3. ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการ สร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. ขั้นการมีส่วนร่วมในการับผลประโยชน์จากการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมี ส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการ พัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

5. ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

2.1.4 ประเภทของการมีส่วนร่วม

เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2545) สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งได้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกันกล่าวคือ ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจกว่า มีทรัพยากรหรือความรู้ด้อยกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง เป็นต้น

2) การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial Participation) เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกำหนดนโยบายของรัฐ โดยไม่รู้ความต้องการของประชาชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นเพียงประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมบางส่วนบางเรื่องเท่านั้น

3) การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์ (Full Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนของการพัฒนาด้วยความเท่าเทียมกันทุกฝ่าย จัดเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริง ของประชาชนตามแนวความคิดและหลักการพัฒนาชุมชน เมื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้จะสนับสนุนและส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาดา จักรพิสุทธิ์ (2547) ศึกษาเรื่องชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน แบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านเหตุผล โดยการเปิดโอกาสให้ สังคม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ประชาชนมีบทบาทหลักตามสิทธิ หน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ วางแผน การร่วมปฏิบัติและการรับผิดชอบในผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนให้การดำเนินงานเกิดผลประโยชน์ต่อชุมชนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดด้วยความสมัครใจ

2) ลักษณะการมีส่วนร่วมจากความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นการมีส่วนร่วมของ ชุมชนที่การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมทั้ง ค่านิยมของประชาชนเป็นเครื่องชี้นำตนเองให้ เข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ ที่เข้ามามีส่วนร่วม เกิดความผูกพัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ดำเนินงานด้วยความสมัครใจ

จินตนา สุจจานันท์ (2549) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Genuine Participation) เป็นการเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งจบโครงการ เริ่มตั้งแต่ร่วมศึกษา ปัญหาและความต้องการ ร่วมหาวิธีแก้ปัญหา ร่วมวางนโยบายและแผนงาน ร่วมตัดสินใจการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่และร่วมปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และร่วมประเมินผลโครงการ

2) การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง (No Genuine Participation) เป็นการมีส่วน ร่วมเพียงบางส่วนโดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว เช่น การเข้า เป็นสมาชิก หรือการร่วมเสียสละแรงงาน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมมีดังต่อไปนี้

1) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่าน องค์กรที่จัดตั้งโดยประชาชน (Inclusive Organization) การรวมกลุ่มเยาวชนต่าง ๆ

2) การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่าน องค์กรผู้แทนของประชาชน (Representative Organization) กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน

3) การมีประชาชนมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน (Non-Representative Organization) เช่น สถาบันหรือ หน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรที่ได้ทุกเวลา

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต (2553) ได้กล่าวถึงประเภทของการมีส่วนร่วมโดยสามารถ จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมโดยตรง การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการ ตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ มักจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกรรมการที่ปรึกษาที่ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะเพราะกิจกรรมบางอย่างอาจมีอุปสรรค ไม่สารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงจำเป็นต้องให้บุคคล อื่นเข้ามาร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือเกิดผลงานที่มี ประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมโดยตรงจึงมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า เป็นการร่วมอย่างเป็นทางการและมักทำ เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม เป็นต้น

2) การมีส่วนร่วมโดยอ้อม การมีส่วนร่วมโดยอ้อมเป็นเรื่องของการทำ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจใน กระบวนการบริหาร แต่เป็นเรื่องของการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น เช่น การ บริจาคเงิน ทรัพย์สิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน เข้าช่วยสมทบ ไม่ได้เข้าร่วมประชุมแต่ยินดีร่วมมือ เป็นต้น

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.2.1 ความหมายของการบริหารงาน

การบริหารงาน คือ การดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการบริหารและการพัฒนาองค์การถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ แต่จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติ ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามที่

ผู้บริหารตั้งใจ ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ท้าทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกิดขึ้น ลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ท้าทาย เหล่านี้ ผู้บริหารก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์การ (เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส) โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลแต่ให้พิจารณาที่ผลงานเป็นหลัก

2.2.2 การบริหารตามแนวพุทธศาสนา

พระธรรมปิฎก (2543, หน้า 33) ได้กล่าวถึง คุณธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่เป็นหลักในการปฏิบัติของผู้บริหารแบ่งคุณธรรมออกเป็น 3 หมวด คือ คุณธรรมเป็นที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงานของผู้บริหารไว้ดังนี้

1) คุณธรรมในการครองตน ได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 ธรรมมีอุปการะมาก ธรรมคุ้มครองโลก อริยสัจ 4 ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ความสุขของคฤหัสถ์ ศีล 5 โดยเฉพาะสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมที่ครอบคลุมข้อธรรมอื่น ๆ ในหมวดการครองตนได้เป็นอย่างดี

2) คุณธรรมในการครองคน ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทศพิธราชธรรมทิศ 6 หลักธรรมในเรื่องการครองคนนั้น พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่ครอบคลุมหลักธรรมข้ออื่น ๆได้ดีและถือว่า พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมสำหรับนักปกครอง

3) คุณธรรมในการครองงาน ได้แก่ ฆราวาสธรรมและอิทธิบาท 4 สำหรับอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมในการครองงาน เป็นธรรมที่สำคัญที่สุด เพราะหากมีคุณธรรมข้อนี้แล้วการดำเนินงานต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จ สามารถครองงานไว้ได้ ถือได้ว่า ฆราวาสธรรมครอบคลุมคุณธรรมในการครองงานได้ดีที่สุด

บุรัญชัย จงกลนี (2528, หน้า 62-64) ได้กล่าวถึงแนวทางเกี่ยวกับคุณธรรมการบริหาร ไว้ดังนี้

1. การบริหารตน (ความซื่อสัตย์สุจริต)

1) ไม่เห็นแก่ได้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน

2) ไม่พูดปดไม่ยุยงให้แตกร้าว ไม่พูดคำหยาบ ไม่พูดเหลวไหล

3) เว้นสิ่งเสพติด มีสติสัมปชัญญะ

4) มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่ว

5) รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อส่วนรวม ต่อหน้าที่และการกระทำ

6) คำนึงถึงฐานะและเศรษฐกิจ คิดก่อนจ่าย ใช้เท่าที่จ่ายจริง

7) ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือยหรือตระหนี่ถี่เหนียวจนเกินไป

8) มีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย

9) มีความพอดีในการบริโภคและเว้นการผ่อนส่งที่เกินความสามารถ

10) เพิ่มพูนทรัพย์ด้วยการเก็บและนำไปทำให้เกิดประโยชน์

11) รู้จักใช้ ดูแล รักษาและบูรณทรัพย์ ทั้งของตนและของส่วนรวม

12) วางแผนใช้จ่ายให้รอบคอบ มีสัดส่วนออมไว้ตามสมควร

13) มีความกตัญญูกตเวที

14) เชื่อกฎแห่งกรรม เช่น ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

15) ละชั่ว ประพฤติดี ทำจิตให้ผ่องใส

16) ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

17) มีความอดทนอดกลั้น

18) มีความประพฤติในความสัมพันธ์ทางครอบครัว

19) จัดงานโดยใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น

2. การบริหารคน (ความยุติธรรม)

1) รู้จักสิทธิหน้าที่และละเว้นการใช้อภิสิทธิ์

2) รับบริการและให้บริการตามลำดับก่อนหลัง

3) สนับสนุนส่งเสริมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

4) ไม่แก้ปัญหาด้วยวิธีรุนแรงหรือไม่ชอบด้วยระเบียบวินัย

5) ทำหน้าที่พลเมืองดีโดยแจ้งต่อเจ้าหน้าที่เมื่อรู้เห็นการกระทำผิดวินัยและกฎหมาย

6) รับผิดชอบและปฏิบัติตามระเบียบวินัย

7) ไม่เบียดเบียน ประทุษร้ายต่อคนและสัตว์

8) มีเมตตากรุณา

9) สร้างเสริมความสามัคคีของคนในชาติ

3. การบริหารงาน (ทำงานด้วยความตั้งใจและใช้หลักวิชาการที่ถูกต้อง)

1) ปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อย ไม่คั่งค้าง

2) ศึกษาหาความรู้อยู่เป็นนิจ

3) ฝึกฝนตนให้มีความสามารถและชำนาญ

4) ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เต็มที่ก่อนที่จะขอความร่วมมือจากผู้อื่น

5) มีความเข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทั้งปวง

6) คิดชอบทำชอบและแก้ปัญหาได้

7) ใช้ทรัพยากรและเวลาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

2.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงาน

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งในส่วนของความหมายของคำ ว่าประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไว้ที่สำคัญมีดังนี้

สมยศ นาวีการ (2543, หน้า 5) ได้กล่าวถึงอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งมีปัจจัย 7 ประการ คือ

1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งในองค์กรโอกาส และอุปสรรคภายนอก

2) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

3) ระบบ(System) ระบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงาน

4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

6) ความสามารถ (Skill)

7) ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 91) ได้กล่าวว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) การประหยัด (Economy) การประหยัดในที่นี้หาได้มีความหมายเพียงการที่จะระมัดระวังการจับจ่ายใช้สอยเงินของประชาชน คือ ภาษีอากรที่รัฐจัดเก็บมาเป็นรายได้เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ประชาชนเป็นส่วนร่วมเท่านั้นหากแต่จะต้องหมายรวมตลอดถึงการแสวงหาที่จะต้องใช้จ่ายเงินทองทรัพย์สินของรัฐหรือขององค์การด้วยความพินิจรอบคอบประกอบด้วยเหตุผลและมุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งนอกจากนั้นแล้วการบริหารจัดการแบบประหยัดนี้ก็คือทำอย่างไรจึงจะใช้เงินแต่น้อยให้ผลลัพธ์สูงสุดเพราะในทางปฏิบัติปัจจุบันนี้รัฐบาลต้องจ่ายเงินงบประมาณจำนวนมากในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สอยมาใช้ในการบริหารจัดการ วิธีการที่จะใช้อุปกรณ์เหล่านี้ให้ได้รับประโยชน์สูงสุดคุ้มค่า จัดว่าเป็นการประหยัดสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพในที่นี้ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่คาดหมายไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการทำงานที่ต้องการให้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน

3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล(Effectiveness) คำว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลนี้ฟังดูมีความหมายใกล้เคียงกันมากหากจะพิจารณาให้เจาะจงไปแล้วก็จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลนั้นหมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและ

ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิผลนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดส่วนประสิทธิผลก็เป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณาดังนั้นงานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เช่น สมมติว่าการทำบัตรประจำตัวประชาชนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปถึง 70 ปี นั้น ตั้งเป้าหมายว่าจะต้องทำให้ได้สำเร็จได้ทั่วถึงทั้งประเทศภายใน 5 ปี ในกรณีนี้หากสำเร็จงานจึงจะเกิดประสิทธิผลคือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนจะสิ้นเปลืองงบประมาณสักเพียงใดก็เป็นเรื่องที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ด้านความไม่ประหยัดแต่มีประสิทธิผล

4) ความเป็นธรรม (Equity) ความเป็นธรรมในที่นี้หมายถึงการที่จะต้องบริหารด้วยความเป็นธรรมอย่างทั่งถึงและถ้วนหน้าปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชังโดยไม่เลือกแบ่งแยกวรรณะเชื้อชาติ และศาสนา คุณค่าในด้านความเป็นธรรมนี้หากจะพิจารณาโดยลึกซึ้งแล้วก็จะเห็นว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานนั่นเองอย่างไรก็ดีความเป็นธรรมนี้ ยังคงเป็นสิ่งที่ได้รับการพร่ำร้องใฝ่หาและบางครั้งก็เฝ้าคอยกันอยู่เสมอจึงเป็นคุณธรรมที่นักบริหารทั้งหลายน่าจะช่วยกันผดุงความเป็นธรรมให้ธำรงอยู่ในมวลหมู่สังคมมนุษย์ต่อไป

5) ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ (Honest and Honour) การบริหารเป็นธรรมเนียมการบริหารจัดการได้ว่าการปฏิบัติงานนี้จะต้องดำเนินไปด้วยความซื่อสัตย์ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและธรรมเนียมไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตราและเมื่อการปฏิบัตินั้นเป็นปฏิบัติที่ถูกชอบความมีเกียรติก็ย่อมจะเสริมส่งให้สูงยิ่งขึ้น

ถ้าพิจารณาเฉพาะในด้านการบริหารจัดการธุรกิจซึ่งเป้าหมายสำคัญอยู่ที่กำไรซึ่งเมื่อผลที่ได้มากกว่าทุนที่ลงในกิจกรรมนั้นย่อมมีกำไรและอาจถือเป็นข้อพิจารณาพื้นฐานได้ว่างานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารจัดการราชการหาได้เป็นเช่นนั้นไม่เหตุว่าเป้าหมายสำคัญของการบริหารจัดการราชการนั้นมุ่งมั่นในประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นที่ตั้งจะต้องรับผิดชอบสามารถสนองความต้องการและเจตนารมณ์ของประชาชนฉะนั้นการวัดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการราชการจึงเป็นสิ่งที่วัดได้ด้วยเหตุนี้การที่นำเอาความพอใจ (Satisfaction) ในความสำเร็จของงานเป็นองค์ประกอบการพิจารณาถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญ

สมยศ นาวีการ (2543, หน้า 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input)กับผลผลิต (Output) จึงมีสูตรเพื่อให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ บรรดาทรัพยากรในทางบริหารทั้งหลายที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาได้ง่ายและมีปัญหาไม่มากนัก

ประสิทธิภาพการบริหาร จึงเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทกับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

พิทยา บวรวัฒนา (2541, หน้า 24) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทาสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งเป้าหมายไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูง จึงเป็นองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นองค์การที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2542, หน้า 36) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผลนั้น จะสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะประกอบด้วยลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้า มีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง และสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงาน

จึงพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ลักษณะการใช้ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

2.3.1 ความหมายของพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์ (2515, หน้า 300) ทรงอธิบายไว้ว่าเป็นคำศัพท์ที่ใช้พูดกันในศาสนาพราหมณ์ก่อน เมื่อพระพุทธเจ้าทรงอุบัติแล้วทรงใช้คำศัพท์นี้มาอธิบายในความหมายว่าผู้เป็นพรหมต้องประกอบด้วยธรรม 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เรียกพรหมสี่หน้า คือ หน้าหนึ่งเมตตา หน้าหนึ่งกรุณา หน้าหนึ่งมุทิตา หน้าหนึ่งอุเบกขา

พรหมวิหารในความหมายแรก หมายถึงบุคคลผู้ประพฤติพรหมวิหาร เท่ากับมีชีวิตอยู่อย่างประเสริฐ และแตกต่างจาก(ธรรม) กรรมฐานอื่น ที่ผู้ประพฤติจะได้ประโยชน์ส่วนตัว แต่สำหรับพรหม

วิหารนั้น เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมุ่งประโยชน์เพื่อคนอื่น สัตว์อื่น ไม่มุ่งประโยชน์ตน ดังเช่นคำว่า “ขอสัตว์ทั้งปวงจงมีความสุขเถิด” ส่วนคำว่าพรหมวิหารในความหมายหลัง หมายถึงบุคคลผู้ประพฤติพรหมวิหาร ชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างปราศจากโทษ มีจิตที่สูงส่งประดุจพรหม

ดังนั้น พรหม ในความหมายทางพระพุทธศาสนา จึงหมายถึงผู้บำเพ็ญบารมีให้มีจิตปราศจากโทษด้วยคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่

1) มุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่มวลมนุษย์ แสวงหาประโยชน์สุขให้แก่สัตว์ทั้งหลาย

2) มุ่งช่วยปลดเปลื้องทุกข์ สิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งหลาย

3) พลอยยินดีในความสำเร็จ ความสุขของสัตว์ทั้งหลาย

4) ตั้งจิตเป็นกลาง ยึดมั่นในภาวะเป็นกลาง

โดยนัยทั้ง 4 ประการดังกล่าวมา คำว่า พรหมวิหาร จึงหมายถึง คุณธรรมอันประเสริฐ และโดยภาวะที่เป็นคุณธรรมปราศจากโทษนั่นเอง

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2543, หน้า 195) ทรงอธิบายว่า “พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข”

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) (2546, หน้า 563) กล่าวว่า พรหมวิหารนั้นมีความหมาย 2 นัย ได้แก่ 1) เป็นคุณธรรมอันประเสริฐ และ 2) เป็นคุณธรรมที่ปราศจากโทษ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 153) อธิบายว่า “พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณความดียิ่งใหญ่ หรืออัปปมัญญา ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ หมายถึง เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่แผ่ไปในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายอย่างกว้างขวางสม่ำเสมอกัน ไม่จำกัดขอบเขต”

นอกจากนี้ ท่านยังสรุปความหมายของพรหมวิหารในแง่ความรับผิดชอบ คำว่าเป็นธรรมของผู้ใหญ่นั้น หมายถึง ผู้ใหญ่ด้วยน้ำใจที่กว้างขวางยิ่งใหญ่ ยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม ดังคำว่า

> “การที่กล่าวว่า เมตตา (รวมทั้งพรหมวิหารข้ออื่น ๆ ด้วย) เป็นธรรมของผู้ใหญ่นั้น อันที่จริงความเดิมเป็น ธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ คือ แปลคำว่า พรหม ในพรหมวิหารว่า ท่านผู้เป็นใหญ่"พรหม หรือท่านผู้เป็นใหญ่ในที่นี้ หมายถึงผู้ประเสริฐ คือ ผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ หรือ ยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม มิใช่หมายถึงผู้ใหญ่ในความหมายอย่างที่เข้าใจกันสามัญ ทุกคนควรมีพรหมวิหารทุกคนควรมีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่ ไม่เฉพาะผู้ใหญ่เท่านั้น แต่ในเมื่อปัจจุบันเข้าใจกันแพร่หลายทั่วไปเสียแล้วว่า พรหมวิหารมีเมตตาเป็นต้น เป็นธรรมของผู้ใหญ่ ก็ควรทำความเข้าใจในแง่ที่ว่า ความหมายเช่นนั้นมุ่งเอาความรับผิดชอบเป็นสำคัญ”

พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ) (2543, หน้า 120) อธิบายว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพระพรหม หมายความว่าถ้าใครมีพรหมวิหารแล้ว ผู้นั้นชื่อว่ามีธรรมประจำใจที่ประเสริฐ หรือมีธรรมประจำจิตใจเหมือนกับพระพรหม เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา และเป็นกัมมัฏฐาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2547, หน้า 179) อธิบายความหมายว่า ธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ (1) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม โดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ (2) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์ และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆไม่สำเร็จ (3) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบความทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร 4 เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา 4 เพราะมุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอริยะ

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ (2546, หน้า 179) อธิบายว่า “พรหม แปลว่า ผู้ประเสริฐ วิหาร แปลว่า ความเป็นอยู่ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐด้วยอัปปมัญญา 4 เมื่อรวมแล้ว ความเป็นอยู่ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐของบุคคลผู้ประเสริฐ ชื่อว่า พรหมวิหาร”

จากความหมายพอสรุปได้ว่า พรหมวิหาร มีความหมายในแง่ที่เป็นหลักคุณธรรมอันประเสริฐ คุณธรรมสำหรับเป็นเครื่องอยู่ของพรหม และทำให้บุคคลผู้ตั้งอยู่ในพรหมวิหารทั้ง 4 ข้อนั้นเป็นบุคคลที่ประเสริฐ หรือเป็นพระพรหมไปด้วย โดยไม่เลือกว่าจะต้องเป็นพระพรหมตามคติพราหมณ์ - ฮินดูเท่านั้น แต่หมายถึงธรรมสำหรับผู้ใหญ่เช่น บิดามารดา ครูอาจารย์ หรือบุคคลทั่วไปที่สามารถปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวได้

2.3.2 ลักษณะพรหมวิหาร 4

1) เมตตา บุคคลมีแสดงออกได้ว่ามีเมตตานั้น คือบุคคลผู้มีจิตที่เต็มเปี่ยมด้วยความรัก ความปรารถนาดี ความเอ็นดูในเพื่อนมนุษย์ ดังความหมายที่ปรากฏในขุททกนิกาย มหาวรรค ว่า

> “ ชื่อว่าเมตตา ในคำว่า พึงแผ่เมตตาไปยังสัตว์ทั้งที่สะดุ้งและผู้มั่นคง คือ ความไมตรี กิริยาที่รัก ความเป็นผู้มีความรัก ความเอ็นดู กิริยาที่เอ็นดู ความเป็นผู้เอ็นดู ความแสวงหาประโยชน์ ความอนุเคราะห์ ความไม่พยาบาท ความไม่ปองร้าย ความไม่โกรธ กุศลมูล”

เช่นเดียวกับที่ปรากฏในสารีปุตตสุตตนิทเทสว่า

“คำว่าเมตตา ได้แก่ ความรัก กิริยาที่รัก ภาวะที่รัก ความเอ็นดู กิริยาที่เอ็นดู ภาวะที่เอ็นดู ความปรารถนาเกื้อกูลกัน ความอนุเคราะห์ ความไม่พยาบาท ความไม่ปองร้าย กุศลมูลคืออโทสะในหมู่สัตว์” (ขุ.ม. 29/202/590)

พุทธพจน์นี้ อธิบายได้ว่าลักษณะสำคัญของเมตตาธรรมนี้ มีอยู่ในบุคคลผู้มีใจที่อ่อนโยน มีไมตรี มีความรัก ความเอ็นดู มุ่งช่วยเหลืออนุเคราะห์ และมีจิตใจที่ตัดขาดจากความพยาบาท ความปองร้าย ไม่มีความโกรธ (ขุ.ม. 29/944/471)

ในพระไตรปิฎก ยังได้นิยามไว้อีกว่า “การรักใคร่ กิริยาที่รักใคร่ ความรักใคร่ในสัตว์ทั้งหลาย เมตตาเจโตวิมุตติ อันใด นี้เรียกว่า เมตตา” (อภิ.วิ. 35/743/390)

ในอรรถกถา ท่านแปลความว่า เมตตา ได้แก่ สภาวะที่ต้องการ ปรารถนาสร้างประโยชน์สุขให้แก่ผู้อื่น (ขุ.จู.อ.(บาลี) 159146) ธรรมชาติที่รักใคร่ห่วงใยในอันที่จะทำประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งหลาย

พระอุปติสสะเถระ (2532, หน้า 172) อธิบายไว้ในวิมุตติมรรคว่า “เมตตา คือ ความปรารถนาดีต่อสรรพสัตว์ เปรียบเหมือนจิตของมารดาบิดาเมื่อมองดูบุตรน้อยคนเดียวของตนด้วยความปรารถนาดี”

พระพุทธโฆษาจารย์ (2533, หน้า 556) อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า เมตตานั้นมีลักษณะที่ควรสังเกต ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะของเมตตา คืออาการที่ประพฤติหรือแสดงออกที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย

2) หน้าที่ของเมตตา คือ น้อมนำมาแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์

3) ผลที่ปรากฏของเมตตา คือ กำจัดความอาฆาตพยาบาท

4) บริบทที่ควรสังเกตได้ คือ การเห็นสภาวะที่น่าเจริญใจ ของคนสัตว์ทั้งหลาย

5) ส่วนที่ดีของเมตตา (สมบัติ) คือ พยาบาทแค้นเคือง ความไม่พอใจสลายไป

6) ส่วนที่เสียของเมตตา (วิบัติ) คือ เกิดความรักห่วงใยแบบเสน่หา ด้วยตัณหา

เมื่อว่าตามหลัก สมบัติของเมตตา คือระงับพยาบาทได้ (พฺยาปาทุปสโม เอติสฺสาสมฺปตฺติ) วิบัติของเมตตา คือ การเกิดสิเนหะ (สิเนหสมฺภโว วิปตฺติ)

บุคคลผู้มีใจประกอบด้วยเมตตา จึงสามารถทำลายความโกรธ ความพยาบาทได้ ระงับอารมณ์ขุ่นเคือง ฉุนเฉียว ส่วนอาการที่ทำให้ความเมตตาไม่สำเร็จผล หรืออาจเรียกว่าเป็นเมตตาที่อันตราย ได้แก่ เมตตาในแง่สิเนหะ หรือเมตตาแบบรักใคร่เสน่หา เพราะจะทำให้เกิดอคติสุดโต่ง เช่นเดียวกับการที่บิดามารดาเมตตา รักลูกโดยไม่พยายามสอนให้ลูกรู้จักพึ่งพาตนเอง สร้างตัวตนด้วยตนเอง จะทำให้ลูกไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ด้วยตนเองได้เมื่อขาดบิดามารดา จึงกลายเป็น “เมตตาลำเอียง” เมตตาที่อันตราย ไม่เป็นกลาง

ดังนั้น บุคคลผู้แสดงออกว่ามีเมตตา จึงมีลักษณะของการนำออก คือนำจิตใจที่ดีงามออกไปสู่บุคคลอื่นด้วยการแสดงความปรารถนา ไมตรี ไม่มีความคิดแค้นเคืองใครเป็นต้นทุน ดังข้อสังเกตทั้ง 5 ประการดังกล่าวแล้ว

2) กรุณา การแสดงออกของบุคคลผู้มีกรุณา ศึกษาได้จากความหมายที่ปรากฏในคัมภีร์ก่อน ในกรุณาอัปปมัญญานิทเทส ได้ให้ความหมายว่าได้แก่ “ความสงสาร กิริยาที่สงสาร ภาวะที่สงสารในสัตว์ทั้งหลาย กรุณาเจโตวิมุตตินี้เรียกว่า กรุณา”(อภิ.วิ. 35/653,659/428,429)

หากพิจารณาจากความหมายอื่นๆ จะพบว่าลักษณะของกรุณาธรรมนั้น มีคุณค่าในเชิงความเสียสละอย่างยิ่งใหญ่ และเป็นคุณธรรมที่น่ายกย่องอย่างยิ่ง พระอรรถกถาจารย์และนักวิชาการ เช่น สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2543, หน้า 215) ทรงอธิบายว่า “กรุณา คือ ภาวะของจิตที่หวั่นไหวไปเพราะความทุกข์ของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา คือ จะช่วยให้ความทุกข์ของเขาหมดสิ้นไป จึงมีอาการที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ต้องขวนขวายช่วยเหลือเพื่อบำบัดทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติม เห็นใครตกอยู่ในความทุกข์ไม่มีที่พึ่ง ก็อดอยู่มิได้ จะต้องคิดช่วย”

ความหมายโดยสรุป การที่บุคคลจะเกิดคุณธรรมข้อกรุณาได้ จะต้องรู้สึกในใจอย่างลึก นึกคิดสงสารและหาหนทางช่วยเหลือ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 126) อธิบายว่า “กรุณา คือ ธรรมชาติ (ของจิต) ที่เห็นสัตว์อื่นประสบทุกข์ทนอยู่ไม่ได้ ต้องการช่วยถ่ายถอน ขจัดปลดเปลื้องทุกข์ให้ รับเอาทุกข์ของผู้อื่นมาใส่ (ไว้ใน) ใจเสมือนทุกข์ของตน”

นอกจากนี้ ยังได้ให้ข้อสังเกตลักษณะของกรุณาธรรม ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะของกรุณา คือ อาการที่ประพฤติหรือแสดงออกในการช่วยเหลือเบาเทาทุกข์แก่สัตว์ทั้งหลาย

2) หน้าที่ของกรุณา คือ จะไม่นิ่งดูดายต่อทุกข์ที่สัตว์กำลังประสบอยู่

3) ผลที่ปรากฏ คือ การไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย

4) บริบทแวดล้อมที่สังเกตได้ คือ เมื่อได้พบเห็นสัตว์ผู้ไร้ที่พึ่ง หรือถูกความทุกข์ทับถมรุมเร้า

5) ส่วนที่ดี (สมบัติ) คือ ไม่เกิดการเบียดเบียนสัตว์ทั้งหลาย

6) ส่วนที่เสีย (วิบัติ) คือ เกิดความโศกเศร้า

วิบัติ คือ ความล้มเหลวหรือการปฏิบัติผิดพลาดไม่สำเร็จผล ได้แก่ การเกิดขึ้นแห่งความเศร้าโศก ข้าศึกใกล้ ได้แก่ โทมนัส คือ ความโศกเศร้าเสียใจ และข้าศึกไกล ได้แก่ วิหิงสา คือ ความคิดเบียดเบียน

ข้อน่าสังเกต คำว่าส่วนที่เสีย (วิบัติ) ของกรุณา คือเกิดความโศกเศร้านั้น อธิบายได้ว่า การคิดช่วยเหลือผู้อื่นนั้น หากตนทำตนเป็นคนเศร้าโศกเสียเอง ฟูมฟายเสียเอง จะทำให้การคิดช่วยเหลือเป็นไปลำบาก จึงควรยกใจให้สูงกว่าความโศก แต่คอยเกื้อหนุนช่วยเหลือให้คนอื่นพ้นจากความทุกข์ดังนี้จึงควรเรียกว่าเป็นความวิบัติ หรือทำให้การช่วยเหลือไม่ประสบผลสำเร็จนั่นเอง

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ (2546, หน้า 198) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จะช่วยเสริมความเข้าใจเรื่องกรุณาเพิ่มขึ้น บุคคลนั้น จะมีพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีความนิ่งดูดายอยู่ไม่ได้ต่อทุกข์ของผู้อื่นและอยากช่วยเมื่อมีลักษณะนี้ เป็นเครื่องหมายบอกได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความกรุณา

จากลักษณะและองค์ประกอบสำคัญของกรุณา ทำให้เข้าใจได้ว่ากรุณาธรรมนี้เป็นสภาวธรรมที่เกิดขึ้นในบุคคลใดแล้ว บุคคลนั้นจะมีแต่ความอ่อนโยน ไม่แข็งกระด้างต่อความเดือดร้อนทุกข์ยากของคนอื่น สัตว์อื่น ยอมรับแม้กระทั้งนำความเดือดร้อนนั้นมาใส่ใจตนเอง และหาโอกาสจะปลดเปลื้องทุกข์ของผู้อื่นออกไปให้เหมือนได้ปลดเปลื้องทุกข์ในใจของตนออกไปด้วย จึงไม่เป็นที่แปลกประหลาดว่าพระพุทธศาสนาจัดหมวดคุณธรรมนี้เป็นการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์เพราะต้องการช่วยเหลือผู้อื่น สัตว์อื่นที่ประสบทุกข์อยู่เสมอ

3) มุทิตา การแสดงออกของบุคคลผู้มีมุทิตา ศึกษาได้จากความหมายก่อน ดังที่ปรากฏอัปปมัญญานิทเทสว่า “ความพลอยยินดี กิริยาที่พลอยยินดี ภาวะที่พลอยยินดีในสัตว์ทั้งหลาย มุทิตาเจโตวิมุตติ นี้ชื่อว่ามุทิตา” และในพรหมวิหารนิเทศ ว่าได้แก่ ธรรมชาติที่เป็นเหตุให้ยินดีต่อผู้ที่พรั่งพร้อมด้วยสมบัติ หรือธรรมชาติที่พลอยยินดี (ต่อความสำเร็จของผู้อื่น) โดยเรียกว่า มุทิตา**อภิ.วิ.** 35/663,669/430,431.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2540, หน้า 216) ทรงอธิบายว่า มุทิตา คือ ภาวะของจิตที่บันเทิงยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่างๆ ปราศจากความริษยา เห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติ ก็พลอยมีมุทิตา ตัดความยินร้าย ไม่ยินดี ด้วยเหตุที่ริษยาเสียได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 124) อธิบายว่า มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

แต่หากจะสังเกตลักษณะของบุคคลผู้มีมุทิตาธรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ศึกษาได้จากการให้ข้อสังเกตตามที่พระพุทธโฆษาจารย์เสนอไว้ ดังนี้

1) ลักษณะของมุทิตา คือ อาการแสดงออกที่พลอยยินดี

2) หน้าที่ของมุทิตา คือ ไม่มีอาการริษยา อิจฉา

3) ผลที่ปรากฏ คือ ขจัดความเฉยเมยไม่ใยดี (ต่อความสำเร็จของคนอื่น)

4) บริบทแวดล้อมที่สังเกตได้ คือ เมื่อคนอื่น สัตว์อื่นมีความพรั่งพร้อมสมบูรณ์

5) ส่วนที่ดี (สมบัติ) คือ ความสงบแห่งความไม่ใยดี (หมายถึง จิตไม่สามารถวางเฉยอยู่เฉยเมื่อคนอื่นได้ดี มีความสำเร็จ)

6) ส่วนที่เสีย (วิบัติ) คือ เกิดความสนุกร่าเริง (หมายถึง จิตที่คิดไม่ใยดี ไม่ดีใจด้วย มีความริษยา วิบัติ จึงเป็นลักษณะอาการที่แสดงออก เช่น ดีใจว่าตนจะพลอยได้รับผลประโยชน์ แล้วพลอยความไม่ยินดี ไม่ใยดี ริษยา

มุทิตาจิต เป็นสภาวะที่อุ้มชูน้ำใจซึ่งกันและกัน จะสังเกตได้ว่าผลที่ปรากฏชัดคือหากเกิดภาวะดังกล่าวแล้ว สามารถจะทลายกำแพงแห่งความอิจฉาริษยาเสียได้ แต่กลับมีน้ำใจ ถ่ายเทไมตรีไปสู่คนอื่นในเมื่อเขาประสบความสำเร็จ มีความพรั่งพร้อมด้วยสมบัติดังที่ปรารถนา

4) อุเบกขา การแสดงออกของบุคคลผู้มีอุเบกขา ศึกษาโดยเริ่มจากความหมายก่อนดังที่ปรากฏ อุเปกขาอัปปมัญญานิทเทสว่า “ความวางเฉย กิริยาที่วางเฉย ภาวะที่วางเฉยในสัตว์ทั้งหลาย อุเปกขาเจโตวิมุตติ นี้เรียกว่า อุเบกขา” (อภิ.วิ. 35/673,679/431,432)

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2543, หน้า 201) ทรงอธิบายว่า อุเบกขาในพรหมวิหาร คือ ความมีใจมัธยัสถ์เป็นกลางในสัตว์ทั้งหลาย ไม่ตกไปในราคะ คือความยินดีติด หรือปฏิฆะ ความยินร้ายเห็นความเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลายในคราวทั้งสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและประสบวิบัติ ไม่ยินดียินร้าย มองเห็นว่าทุกๆ คนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของของตน จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้

พระพุทธโฆษาจารย์ (2533, หน้า 556) แยกคำศัพท์วิเคราะห์และอธิบายสรุปได้ว่า อุเบกขา คือธรรมชาติที่เข้าถึงภาวะเป็นกลาง โดยตั้งจิตไว้ว่าขอสัตว์ทั้งหลายอย่าผูกเวรกันเป็นต้น

พระอุปติสสเถระ (2532, หน้า 182) อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความเป็นกลางไม่ยึดมั่นถือมั่นต่อสรรพสัตว์ เปรียบเหมือนความรู้สึกของมารดาบิดา ซึ่งเอาใจใส่แต่พอประมาณต่อบุตรของตน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2552, หน้า 124) อธิบายว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

นอกจากนี้ พระพุทธโฆษาจารย์ ยังได้ให้ข้อสังเกตเพื่อพิจารณาลักษณะของบุคคลผู้มีอุเบกขาธรรมไว้ โดยแยกแยกให้เห็นลักษณะหรือธรรมชาติของอุเบกขาไว้ ดังนี้

1) ลักษณะของอุเบกขา คือ อาการแสดงออกเป็นกลางๆ

2) หน้าที่ของอุเบกขา คือ มองเห็นสัตว์ทั้งหลายล้วนมีภาวะเสมอภาคกัน

3) ผลที่ปรากฏ คือ ระงับความขัดเคืองเสียใจและความคล้อยตามดีใจ

4) บริบทแวดล้อมที่สังเกตได้ คือ มองเห็นภาวะที่มนุษย์ล้วนเป็นเจ้าของกรรมของตนที่ประสบสุข พ้นทุกข์ เสื่อมจากสมบัติ ไม่มีใครพ้นอำนาจกรรมของตนได้

พิจารณาได้ว่าสัตว์ทั้งหลายจักได้สุข พ้นทุกข์ ไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ที่ถึง ตามใจชอบได้อย่างไร

5) ส่วนที่ดี (สมบัติ) คือ สามารถสงบ ระงับ หรือข่มได้ยามเสียใจ ดีใจ

6) ส่วนที่เสีย (วิบัติ) คือ เพิกเฉยเพราะความไม่รู้ ได้แก่ เกิดความเฉยด้วยไม่รู้ ข้าศึกใกล้ได้แก่ อัญญาณุเบกขา คือ เฉยไม่รู้เรื่อง เฉยโง่ เฉยเมย ข้าศึกไกล ได้แก่ ราคะ คือ ความใคร่ และปฏิฆะ คือ ความเคือง หรือชอบใจและขัดใจ

คุณธรรมข้ออุเบกขา ซึ่งเป็นข้อที่ 4 ในพรหมวิหาร 4นี้ คือส่วนสำคัญ เพราะโดยเนื้อหาแล้วคือแกนกลางของธรรมทั้ง 3 ข้อแรก ซึ่งเป็นตัวปัญญา ที่จะเป็นคุณเครื่องคอยตรวจสอบ ชั่งวัดก่อนว่าควรจะใช้เมตตาอย่างไร กรุณาแค่ไหน มุทิตาทางใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อมิให้การใช้พรหมวิหารพลัดตกไปในฝ่ายอคติ เช่น ไม่ใช้เมตตาพรหมวิหาร จนกลายเป็น ฉันทาคติ หรือการคิดช่วยเหลือผู้อื่น (กรุณา) พลอยยินดีต่อผู้อื่น (มุทิตา) จนขาดความพอดีพองาม หรือช่วยเหลือโดยขาดการพิจารณาประโยชน์ที่แท้จริง จะกลายเป็นโมหาคติ ตกอยู่ในฝ่ายมืนงง หลงไปตามผู้อื่น ซึ่งอาจนำภัยมาสู่ผู้ประพฤติพรหมวิหารได้

2.3.3 ประโยชน์พรหมวิหาร 4

หลักพรหมวิหาร เป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในระดับบุคคล องค์กร หน่วยงาน และอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตระหนักว่าหลักคุณธรรมดังกล่าว มีความสำคัญและเกิดประโยชน์จากการได้ประพฤติตามหลักธรรมนั้น

พรหมวิหาร โดยปกติ เป็นธรรมสำหรับการเจริญกรรมฐาน กล่าวคือการพิจารณาเป็นอารมณ์กรรมฐานสำหรับผู้เจริญกรรมฐาน แต่โดยทั่วไป พรหมวิหาร คือหลักธรรมที่บุคคลทุกระดับสามารถปฏิบัติได้ในทุกระดับ ไม่จำเพาะว่าเป็นอารมณ์พระกรรมฐานเท่านั้น เช่น บิดามารดา ผู้ประพฤติพรหมวิหารต่อบุตรธิดา จึงได้ชื่อว่าเป็นพระพรหมสำหรับลูก ดังพุทธพจน์ในพรหมสูตรว่า

> “ดูกรภิกษุทั้งหลาย สกุลใดบุตรบูชามารดาบิดาในเรือนตน สกุลนั้นมีพรหม สกุลใดบุตรบูชามารดาบิดาในเรือนตน สกุลนั้นมีบุรพาจารย์ สกุลใดบุตรบูชามารดาบิดาในเรือนตน สกุลนั้นมีอาหุไนยบุคคล ดูกรภิกษุทั้งหลาย คำว่าพรหมนี้ เป็นชื่อของมารดาและบิดา” (องฺ.จตุกฺก.(ไทย) 20/470/150)

เหตุที่บิดามารดาได้ชื่อว่าเป็นพระพรหมของลูกนั้น อรรถกถาท่านแก้ว่าเพราะท่านได้ประพฤติคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นข้อปฏิบัติที่ท่านทั้งสองไม่

เคยละเลย (ภาวนา อวิชหิตา) ตั้งจิตเมตตาตั้งแต่ทราบว่าตั้งครรภ์ โดยคิดอยู่ในใจว่า ขอให้ลูกน้อยคลอดออกมาโดยปราศจากโรคภัย มีอวัยวะครบถ้วน (อง.ติก.อ.(บาลี) 2/154/111)

เพราะฉะนั้น พรหมวิหาร 4 จึงมีความสำคัญในหลายระดับ และเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายจำพวก จึงควรศึกษาวิธีใช้พรหมวิหารและประโยชน์ที่เกิดการประพฤติตามพรหมวิหาร 4

ก. เมตตา

1) เมตตา ที่ใช้ในฐานะเป็นอารมณ์พระกรรมฐาน

เมตตา ที่ใช้ในฐานะเป็นอารมณ์พระกรรมฐานนี้ โดยความหมายคือพระพุทธองค์ทรงสอนให้ภิกษุตั้งจิตประกอบด้วยเมตตา กรรมฐานคือการทำจิตให้มีเมตตา เช่น ทรงสอนภิกษุทั้งหลายให้บำเพ็ญเมตตาจิตดังที่ปรากฏในกรณียเมตตสูตร หรือพระสูตรที่ทรงสอนให้ภิกษุรู้จักแผ่เมตตาจิตให้แก่สรรพสัตว์ ดังนี้ว่า

> “พึงแผ่ไมตรีจิตในสัตว์ทั้งหลายว่า ขอสัตว์ทั้งปวงจงเป็นผู้มีสุข มีความเกษม มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์มีชีวิตเหล่าใดเหล่าหนึ่งมีอยู่ เป็นผู้สะดุ้งหรือเป็นผู้มั่นคง ผอมหรือพี และสัตว์เหล่าใดมีกายยาวหรือใหญ่ ปานกลางหรือสั้น ที่เราเห็นแล้วหรือมิได้เห็นอยู่ในที่ไกลหรือที่ใกล้ ที่เกิดแล้วหรือแสวงหาที่เกิด ขอสัตว์ทั้งหมดนั้นจงเป็นผู้มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์อื่นไม่พึงข่มขู่สัตว์อื่น ไม่พึงดูหมิ่นอะไรเขาในที่ไหนๆ ไม่พึง พึงแผ่ไมตรีจิตในสัตว์ทั้งหลายว่า ขอสัตว์ทั้งปวงจงเป็นผู้มีสุข มีความเกษม มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์มีชีวิตเหล่าใดเหล่าหนึ่งมีอยู่ เป็นผู้สะดุ้งหรือเป็นผู้มั่นคง ผอมหรือพี และสัตว์เหล่าใดมีกายยาวหรือใหญ่ ปานกลางหรือสั้น ที่เราเห็นแล้วหรือมิได้เห็นอยู่ในที่ไกลหรือที่ใกล้ ที่เกิดแล้วหรือแสวงหาที่เกิด ขอสัตว์ทั้งหมดนั้นจงเป็นผู้มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์อื่นไม่พึงข่มขู่สัตว์อื่น ไม่พึงดูหมิ่นอะไรเขาในที่ไหน ๆ ไม่พึงปรารถนาทุกข์แก่กันและกันเพราะความกริ้วโกรธ เพราะความเคียดแค้น มารดาถนอมบุตรคนเดียวผู้เกิดในตน แม้ด้วยการยอมสละชีวิตได้ฉันใด กุลบุตรผู้ฉลาดในประโยชน์พึงเจริญเมตตามีในใจไม่มีประมาณในสัตว์ทั้งปวง แม้ฉันนั้นก็กุลบุตรนั้นพึงเจริญเมตตามีในใจไม่มีประมาณไปในโลกทั้งสิ้น ทั้งเบื้องบน เบื้องต่ำ เบื้องขวาง ไม่คับแคบไม่มีเวร ไม่มีศัตรู กุลบุตรผู้เจริญเมตตานั้นยืนอยู่ก็ดี เดินอยู่ก็ดี นั่งอยู่ก็ดี นอนอยู่ก็ดี พึงเป็นผู้ปราศจากความง่วงเหงาเพียงใด ก็พึงตั้งสตินี้ไว้เพียงนั้น บัณฑิตทั้งหลายกล่าววิหารธรรมนี้ว่า เป็นพรหมวิหาร ในธรรมวินัยของพระอริยเจ้านี้ กุลบุตรผู้เจริญเมตตา ไม่เข้าไปอาศัยทิฐิ เป็นผู้มีศีลถึงพร้อมด้วยทัศนะ กำจัดความยินดีในกามทั้งหลายออกได้แล้ว ย่อมไม่ถึงความนอนในครรภ์อีกโดยแท้แล” (ขุ.ขุ. 25/10/11)

วิธีการใช้เมตตาพรหมวิหารในฐานะเป็นอารมณ์พระกรรมฐานนั้น ปรากฏในคัมภีร์วิสุทธิมรรคเป็นส่วนมาก โดยเรียกว่า เมตตาภาวนา หรือการเจริญเมตตา โดยเริ่มตั้งแต่การสอนให้ผู้เจริญกรรมฐาน เห็นถึงโทษความโกรธ และอานิสงส์ของขันติ คือการทำลายความโกรธจะสำเร็จได้ บุคคลนั้นต้องมีความขันติ หรือความอดทน แล้วจึงน้อมจิตไปสู่การเจริญเมตตาภาวนา เพราะหากไม่สามารถระงับยับยั้งความโกรธด้วยขันติแล้ว ความเมตตาที่ภาวนาอยู่จะไม่สำเร็จ หมายถึง ไม่สามารถทำให้จิตใจเกิดความเมตตาขึ้นจริง

ผู้ปฏิบัติเมตตาภาวนาในระยะแรก ท่านจึงแนะนำให้รู้จักวิธีการแผ่เมตตากับบุคคลที่ควรแผ่และไม่ควรแผ่ เช่น ห้ามเจริญเมตตาในคน 4 จำพวกก่อน ได้แก่

1) ห้ามเจริญเมตตาในคนที่เกลียดกัน เพราะการทำจิตให้รักในคนที่เกลียดกันเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ความโกรธแค้นจะผุดขึ้นมาแทนที่ความเมตตา

2) ห้ามเจริญเมตตาในคนที่รักกันมาก เพราะการทำจิตให้เป็นกลางในคนที่รักกันมากเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก (จะตกไปในฝ่ายอคติ)

3) ห้ามเจริญเมตตาในคนที่เป็นกลาง ๆ ก็เป็นการทำใจยากเช่นกัน (นิ่งเฉยจนไม่เกิดเมตตาจิต)

4) ห้ามเจริญเมตตาในคนที่ตาย นัยเป็นว่าการทำให้เกิดอัปปนาสมาธิได้ยากไม่บรรลุถึงฌาน

ดังนั้น วิธีปฏิบัติสำหรับผู้เริ่มเจริญกรรมฐานโดยใช้เมตตาเป็นอารมณ์ ท่านจึงแนะให้เจริญเมตตาในตนเองก่อนเป็นอันดับแรก โดยภาวนาว่า

(แผ่เมตตาสำหรับตนแบบที่หนึ่ง)

“อหำ สุขิโต โหมิ, นิทฺทุกฺโข โหมิ,

ขอข้าพเจ้าจงมีความสุขเถิด จงอย่าได้มีความทุกข์เลย

(แบบที่สอง)

อเวโร โหมิ , อพฺยาปชฺโฌ โหมิ อนีโฆ โหมิ, สุขี อตฺตานำ ปริหรามิ

ขอข้าพเจ้าจงอย่ามีเวรกับใครๆ เลย ขอข้าพเจ้าจงอย่าได้เบียดเบียนใครๆ เลย ขอข้าพเจ้าอย่าได้มีความทุกข์เลย ขอข้าพเจ้าจงมีความสุข ประคองตนไปให้รอดเถิด

(แผ่เมตตาสำหรับคนที่รักแบบที่หนึ่ง)

เอส สปฺปุริโส สุขิโต โหตุ, นิทฺทุกฺโข โหตุ

ขอท่านผู้เป็นสัตบุรุษนั้นจงมีความสุขเถิด จงอย่ามีความทุกข์เลย

การเริ่มตั้งความปรารถนาดีในตนเองก่อน เพื่อเป็นการวางตนเป็นกลาง คือตั้งจิตไว้ว่าหากตนปรารถนาสุข ก็ต้องไม่เบียดเบียนใคร ปรารถนาความทุกข์ ก็ต้องไม่ก่อทุกข์ให้แก่ใครๆ ประคอง

รักษาความตั้งใจนั้นไว้ให้ตลอด แล้วย้อนกลับไปมองคนอื่น เริ่มจากคนที่ตนรัก แล้วปรารถนาหรือหวังให้บุคคลนั้นมีความสุข ปราศจากความทุกข์นั่นเอง

สำหรับบทแผ่เมตตาที่นิยมกันทั่วไปนั้น เกิดมาจากการเจริญเมตตาภาวนาแบบไม่เจาะจงไม่จำกัด (อโนธิโสผรณา) ซึ่งเป็นบทแผ่เมตตาสำหรับพระโยคีผู้บรรลุฌาน เฉพาะบทแรก ได้แก่

สพฺเพ สตฺตา อเวรา โหนฺตุ, อพฺยาปชฺฌา โหนฺตุ, อนีฆา โหนฺตุ สุขี อตฺตานำ ปริหรนฺตุ.

ขอสัตว์ทั้งปวง จงอย่าผูกเวรกัน จงอย่าเบียดเบียนกัน จงอย่ามีทุกข์ จงมีสุขประคองตนไปให้รอดเถิด

การใช้เมตตา ในฐานะเป็นอารมณ์ภาวนา เกิดประโยชน์สูงสุดถึงขั้นบรรลุฌาน แต่ผลประจักษ์คือการขัดเกลา กล่อมเกลาจิตใจให้ผ่อนคลายจากการเห็นแก่ตัว ลดความโกรธ อาฆาตพยาบาท จะสังเกตได้ว่าการเจริญเมตตา มีผลในเชิงบวกมากกว่า แม้ว่าในการฝึกเริ่มต้นจะเว้นการแผ่เมตตาให้คนที่เกลียดกันก็ตาม แต่ก็ยังพยายามทะลุความเกลียดชังไปสู่ความรักแบบสากลได้ คือการแผ่เมตตาแบบไม่เจาะจง (อโนธิโสผรณา) เริ่มจาก“อหำ=ตัวเราเป็น “สพฺเพ สตฺตา=สรรพสัตว์ เท่ากับการทำลายความเห็นแก่ตัวไปสู่ความเห็นแก่ส่วนรวม เห็นแก่เพื่อนมนุษย์ รวมถึงสัตว์ สิ่งมีชีวิตทั้งปวง จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าเมตตาพรหมวิหาร ในฐานะเป็นพระกรรมฐาน หรือการเจริญอยู่ในใจนั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติตามมีสุขภาพจิตที่ดีงาม สูงส่ง เป็นผู้ควรฐานะเป็นพรหม คือผู้ใหญ่ด้วยเมตตาธรรม และวิธีพิสูจน์ว่าตนมีเมตตาจริงหรือไม่นั้น ให้สังเกตจากลักษณะและอาการแสดงออกทั้ง 6 ข้อ และข้อสำคัญคือการที่ปลดเปลื้องความพยาบาทออกไปจากจิตเสียได้ นั่นจึงจะชื่อว่าเจริญเมตตาภาวนาอย่างแท้จริง (ที.ปา. 11/320/247)

2) เมตตา ที่ใช้ในฐานะเป็นคุณธรรมสำหรับประพฤติทั่วไป

นอกจากเมตตา ในฐานะเป็นอารมณ์พระกรรมฐานดังกล่าวแล้ว คุณธรรมข้อนี้ยังเหมาะกับการปฏิบัติสำหรับบุคคลทั่วไป กล่าวคือการที่บุคคลมีจิตประกอบด้วยความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ในสังคมเดียวกัน ไม่คิดเบียดเบียนกันจิตของบุคคลที่มีเมตตา จะคิดแต่จะสร้างประโยชน์ ทำประโยชน์ต่อ เรียกว่าจิตมีเมตตา และหากคิดจะเบียดเบียน คิดในทางไม่ทำประโยชน์ ชื่อว่าตั้งจิตเป็นศัตรูกัน และจิตนี้ชื่อว่าตั้งอยู่ในมิจฉาทิฏฐิ คือความเห็นผิด ความเมตตา จึงเป็นคุณธรรมสำหรับปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป และนำไปสู่จุดหมายที่ดีงามหลายประการ (ที.สี. 9/356/332)

3) เมตตา เป็นฐานแห่งการสร้างความสามัคคี

การจะอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี มีความเห็นใจกัน พระพุทธองค์ตรัสบอกว่าควรมีเมตตาต่อกันทั้งด้านกาย วาจา และใจ ดังที่ตรัสไว้ใน สาราณียธรรมหมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง เป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้มีความเคารพกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกัน มี 6 อย่าง ได้แก่

1) เมตตากายกรรม หมายถึง ตั้งเมตตากายกรรม คือ แสดงออกทางกายด้วยเมตตา เช่น ช่วยเหลือกันและแสดงกิริยาสุภาพเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2) เมตตาวจีกรรม หมายถึง ตั้งเมตตาวจีกรรม คือ แสดงออกทางวาจาด้วยเมตตา เช่น บอกแจ้งแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3) เมตตามโนกรรม หมายถึง ตั้งเมตตามโนกรรม คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดต่อกันด้วยเมตตา ทำแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน เช่น มองกันในแง่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

4) สาธารณโภคี หมายถึง ได้สิ่งของใดมาก็แบ่งปันกัน คือ ได้ลาภอันชอบธรรม เฉลี่ยเจือจานให้ได้มีส่วนร่วมทั่วกัน แม้จะเป็นของเล็กน้อย ไม่รู้สึกว่าหวงแหน แต่นำมาแบ่งปัน ไม่เก็บไว้บริโภคใช้สอยแต่เพียงผู้เดียว

(5) สีลสามัญญตา หมายถึง มีศีลบริสุทธิ์เสมอกัน คือ มีความประพฤติสุจริตเสมอกับผู้อื่น ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่ ประพฤติอยู่ในกรอบ มีความสุจริต ถูกต้องตามระเบียบวินัย

6) ทิฏฐิสามัญญตา หมายถึง มีทิฏฐิเสมอกัน คือ มีความเห็นชอบร่วมกับเพื่อน ร่วมหมู่กลุ่มที่อาศัยอยู่ด้วยกัน ในสังคมเดียวกัน ในหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญ หรือเป้าหมายอันนำไปสู่การแก้ปัญหา การกำจัดทุกข์ (ที.ปา. 11/317/242)

หลักธรรมนี้ ยึดหลักเมตตาเป็นที่ตั้ง ซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถปฏิบัติโดยไม่ต้องกำหนดเป็นอารมณ์กรรมฐาน แต่ปฏิบัติเป็นหน้าที่โดยปกติได้ กล่าวคือ มีเมตตา น้ำใจต่อเพื่อนร่วมบ้าน ร่วมงาน และร่วมประเทศชาติ เมื่อมีเมตตาแล้ว จะทำให้เกิดการเผื่อแผ่แบ่งปัน (สาธารณโภคี) และยอมรับการกระทำของกันและกัน (สีลสามัญญตา) ประการสุดท้ายคือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเมตตา (ทิฏฐิสามัญญตา) หลักสาราณียธรรมนี้ แสดงให้เห็นว่าความเมตตา คือพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี

4) เมตตาเป็นฐานแห่งความเกื้อกูล สัมพันธ์ต่อกัน

ในหลักทิศ 6 เมตตา คือธรรมพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดการเกื้อกูลกันและกัน ดังที่พระพุทธองค์ตรัสแก่สิงคาลกมาณพว่า (ที.ปา. 11/204/172)

> “สมณพราหมณ์ผู้เป็นทิศเบื้องบน อันกุลบุตรพึงบำรุงด้วยสถาน 5 คือ ด้วยกายกรรมประกอบด้วยเมตตา 1 ด้วยวจีกรรมประกอบด้วยเมตตา 1 ด้วยมโนกรรมประกอบด้วยเมตตา 1 ด้วยความเป็นผู้ไม่ปิดประตู 1 ด้วยให้อามิสทานเนืองๆ 1 ดูกรคฤหบดีบุตร สมณพราหมณ์ผู้เป็นทิศเบื้องบน อันกุลบุตรบำรุงด้วยสถาน 5 เหล่านี้แล้ว ย่อมอนุเคราะห์กุลบุตรด้วยสถาน 6 คือ ห้ามไม่ให้ทำความชั่ว 1 ให้ตั้งอยู่ในความดี 1 อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม 1 ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง 1 ทำสิ่งที่เคยฟังแล้วให้แจ่มแจ้ง 1 บอกทางสวรรค์ให้ 1”

5) เมตตาเป็นฐานแห่งธรรมสำหรับผู้โจทก์

เมตตา เป็นธรรมพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้ประสงค์จะโจทฟ้องผู้อื่น เพื่อให้ยื่นฟ้องนั้นเป็นไปตามหลักฐาน เหตุผล ไม่ใช่โจทฟ้องด้วยความเคียดแค้นพยาบาท หรือต้องการจะโจทฟ้องด้วยเหตุผลอื่นโดยปราศจากความเมตตา ความมีน้ำใจและปรารถนาดีเพื่อหาทางคลี่คลายอรรถคดีอย่างถูกต้องเป็นธรรม ดังพุทธพจน์ว่า (ที.ปา. 11/292/229)

> “ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย อันภิกษุผู้เป็นโจทก์ที่ประสงค์จะโจทผู้อื่น พึงตั้งธรรม 5 ประการไว้ ณ ภายในแล้วจึงโจทผู้อื่น คือ เราจักกล่าวโดยกาลอันควร จักไม่กล่าวโดยกาลอันไม่ควร เราจักกล่าวด้วยคำจริง จักไม่กล่าวด้วยคำไม่จริง เราจักกล่าวด้วยคำอ่อนหวาน จักไม่กล่าวด้วยคำหยาบ เราจักกล่าวด้วยคำที่ประกอบด้วยประโยชน์ จักไม่กล่าวด้วยคำที่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ เราจักกล่าวด้วย เมตตาจิต จักไม่กล่าวด้วยมีโทสะในภายใน ดูกรผู้มีอายุทั้งหลาย อันภิกษุผู้เป็นโจทก์ที่ประสงค์จะโจทผู้อื่น พึงตั้งธรรม 5 ประการนี้ไว้ ณ ภายในแล้วจึงโจทผู้อื่น”

จากตัวอย่างการปฏิบัติตามหลักเมตตา พอสรุปได้ว่า ความเมตตา เป็นธรรมยึดเหนี่ยวน้ำใจคน ธรรมที่ประสานสัมพันธ์ให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และแม้เกิดอรรถคดีขึ้น ผู้ประสงค์จะโจทฟ้อง ยังต้องยึดความเมตตาเป็นพื้นฐาน ไม่ทำการโดยโทสะ โดยความรู้สึกส่วนตน

6) ข้อควรระวังในการใช้เมตตาพรหมวิหาร

พระพุทธโฆษาจารย์ (2533, หน้า 556) เมตตา ในตัวขององค์ธรรมแล้วมีส่วนที่เป็นกุศลธรรมล้วน แต่ถึงกระนั้น พระอรรถกถาจารย์ ยังได้เตือนไว้ว่าเมตตาที่เป็นอันตรายยังมีอยู่ ได้แก่ การที่รัก เมตตาจนล้ำเส้นกลายเป็นรักแบบตัณหา ท่านจัดว่าสิ่งนี้เองเป็นวิบัติของเมตตาไม่ใช่สมบัติของเมตตา หมายถึง ถ้ารัก หรือเมตตาเพราะว่าต้องการ อยากได้ด้วยไม่วางใจเป็นกลาง จะทำให้เกิดความเสียหาย หรือเสียความสมดุล ตกอยู่ในฝ่ายฉันทาคติ คือลำเอียงเพราะรัก กิริยาที่เอียง เอน ย่อมแสดงให้เห็นว่าเกิดความไม่สมดุล เหมือนตาชั่ง ที่มีน้ำหนักเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่ง ย่อมทำให้คันชั่งไม่เที่ยงตรง จิตของมนุษย์ที่ถูกน้ำหนักของอคติกดทับก็เช่นเดียวกัน จะทำให้สุขภาพจิตปราศจากความสมดุล อุณหภูมิในร่างกายจะแปรเปลี่ยนไปด้วย ข้อควรพินิจยิ่งกว่านั้นคือ การที่บุคคลตั้งมั่นในเมตตาพรหมวิหารโดยขาดการควบคุม จะทำให้เกิดผลกระทบกับคนอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พ่อแม่ หากรักลูกไม่เท่ากัน หรือไม่ให้ความยุติธรรมแก่ลูกทัดเทียมกัน อาจเกิดปัญหาที่ร้ายแรงในครอบครัวจากลูกที่รู้สึกได้ว่าถูกละเลย มองผ่าน ไม่มีความสำคัญ หากเป็นผู้ใหญ่ จะทำให้เกิดความเสียหาย ขาดความเคารพเชื่อถือ หรืออาจตกอยู่ฝ่ายถูกต้อน ถูกหลอกได้ในที่สุด

7) ประโยชน์ที่พึงได้รับจากเมตตาพรหมวิหาร

ประโยชน์ที่พึงได้จากการเจริญเมตตา หรือแผ่เมตตาในฐานะเป็นอารมณ์พระกรรมฐานนั้น ในคัมภีร์ท่านเรียกว่า อานิสงส์ ซึ่งแบ่งได้ 11 ประการ ได้แก่

(1) นอนเป็นสุข

(2) ตื่นเป็นสุข

(3) ไม่ฝันร้าย

(4) เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย

(5) เป็นที่รักของอมนุษย์ทั้งหลาย

(6) เทวดาทั้งหลายคอยเฝ้ารักษา

(7) ไฟ ยาพิษหรือศัตราอาวุธ ไม่กล้ำกราย

(8) จิตเป็นสมาธิเร็ว

(9) ผิวหน้า ผิวพรรณผ่องใส

(10) ไม่หลงทำกาลกิริยา

(11) แม้ไม่บรรลุธรรมเบื้องสูง แต่อย่างต่ำได้บังเกิดในพรหมโลก

อย่างไรก็ตาม คุณธรรมข้อเมตตาพรหมวิหารนี้ จัดว่าเป็นคุณธรรมสากล บุคคลผู้ตั้งมั่นอยู่ในความรัก ความเมตตา หรือไมตรี ย่อมนำความร่มเย็นมาสู่สังคมทุกระดับ เพราะเมตตา มีการไม่ประทุษร้าย ทำร้ายกันและกันนั่นเอง

ข. กรุณา

1) กรุณา ในฐานะเป็นอารมณ์กรรมฐาน

การเจริญกรุณากรรมฐานนั้น มีลักษณะไม่แตกต่างจากการเจริญเมตตากรรมฐานมากนัก กล่าวคือ ในระยะเริ่มต้น ควรฝึกจิตโดยการเว้นการเจริญกรุณาในบุคคล 5 จำพวก ได้แก่

(1) คนที่รัก

(2) เพื่อนที่รักมาก

(3) คนเป็นกลาง ๆ

(4) คนที่เกลียดชัง

(5) คนที่เป็นคู่เวรกัน

บุคคลทั้ง 5 นี้ จัดว่าไม่เป็นวิสัยที่จะทำให้การเจริญกรุณาพรหมวิหารสำเร็จประโยชน์ได้ จิตที่ประกอบด้วยความกรุณาไม่สามารถจะเข้าไปแทรก หรือเบียดเอาความรัก ความเกลียดชัง ออกไปได้ เพราะยังถูกสภาวะจิตนั้นๆ ครอบงำไว้อยู่ หรืออาจกล่าวว่าจิตจะไม่เป็นความกรุณาแบบเป็นกลางๆ ดังนั้น ในการเจริญกรุณาอันดับแรก พระพุทธองค์จึงทรงแนะไว้ดังนี้ (อภิ.วิ. 35/41/388)

> “ภิกษุผู้มีจิตประกอบด้วยกรุณา ย่อมแผ่กรุณาจิตไปทางทิศหนึ่งอยู่นั้น ทำอย่างไร? ภิกษุผู้มีจิตประกอบด้วยกรุณา ย่อมแผ่กรุณาไปยังสัตว์ทั้งปวงทุกๆ จำพวก เหมือนอย่างที่ได้เห็นคนอื่น ซึ่งเข็ญใจ ซ้ำประกอบด้วยบาปกรรมทำชั่ว คนหนึ่งแล้วพึงเกิดความกรุณาขึ้นฉะนั้น”

จากพุทธพจน์นี้ ได้แนะนำบุคคลผู้เจริญกรุณากรรมฐานว่าควรทำจิตคิดสงสารต่อสัตว์โลกผู้กำลังประสบทุกข์ ประกอบกรรมทุจริต ไร้ที่พึ่ง ทำจิตให้คิดสงสาร เมื่อจิตเกิดความสงสารอย่างบริสุทธิ์แล้ว ความกรุณาจะเกิดตามมานั่นเอง

บทภาวนาที่พึงกำหนด ดังนี้

กิจฺฉ วตายํ สตฺโต อาปนฺโน อปฺเปว นาม อิมมฺหา ทุกฺขา มุจฺเจยฺย
สัตว์ผู้นี้ประสบความลำบากแท้หนอ ขอจงพ้นจากทุกข์นี้เสียเถอะหนา
อีกแบบหนึ่งว่า อยํ สตฺโต ทุกฺขา มุจฺจตุ ขอสัตว์ผู้นี้จงพ้นจากทุกข์เสียเถิด
หากแผ่กรุณาไปสู่บุคคลมากกว่า 2 ขึ้นไป ดังนี้
เอเต สตฺตา ทุกฺขา มุจฺจนฺตุ ขอสัตว์ทั้งหลายเหล่านี้ จงพ้นจากทุกข์เสียเถิด หรือว่า
สพฺเพ สตฺตา ทุกฺขา มุจฺจนฺตุ ขอสัตว์ทั้งปวง จงพ้นจากทุกข์เสียเถิด

การแผ่กรุณาจิตไปยังบุคคลผู้ประสบทุกข์นี้ เป็นปกติที่ประสบได้ บุคคลผู้มีจิตดีงาม และคิดช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก จึงนับว่าเป็นเรื่องปกติ แต่กรุณาจิตนี้ มิใช่แผ่ไปถึงบุคคลผู้ประสบทุกข์เท่านั้น ยังสามารถแผ่ไปยังบุคคลผู้มีความเจริญรุ่งเรืองได้ด้วย คนที่มีความสุขและได้ทำความดีตลอดชีวิตนั้น ยังจัดว่าเป็นบุคคลที่ยังอยู่ในวัฏฏสงสาร ไม่พ้นทุกข์คือเกิด แก่ เจ็บ ตาย การแผ่กรุณาจิต จึงเป็นการแผ่กรุณาจิตโดยปรารถนาให้พ้นจากวัฏฏสงสาร โดยไม่ได้นับว่าบุคคลนั้นจะเป็นคนดี ทำดีตลอดชีวิต แต่เมื่อพิจารณาจากการพ้นทุกข์แล้ว บุคคลเหล่านั้นจัดว่ายังเป็นบุคคลที่ควรสงสาร ควรแผ่กรุณาช่วยยกให้หลุดพ้นจากวัฏฏทุกข์นั่นเอง

กรุณาธรรม เป็นธรรมข้อแรกที่พระพุทธองค์ทรงพิจารณาและตัดสินพระทัยในการแสดงธรรมหลังจากที่ท้าวสหัมบดีพรหมอาราธนา หากไม่ทรงอาศัยพระกรุณาธรรมแล้ว แสงแห่งธรรมก็จักไม่ส่องสว่างกลายเป็นปัญญาให้แก่สัตว์โลก และล้อแห่งธรรมก็จักไม่หมุนย่ำยีอวิชชาให้หมดสิ้นไปได้ ดังข้อความที่ปรากฏในพระไตรปิฎกว่า (วิ.ม. 4/8/11)

> “พระผู้มีพระภาค ทรงกราบคำทูลอาราธนาของพรหม และทรงอาศัยความกรุณาในหมู่สัตว์ จึงทรงตรวจดูสัตว์โลกด้วยพุทธจักษุ เมื่อตรวจดูสัตว์โลกด้วยพุทธจักษุได้ทรงเห็นสัตว์ทั้งหลายที่มีธุลีคือกิเลสในจักษุน้อยก็มี ที่มีธุลีคือกิเลสในจักษุมากก็มี ที่มีอินทรีย์แก่กล้าก็มี ที่มีอินทรีย์อ่อนก็มี ที่มีอาการดีก็มี ที่มีอาการทรามก็มี ที่จะสอนให้รู้ได้ง่ายก็มีที่จะสอนให้รู้ได้ยากก็มี ที่มีปกติเห็นปรโลกและโทษโดยความเป็นภัยอยู่ก็มีมีอุปมาเหมือนดอกอุบลในกออุบล ดอกปทุมในกอปทุม หรือดอกบุณฑริกในกอบุณฑริกที่เกิดแล้วในน้ำ เจริญแล้วในน้ำ งอกงามแล้วในน้ำ บางเหล่ายังจมในน้ำ อันน้ำเลี้ยงไว้ บางเหล่าตั้งอยู่เสมอน้ำ บางเหล่าตั้งอยู่พ้นน้ำ อันน้ำไม่ติดแล้ว”

2) ประโยชน์ที่พึงได้รับจากกรุณา

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการแผ่กรุณาจิต เช่นเดียวกับเมตตาจิต ได้แก่การบรรลุถึงอัปปนาจิต เมื่อบุคคล (พระโยคี) สามารถแผ่กรุณาจิตไปโดยไม่เจาะจง ไม่มีประมาณ (อโนธิโสผรณา) และหวังได้ซึ่งอานิสงส์ 11 ประการ มีนอนเป็นสุข เป็นต้น เช่นเดียวกับการแผ่เมตตาจิต

ค. มุทิตา

1) มุทิตา ที่ใช้ในฐานะเป็นอารมณ์กรรมฐาน

มุทิตา หมายถึง การพลอยยินดีต่อ แต่การแสดงออกซึ่งมุทิตานี้ มีข้อควรระวังคือไม่แสดงออกด้วยอาศัยกามคุณ และมุทิตานี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากเกิดอาการไม่ใยดี (อรติ) ไม่ยินดีต่อบุคคลอื่น ผู้ที่จะสามารถแสดงมุทิตาต่อบุคคลอื่นได้ต้องขจัดความไม่ใยดี ความเฉยเมยต่อความดีของบุคคลอื่นบุคคลผู้เจริญเจริญมุทิตาพรมหวิหาร หรือแสดงความยินดีต่อบุคคลอื่นได้ ท่านให้ตัดปลิโพธคือความกังวล 10 ประการ ซึ่งเป็นขั้นแรกของการเจริญกรรมฐานทุกชนิด ข้อควรปฏิบัติต่อมาคือ ในระยะแรก ควรเว้นบุคคล 3 จำพวก เช่นเดียวกับการเจริญเมตตาพรหมวิหาร ได้แก่ (1) คนที่รัก (2) คนที่เป็นกลางๆ (3) คนคู่เวรกัน วิธีที่ควรเจริญมุทิตา คือเริ่มจากการแสดงมุทิตาต่อบุคคลที่ตนได้พบประสบมา ด้วยการระลึกในใจว่า

“โมทติ วตายํ สตฺโต อโห สาธุ อโห สาธุ
สัตว์ผู้นี้ร่าเริงจริงหนอ ขออนุโมทนาด้วยเถอะหนา หรืออีกบทหนึ่งว่า
อยํ สตฺโต ยถาลทฺธสมฺปตฺติโต มา วิคจฺฉตุ
ขอสัตว์ผู้นี้จงอย่าได้พลัดพรากจากสมบัติที่ได้แล้วเลย”

โดยเนื้อความดังกล่าว คือการที่บุคคลรู้สึกและปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น ในสมบัติของบุคคลอื่น เมื่อบุคคลนั้นได้สมบัติ ก็ขอให้มีสมบัติอยู่เช่นนั้น ไม่ต้องพลัดพราก ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่คิดและปรารถนาจะให้บุคคลที่ได้ดี มีสมบัติ เกิดวิบัติหรือพลัดพรากจากสิ่งที่มีสิ่งที่ได้ มุทิตา จึงอยู่ในฐานะอารมณ์กรรมฐานชนิดหนึ่ง ซึ่งจะช่วยพัฒนาจิตใจให้นิ่ง สงบ สะอาด และพร้อมที่จะเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่นอย่างทั่วถึง

เมื่อบุคคลผู้เจริญมุทิตานั้น มีระดับจิตที่สูงขึ้น จะสามารถเปลี่ยนการแผ่มุทิตาในระดับเจาะจงไปสู่สาธารณะ ไม่ต้องจำกัดหรือเจาะจงอีกต่อไป บุคคลผู้เจริญมุทิตานั้น สามารถแผ่มุทิตาโดยไม่ต้องระบุ ไม่มีการเจาะจง แผ่ไปเป็นอโนธิโสผรณา ไม่ว่าจะเป็นสัตว์ ภูติ มนุษย์ อัตภาพทั้งหลาย ก็จะสามารถแผ่มุทิตา ยินดี มุ่งเพื่อมิให้พลาดพรากจากสมบัติที่ตนมีตนได้

มุทิตาพรหมวิหารในขั้นที่ใช้ปฏิบัติทั่วไป สามารถศึกษาจากพุทธจริยาได้อย่างชัดเจน พระพุทธองค์ทรงบำเพ็ญมุทิตาวิหารธรรมต่อพุทธบริษัท 4 อย่างทั่วถึง พระพุทธองค์ทรงเป็นต้นแบบของการเจริญมุทิตาพรหมวิหาร หากสาวก สาวิกาองค์ใดมีปฏิปทาน่ายกย่อง ทั้งในด้านการแสดงธรรม ในด้านความสามารถอื่นๆ จะทรงยกย่อง แสดงความยินดีด้วย ดังที่ทรงยกย่องสาวกและสาวิกาไว้ในตำแหน่งเอตทัคคะ หรือแม้กระทั่งทรงยกย่องอุบาสก อุบาสิกาผู้อุปถัมภ์บำรุงพระพุทธศาสนา สาวกองค์ใดมี

ความสามารถ นอกจากจะทรงยกย่อง ชื่นชมด้วยพระวาจาแล้ว ยังทรงมอบตำแหน่ง ยกไว้ในตำแหน่งให้เป็นแบบอย่าง เช่น ทรงยกย่องพระอุบาลี เป็นแบบอย่างของพระภิกษุสงฆ์ในด้านทรงจำพระวินัย ให้เหล่าบรรดาภิกษุพากันเล่าเรียนพระวินัยในสำนักของท่านอุบาลี ทรงชมเชยการกล่าวธรรมของพระโสณกุฏิกัณณะ ที่แสดงธรรมในอัฏฐกวรรคด้วยสรภัญญะด้วยไพเราะ ดังความว่า (ม.ม. 5/21/25)ด ท่านพระโสณะกราบทูลสนองพระพุทธบัญชาว่า อย่างนั้น พระพุทธเจ้าข้า แล้วได้สวดพระสูตรทั้งหลาย อันมีอยู่ในอัฏฐกวรรค จนหมดสิ้นโดยสรภัญญะ ครั้นจบสรภัญญะของท่านพระโสณะพระผู้มีพระภาคทรงพระปราโมทย์โปรดประทานสาธุการว่า ดีละ ดีละ ภิกษุ สูตรทั้งหลายที่มีในอัฏฐกวรรคเธอเรียนมาดีแล้ว ทำไว้ในใจดีแล้ว ทรงจำได้แม่นยำดี เธอเป็นผู้ประกอบด้วยวาจาไพเราะเพราะพริ้ง ไม่มีโทษ ให้เข้าใจรู้ความได้แจ่มชัด”

2) ประโยชน์ที่พึงได้รับจากมุทิตา

การเจริญมุทิตาพรหมวิหารนี้ ได้ประโยชน์คือการพัฒนาจิตเป็นสมาธิในระดับอัปปนาฌานและขั้นสูงสุดคือวิญญาณัญจายตนฌาน นั่นหมายความว่า จิตของบุคคลผู้เจริญมุทิตาพรหมวิหารนั้นสามารถพัฒนาให้เกิดความนิ่งโดยปราศจากความหวั่นไหว ความนิ่งของจิตที่เกิดจากความยินดี พอใจในความดี ความสำเร็จของบุคคลอื่นนั้น คือจิตที่ปราศจากความอิจฉาริษยา เป็นกุศลจิต จึงทำให้จิตมีคุณภาพในระดับอัปปนาฌาน และลุถึงอรูปฌานคือวิญญาณัญจายตนฌานได้ในที่สุด

ส่วนประโยชน์ที่พึงได้รับอันดับแรกนั้น คือได้รับอานิสงส์ 11 ประการ มีหลับเป็นสุข นอนเป็นสุข เป็นต้น กล่าวคือบุคคลผู้มีจิตกว้าง มีจิตปราศจากความอิจฉาริษยา จะเป็นบุคคลที่ปราศจากความระแวง ไม่ต้องระวัง ไม่ต้องเร่าร้อนเพราะไฟคือความอิจฉาริษยา มีแต่ความฉ่ำเย็นของภาวะจิตใจที่เต็มไปด้วยความแบ่งปัน เสียสละ ไม่หวงแหนแม้กระทั่งความรู้สึกดีๆ ของตนเองต่อบุคคลอื่น สัตว์อื่น

ง. อุเบกขา

1) อุเบกขา ในฐานะเป็นอารมณ์กรรมฐาน

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กล่าวถึงความสำคัญของอุเบกขาพรหมวิหารว่าเป็นเครื่องวัดคุณธรรมภายในใจคนที่สำคัญ กล่าวคือ พรหมวิหาร 3 ข้อแรกนั้น บุคคลทั่วไปสามารถปฏิบัติได้ทันที ความหมายตามคัมภีร์วิสุทธิมรรค การเจริญพรหมวิหาร 3 ข้อแรกนั้นยังไม่ชื่อว่าเป็นหนทางแห่งพระอริยเจ้า ยังทำให้สัตว์สาละวนอยู่กับตนและคนอื่น ยังหาใช่ทางที่นำสัตว์ให้พ้นจากวัฏฏทุกข์ไม่ แต่การวางใจเป็นกลางในสัตว์ต่างหาก จึงชื่อว่าได้ปฏิบัติตามทางแห่งอริยเจ้ามีพระพุทธเจ้าเป็นต้น กล่าวคือการฝึกจิตให้พ้นจากความโสมนัสแบบปุถุชน จนข้ามพ้นจากเรื่องสุข ทุกข์ แล้ววางใจเป็นกลาง ซึ่งคำว่าเป็นกลางในที่นี้ หมายถึง การพิจารณาเห็นสัตว์ทั้งหลายรวมทั้งตนเองล้วนเป็นผู้มีกรรมเป็นของตน ไม่ว่าจะมาจากโลกนี้ หรือจะจากโลกนี้ก็ตาม ไม่ว่าจะรู้จักวิธีกอบโกยเอาความสุขไว้สำหรับตน หรือเกิดโสมนัสดีใจเพราะได้ช่วยเหลือสัตว์โลกก็ตาม ยังหาได้พ้นจากวัฏฏสงสารได้ไม่ วิธีการเจริญอุเบกขา

จิต ในฐานะเป็นอารมณ์กรรมฐาน จึงเป็นการส่งจิตไปในทำนองเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ โดยบทภาวนาต่อไปนี้

อยำ สตฺโต กมฺมสฺสโก โหติ สัตว์ผู้นี้เป็นผู้มีกรรมเป็นของตน หากแผ่อุเบกขาจิตไปถึงคนตั้งแต่ 2 คน พึงแผ่ดังนี้ เอเต สตฺตา กมฺมสฺสกา โหนฺติ สัตว์ทั้งหลายเหล่านี้ เป็นผู้มีกรรมเป็นของตน หรือว่า สพฺเพ สตฺตา กมฺมสฺสกา โหนฺติ สัตว์ทั้งปวงเป็นผู้มีกรรมเป็นของตน

การแผ่อุเบกขาจิตโดยยึดหลักกรรมลิขิตเป็นอารมณ์ให้เกิดความเป็นกลางนี้ เป็นการสร้างภาวะจิตให้ตระหนักในธรรมชาติอันแท้จริงของมนุษย์ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ การยอมรับตามสภาพที่เกิดขึ้น ดังพุทธพจน์ว่า “สัตว์ทั้งปวงบรรดาที่มีการมา การไป การจุติ การอุบัติ ล้วนมีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทแห่งกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่พึ่ง จักทำกรรมใด ดีก็ตาม ชั่วก็ตาม จักเป็นผู้รับผลของกรรมนั้น” นี่คือลักษณะการเจริญกรรมฐานโดยแผ่อุเบกขาจิตจนเกิดความเป็นกลางโดยยึดกระแสกรรมเป็นเครื่องนำจิตและนำทาง (องฺ.ปญฺจก. 22/57/74)

2) การใช้อุเบกขาในฐานะเป็นธรรมที่พึงปฏิบัติทั่วไป

ในฐานสูตร ในพระสุตตันตปิฎก กล่าวถึงคำสอนที่สอนให้พิจารณาหลักอุเบกขาที่เป็นตัวสนับสนุนอุเบกขาในฐานะเป็นอารมณ์กรรมฐานได้อย่างดี ระบุฐานะของคนทุกระดับว่าสำคัญที่ “กรรม” ไม่ใช่สำคัญที่เพศหญิง/ชาย คฤหัสถ์/บรรพชิต ควรพิจารณาจนเกิดเป็นกระแสจิต ติดอยู่ในมโนสำนึกตลอดว่า

> “สตรี บุรุษ คฤหัสถ์ หรือบรรพชิต ควรพิจารณาเนืองๆ ว่า เรามีความแก่เป็นธรรมดา ไม่ล่วงพ้น ความแก่ไปได้ 1 เรามีความเจ็บไข้เป็นธรรมดา ไม่ล่วงพ้นความเจ็บไข้ไปได้ 1 เรามีความตายเป็นธรรมดา ไม่ล่วงพ้นความตายไปได้ 1 เราจะต้องพลัดพรากจากของรักของชอบใจทั้งสิ้น 1 เรามีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทแห่งกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่พึ่ง จักทำกรรมใด ดีก็ตาม ชั่วก็ตาม เราจะเป็นผู้รับผลของกรรมนั้น 1” (องฺ.ปญฺจก. 22/57/71)

อุเบกขาพรหมวิหาร เป็นธรรมที่นำจิตให้เป็นกลาง เป็นกลางในทางจริยธรรม ไม่ตกไปในฝ่ายเอนเอียง ไม่เอนเอียงไปตามน้ำหนักของอำนาจกิเลส การปฏิบัติตามหลักอุเบกขาพรหมวิหารสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน ประเทศ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2552, หน้า 133) กล่าวถึงภาวะจิตที่เป็นกลางว่า คือ

> “ภาวะที่จิตราบเรียบ เป็นกลาง พร้อมที่จะเข้าเกี่ยวข้องจัดการกับสิ่งทั้งหลายตามสภาววิสัย ตามที่ควรจะเป็นด้วยเหตุผลบริสุทธิ์ความสุขประเภทนี้ มีคุณค่าสูงสุดในทางจริยธรรม เรียกว่า นิรามิสสุข ไม่ก่อให้เกิดปัญหา แต่เป็นภาวะที่ไม่มีปัญหาและช่วยขจัดปัญหา เป็นภาวะที่ประณีตลึกซึ้ง ซึ่งอาจเกินกว่าที่จะเรียกว่า

เป็นความสุข จึงเรียกง่าย ๆ ว่า ความพ้นจากทุกข์ เพราะแสดงลักษณะเด่นว่าพ้นจากข้อบกพร่องและความแปรปรวน”

อุเบกขาว่าหมายถึงความวางเฉยของบิดามารดาในเวลาที่บุตรแยกตัวไปมีครอบครัวใหม่ สามารถรับผิดชอบตัวเองและครอบครัวได้โดยที่บิดามารดาไม่ต้องเข้าไปก้าวก่ายในชีวิตส่วนตัว

3) ประโยชน์ที่พึงได้รับจากอุเบกขาพรหมวิหาร

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กล่าวถึงอานิสงส์อย่างสูงคืออัปปนาฌาน ในระดับจตุตถฌาน และได้รับอานิสงส์ 11ประการเป็นอย่างน้อยเช่นเดียวกับเมตตาพรหมวิหารทุกประการ แต่ผลสัมฤทธิ์นอกจากนั้นได้แก่การดำรงตนอยู่ในความเป็นกลาง ความยุติธรรม ไม่เอนเอียง เป็นฝักฝ่ายตามอคติ 4

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2543, หน้า 15 – 16) ได้อธิบายการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ในแต่ละข้อ จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงกรณีการใช้พรหมวิหาร

พรหมวิหาร 4	กรณีที่ใช้
เมตตา	ใช้ในสถานการณ์ที่เขามีความเป็นอยู่ดีเป็นปกติไม่เดือดร้อน และไม่ประสบความสำเร็จอะไรเป็นพิเศษ ก็มีความปรารถนาดี แสดงมิตรไมตรีที่ดีต่อเขา
กรุณา	ใช้ในสถานการณ์ที่คนอื่นประสบทุกข์ มีความเดือดร้อน ต้องแสดงความสงสารและหาทางช่วยเหลือให้เขาพ้นจากภาวะที่เป็นทุกข์นั้นให้เขามีสภาพที่เป็นปกติเช่นเดิม
มุทิตา	ใช้ในสถานการณ์ที่คนอื่นประสบความสำเร็จ ได้รับความดีงาม มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ก็ต้องแสดงความยินดีกับความสำเร็จของเขา สนับสนุนให้กำลังใจต่อไป
อุเบกขา	ใช้ในสถานการณ์ที่ต้องพิจารณาเห็นความจริงของชีวิตของเขาที่จะต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ โดยที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบชีวิตของตัวเอง ด้วยการพึ่งตัวเองไม่อาจจะรอ ความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตลอดไป จึงต้องใช้อุเบกขา หลักของความเมตตา กรุณา มุทิตา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ แต่อุเบกขาเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริงของชีวิตในธรรมชาติ

จากธรรม 4 ข้อนี้ ควรอบรมให้มีในจิตใจด้วยวิธีคิดแผ่ใจประกอบด้วยเมตตา ออกไปในบุคคลและในสัตว์ทั้งหลาย โดยเจาะจง และโดยไม่เจาะจง คือทั่วไป เมื่อฝึกคิดอยู่บ่อยๆ จิตใจก็จะอยู่กับธรรมเหล่านี้พอบ่อยเข้าความรู้สึกไม่ชอบใจ ก็จะกลายเป็นอัธยาศัยที่เกิดขึ้นใหม่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นความสุขภายในจิตใจมากขึ้น25การครองชีวิตคู่ต้องอาศัยหลักธรรมที่ทำให้ชีวิตคู่นั้นมีความมั่นคง คู่ครองที่ดีจะต้องมีความคิดเห็นที่

ตรงกัน เชื่อหรือมีศรัทธาเคารพนับถือศาสนาเดียวกัน มีความประพฤติปฏิบัติในหลักการเดียวกันบนพื้นฐานของศีลธรรมที่สอดคล้องไปกันได้ แล้วยังมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง เสียสละที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และที่สำคัญมีความเข้าใจในเหตุผล สามารถพูดคุยกันด้วยปัญญาที่เสมอกัน อันจะส่งผลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและจะส่งผลให้ครอบครัวมีแต่ความสุข

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2543) หน้า 5 – 9) จัดไว้ 2 ภาค ได้แก่ 1) ภาคความรู้สึก 2) ภาคปัญญา ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันและกัน ดังนี้

1) ภาคความรู้สึก ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตา อันเป็นความรู้สึกที่บิดามารดาแสดงต่อบุตร ซึ่งจะทำให้บุตรมีบุคลิกภาพและนิสัยใจคอที่ดี เช่น มีความรัก ความอบอุ่น เป็นคนอ่อนโยน ละมุนละไม มีความสุข

2) ภาคปัญญา ได้แก่ อุเบกขา ซึ่งเป็นธรรมที่สร้างความสมดุลมิให้บิดามารดาแสดงออกแต่เพียงด้านความรู้สึกต่อบุตรเพียงอย่างเดียวจะต้องแสดงออกทางด้านปัญญาเพราะความเป็นจริงของชีวิตเขาจะต้องดำรงอยู่ได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องอาศัยบิดามารดาตลอดไป

อย่างไรก็ตาม พรหมวิหาร 4 ข้อ พระพุทธองค์ทรงประสงค์เพื่อความเจริญทั้งสองฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายพุทธสาวก พุทธสาวิกา และฝ่ายอุบาสก อุบาสิกา ทรงปรารถนาดีต่อสาวกทั้งมวล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญคือการทำลายอกุศลฝ่ายตรงข้ามกับกุศล ดังที่ตรัสกับพระราหุลว่า

ดูกรราหุล เธอจงเจริญเมตตาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญเมตตาภาวนาอยู่ จักละพยาบาทได้ เธอจงเจริญกรุณาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญกรุณาภาวนาอยู่ จักละวิหิงสาได้ เธอจงเจริญมุทิตาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญมุทิตาภาวนาอยู่ จักละอรติได้.เธอจงเจริญอุเบกขาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญอุเบกขาภาวนาอยู่ จักละปฏิฆะได้. เธอจงเจริญอสุภภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญอสุภภาวนาอยู่ จักละราคะได้. เธอจงเจริญอนิจจสัญญาภาวนาเถิด เพราะเมื่อเธอเจริญอนิจจสัญญาภาวนาอยู่ จักละอัสมิมานะได้ เนื้อความดังกล่าวมีความสำคัญ และแสดงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าพรหมวิหาร 4 นั้นคือการขจัดอกุศล ดังนี้ (ม.ม. 13/145/115)

1) เจริญเมตตา เพื่อขจัดพยาบาท
2) เจริญกรุณา เพื่อขจัดวิหิงสา -ความคิดเบียดเบียน
3) เจริญมุทิตา เพื่อขจัดอรติ –ความไม่ยินดีพอใจ
4) เจริญอุเบกขา เพื่อขจัดปฏิฆะ – ความกระทบกระทั่งที่ทำให้เกิดความโกรธ
5) เจริญอสุภะ เพื่อขจัดราคะ- ความกำหนดใคร่พอใจ
6) เจริญอนิจจสัญญา เพื่อขจัดอัสมิมานะ - ความหลงยึดว่าตัวว่าตน

พรหมวิหารไม่ใช่เป็นธรรมะหรือหลักคุณธรรมไกลตัว แต่เป็นคุณธรรมใกล้ตัวกับบุคคลทุกระดับ เช่น ผู้นำรัฐ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำครอบครัว รวมถึงข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ประชาชนทั่วไป

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย (2545, หน้า 34) ศึกษา“หลักพรหมวิหาร 4 กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของหลักพรหมวิหาร 4 กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตามอุดมคติตำรวจและวิเคราะห์ ทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจและความสำนึก ในการใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อปฏิบัติหน้าที่

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ หลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ลักษณะที่เป็นคุณธรรมสำหรับพระโยคีผู้เจริญกรรมฐานและเป็นหลักธรรมสำหรับปฏิบัติแก่บุคคลทั่วไป ทั้งนี้บุคคลผู้ปฏิบัติได้ จึงชื่อว่าได้ยกระดับจิตจากบุคคลธรรมดาเป็นจิตเทียบได้กับพระพรหม เพราะมีพรหมวิหาร ทั้งนี้หลักพรหมวิหารยังสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม และเป็นหลักแห่งการสังคมสังเคราะห์อย่างแท้จริง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.1 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง อันเป็นการดำเนินการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ และได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล
3. สุขาภิบาล
4. ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายกำหนด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จะมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น 3 รูปแบบด้วยกันคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และสุขาภิบาล สำหรับราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายกำหนดได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองเฉพาะที่ และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นล่าสุด

ดังนั้นการปกครองท้องถิ่นของไทย จึงมี 6 รูปแบบด้วยกันคือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เทศบาล
3. สุขาภิบาล
4. กรุงเทพมหานคร
5. เมืองพัทยา

6. องค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.2 ระเบียบการปฏิบัติการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น

สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยในวรรคสองอาจจัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย

การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

สภาตำบลที่จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 40 ให้พ้นจากสภาพแห่ง สภาตำบลนับตั้งแต่วันที่ได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นต้นไป

สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้นโดยให้นำมาตรา 40 และมาตรา 41 มาบังคับโดยอนุโลม

สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้กำหนดเขตใหม่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยด้วย

ให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการประกาศยุบสภาตำบลทั้งหมดและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีเหตุผลดังกล่าว การรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นใดตาม วรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น การสำรวจเจตนารมณ์ของประชาชนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนประชาชากรไม่ถึงสองพันคนตี่สภาพพื้นที่เป็นเกาะ หรือสภาพทางภูมิศาสตร์ไม่สามารถติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นที่จะไปรวมได้โดยสะดวก กระทรวงมหาดไทยจะไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งกับองค์การ บริหารส่วนตำบลนั้นได้ ให้นำมาตรา 41 และมาตรา 42 วรรคสองและวรรคสาม มาบังคับการยุบและรวมตาม วรรคหนึ่งโดยอนุโลก สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแยกพื้นที่บางส่วนไปรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือรับรองพื้นที่บางส่วนของสภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นมารวมด้วยได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้กำหนดเขตใหม่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยด้วย

การสำรวจเจตนารมณ์เกี่ยวกับการรวม ยุบรวม รับรวม และแยกพื้นที่ในเขตสภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามวรรคหนึ่งได้เป็นไปตามที่กระทรวง มหาดไทยกำหนด การโอนงบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิเรียกร้อง หนี้ เจ้าหน้าที่ของสภาตำบล หรือ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สภาตำบลหรือหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นผู้โอนและผู้รับโอนตกลงกัน ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการ จังหวัดประกาศกำหนด ในกรณีที่ดำเนินการตามมาตรา 41 ทวิ มาตรา 41 ตรี มาตรา 41 จัตวา หรือมาตรา 41 เบญจ และเป็นเหตุให้เพิ่มจำนวนสมาชิกสภาพของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ให้ ดำเนินการเลือกตั้งเพื่อให้สมาชิกครบตามจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด และให้ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งอยู่ ในวาระตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของสมาชิกคนอื่นในหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้น เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้สมาชิกของหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นประกอบด้วยสมาชิกเท่าที่มีอยู่ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการเทศบาล อาจจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็นเทศบาลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งเป็นเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้พ้นจากสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้สมาชิกภาพของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งนับตั้งแต่ที่กระทรวงมหาดไทยจัดตั้งขึ้นเป็นเทศบาล บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้โอนไปเป็นของเทศบาลที่จัดตั้งขึ้นนั้น บรรดาข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้บังคับในเรื่องใดก่อนแล้วให้ยังคงใช้ บังคับต่อไปเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการตราเทศบัญญัติในเรื่องนั้นขึ้นใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นข้าราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายก องค์การบริหารส่วนตำบล (ทองอาน พาไทสง, 2549)

2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

องค์ประกอบการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

เสนาะ ติเยาว์ (2543, หน้า 92) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร 5 ลักษณะ คือ

1) การบริหารตนเอง หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

2) การบริหารบุคลาคล หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความ

ร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

3) การบริหารงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำ ว่าประสิทธิผลหมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพหมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4) การบริหารทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก 2 ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม อย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2556, หน้า 5-6) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดยังให้การบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ได้กล่าวถึงลักษณะและความสำคัญของการบริหารไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานองค์กร หมายถึง การบริหารงานองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรให้ต้องทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ความเข้มแข็ง มีความอดทน มุ่งมั่น เอาใจใส่ ช่วยพัฒนาดำเนินการบริหารองค์กรให้ได้รับประโยชน์ ช่วยพัฒนาดำเนินงานบริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และการยกย่องยินดีในบริหารองค์กรด้วยความจริงใจไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย รู้จักการจัดการวางแผนบริหารองค์กรมีความเป็นกลาง ยุติธรรม และอำนวยการบริหารองค์กรมีความถูกต้อง และเป็นธรรม

2) ด้านการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคลากรมีความเมตตาในการแต่งตั้ง การโยกย้าย ให้ความช่วยเหลือในการขอการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความช่วยเหลือในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมในการลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง กรุณาช่วยเหลือในบุคลากรเมื่อเห็นว่าได้รับความลำบาก ให้การปกป้องช่วยความเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง แสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่ดี แสดงความยินดีในบุคลากรเมืองเห็นว่าประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ และมีความอดทน ไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร

3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารต้องมีความเอื้อเฟื้อให้การสนับสนุนงบประมาณในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา เอื้อเฟื้อให้การสนับสนุนในงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม ช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อได้รับการร้องขอจากส่วนงานต่าง ๆช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นกันเองในการขออนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ เป็นกันเองในการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุมค่า เหมาะสม เพียงพอกับทุกฝ่าย ใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้องเป็นธรรม โปร่งใส จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และจัดสรรใช้งบประมาณคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ หมายถึง บริหารต้องมีความเอื้อเฟื้อเสียสละให้บริการสาธารณะในทุกด้าน เพื่อให้เป็นประโยชน์กับประชาชนทุกฝ่าย เอื้อเฟื้อเสียสละให้บริการสาธารณะในทุก ๆ ด้านเพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข ให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อบำบัดความทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนส่วนรวม เอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ให้บริการสาธารณะด้วยความรักสงสารพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป ยินดีให้บริการสาธารณะด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และเสียสละ ยินดีให้การช่วยเหลือบริการสาธารณะด้วยความขยันมั่นเพียรและอดทน บริการสาธารณะคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม บริการสาธารณะเป็นกลางกับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ และบริการสาธารณะถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารงานองค์กร 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานองค์กร

การทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ความสามารถของผู้บริหาร การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและ ประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้ามาเป็นผู้กำหนดตายตัวว่าจะใช้กระบวนการใดขึ้นอยู่กับ สถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทุกกระบวนการที่จะนำ มาใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและโอกาส

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 3) การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์การหรือรัฐบาลหรืองาน ธุรกิจเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงานคือคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการในบรรดาเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในแต่ละองค์การ จะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย ดังนั้นในแต่ละ องค์การจึงต้องมี“บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการบ้างเจ้าหน้าที่บ้างหรือพนักงานบ้างเป็นผู้ปฏิบัติงาน งานจึงสำเร็จและได้ผลตามเป้าหมายโดยทั่วไป การเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยราชการ หรือองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ๆ จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นอย่างดีเช่น มีการกำหนดพื้นความรู้ มีการสอบแข่งขันสอบคัดเลือกเมื่อผ่านการทดสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกได้แล้วยังกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่งก่อน เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้วจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประจำอีกต่อไป แต่การบรรจุแต่งตั้ง บุคคลเข้าปฏิบัติงานดังกล่าวแม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ก็ ไม่ได้เป็นเครื่องประกันที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้ เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมากได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้อย่างดี ดังนั้นคนที่เคยเหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจกลายเป็น คนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายในระยะเวลาต่อมา ประกอบกับบุคลากร เมื่อปฏิบัติงานไปนาน ๆ อาจจะเกิดความเบื่อหน่ายความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยลง ดังนั้น หากได้มีการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถความชำนาญและให้ประสบการณ์ใหม่ๆ ย่อมทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น อันเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Peter F. Drucker (1954) กล่าวว่า การทำงานและลุล่วงด้วยดีโดยทั่วไปจะต้อง อาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ ซึ่งได้อธิบายความเกี่ยวข้องกับการกระทำ 5 ประการคือ

1. การทำงานกับคน ประกอบด้วย
    1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี
    1.2 ความเป็นผู้นำ ทำงานเป็นทีม
    1.3 การเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

2. การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย

2.1 เป้าหมายต้องสูง และสามารถทำให้สำเร็จ

2.2 ต้องมีระบบงาน แผนงานที่ดี

2.3 กำหนดวันเวลาที่จะทำให้ให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

3.1 การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง

3.1.1 การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ โดยใช้ทรัพยากรที่กำหนด อย่างเหมาะสม ตรงตามข้อกำหนดในกระบวนการที่วางไว้

3.1.2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ถ้าความสำเร็จที่เกิดขึ้นมีปริมาณ หรือคุณภาพที่เท่ากันจะต้องใช้ทรัพยากรน้อยกว่า

3.2 การประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิผล

4. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยกระบวนทัศน์ใหม่ คือ

5.1 โลกไร้พรมแดน

5.2 การใช้วิธีการบริหารคุณภาพ (Total Quality Management)

5.3 การรักษาสิ่งแวดล้อม และ

5.4 การมีจริยธรรม

ฟายอล อังรี (Fayol Henri, 1979) หลักการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหาร ทุกระดับในองค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าเป็น “หลักการบริหารสากล” (General Principles of Management) ที่มีทั้งหมด 14 ข้อ (Pugh, 1985) ได้แก่ 1. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 2. การมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) 3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) 5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 6. ความเสมอภาค (Equity) 7. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 8. การให้ผลประโยชน์ ตอบแทน (Remuneration) 9. การมีระเบียบข้อบังคับ (Order) 10. การมีระเบียบวินัย (Discipline) 11.ความคิดริเริ่ม (Initiative) 12. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Sulxordination of Individual Interest to the General Personnel) 13. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of Personnel) 14. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Crope)

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1970) การให้ความสนใจ แต่เพียงส่วนหนึ่งส่วนใดขององค์การซึ่งไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านเทคนิคหรือความต้องการของตนเองนั้น ไม่เป็น

การเพียงพอสำหรับนักบริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญกับทั้งคนงานและงานและต้องมี ความสามารถบริหารงานทั้งสองปัจจัยได้พร้อมๆ กัน เขาเสนอองค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ที่ปรากฏอยู่ทั่วไปในทุกองค์การและมีความสำคัญต่อองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) อย่างมาก ทั้งนี้จะคอยช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์การที่เป็นทางการ ประเด็น สุดท้ายที่ บาร์นาร์ด เสนอแนะและเป็นประโยชน์แก่การศึกษาทฤษฎีองค์การในช่วงนี้และสมัยต่อๆ มา ก็คือ การเสนอแนะให้นักบริหารเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอันเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่ จะอำนวยให้การติดต่อสื่อสารในองค์การดำเนินไปได้อย่างสะดวกและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ (วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์และคณะ, 2554, หน้า 14)

ชูลท์ซ (Schultz, 1994, pp. 291-292) ได้แบ่งการบริหารตามสภาพแวดล้อมในองค์กรออกเป็น 5 ด้าน 1) การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแสงสว่างอุณหภูมิ องค์ประกอบทั่วไปในสถานที่ทำงาน 2) โครงสร้างอาคาร ได้แก่ ห้องน้ำโรงอาหาร และสถานที่พักผ่อน 3) โครงสร้างของงาน ระยะเวลาการทำงาน การสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน 4) การออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 5) ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงานปราศจากสารเคมีอันตราย ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความไมปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานองค์กรโดยความเอื้อเฟื้อพัฒนาบริหารองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เอื้อเฟื้อพัฒนาบริหารองค์กรให้เกิดความเข้มแข็ง บริหารองค์กรด้วยความอดทนมุ่งมั่น เอาใจใส่ ช่วยพัฒนาดำเนินการบริหารองค์กรให้ได้รับประโยชน์ ช่วยพัฒนาดำเนินงานบริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และการยกย่อง ยินดีในบริหารองค์กรด้วยความจริงใจไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย จัดการวางแผนบริหารองค์กรมีความเป็นกลางให้เป็นที่พึ่ง และอำนวยการบริหารองค์กรมีความถูกต้อง และเป็นธรรม

2. ด้านการบริหารงานบุคลากร

ความหมายและเป้าหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management Business Administration : Public Personnel Administration) เป็นหนึ่งในทรัพยากรการบริหาร 4 ประเภท ที่เรียกกันว่า 4 M (Man, Money, Material, Management) ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารทั้งไทยและต่างประเทศให้นิยามและ ความหมายไว้หลากหลาย พอกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัย ด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ

1.1 มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ

1.2 มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในหน้าที่งานที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์การ

1.3 มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูล และเพื่อให้เป้าหมายข้างต้นบรรลุผลตามที่ต้องการ ภารกิจ 3 ด้านที่ต้องกระทำให้ได้ผลลุล่วงไปเป็น อย่างดี

1.4 ต้องสามารถได้คนดีที่มีความสามารถมาทำงาน

1.5 ต้องรู้จักวิธีการใช้คน ให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูง

1.6 ต้องสามารถดำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคน ที่จะให้ทุ่มเทจิตใจ ช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมขององค์การ

หน้าที่และขอบเขตของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการ เลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การ กำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร หน้าที่งานทางด้านการบริหารงานบุคคลนี้ ลักษณะจะแตกต่างกันกับหน้าที่ทางธุรกิจ ประการอื่นๆ ขององค์การธุรกิจ กล่าวคือ จะมีขอบเขตคาบเกี่ยวไปสองทาง ทางหนึ่งคือเกี่ยวข้อง หรือคาบเกี่ยวเข้าไปในกิจกรรมต่างๆ เกือบจะทุกด้าน และในอีกทางหนึ่งก็คือเป็นภาระหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติของผู้บริหารทุกคน ซึ่งต่างก็จะต้องเป็นผู้บริหารงานบุคคลด้วยพร้อมกัน หรือกล่าวอีก นัยหนึ่งก็คือ ผู้บริหารทุกคนล้วนแต่ต้องเป็น “นักบริหารงานบุคคล” ด้วยพร้อมกัน

ปรัชญาและความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปนั้นเป็นที่ทราบกันว่า การแสดงออกหรือการกระทำใดๆ ของแต่ละคน และรูปแบบของการปฏิบัติที่จะเป็นไปในทางใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับข้อสมมติฐานหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน (basic assumption) ของผู้บริหารแต่ละคนเสมอ ในทำนองเดียวกันกับเรื่องการบริหารงานบุคคล การปฏิบัติหรือปรัชญาของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารแต่ละคนที่มีอยู่นั้น จะเป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ คือ

1. ประสบการณ์ การศึกษา และพื้นฐานของผู้บริหาร กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับการที่ บุคคลนั้นได้เคยมีความประทับใจ ความเข้าใจ และมีพื้นฐานเกี่ยวกับคนมาอย่างไร ก็จะเป็นความ เชื่อที่พัฒนาและสร้างสมขึ้นมาภายใน

2. ปรัชญาของฝ่ายบริหารระดับสูง กล่าวคือ หากได้เคยผ่านการทำงานมาใน องค์การหรือหน่วยงานแบบไหนก็ตาม แต่ละคนก็มักจะได้เคยมีโอกาสได้รับการถ่ายทอด ได้รู้เห็น รับฟังและถูกปฏิบัติมาด้วยตนเอง ซึ่งย่อมจะกลายเป็นความเชื่อได้เช่นกัน

3. อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นในค่านิยม รูปแบบ การชีวิต กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานหรือความก้าวหน้าในการศึกษา ล้วนมีผลทางอ้อมที่ทำให้ ปรัชญาการบริหารงานบุคคลต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย

4. ข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน ปรัชญาการบริหารบุคคลจะโน้มเอียงไปในทางใด ที่สำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารว่าจะยึดข้อสมมติฐานพื้นฐานที่เกี่ยวกับคนแบบใดระหว่าง 2 แบบ คือ Theory X ที่เชื่อว่า “ธาตุแท้ของคนนั้นเป็นคนเลว” หรือเชื่อในทางตรงข้าม คือ Theory Y ที่เชื่อว่า “คนเป็นทรัพยากรที่ประเสริฐที่ธาตุแท้ในส่วนลึกเป็นคนดีด้วยกันทุกคน”

5. ความจำเป็นที่ต้องมีการจูงใจที่ถูกต้องยิ่งขึ้น สภาพลักษณะของคนจะต้องมีการ ชักนำหรือจูงใจด้วยวิธีใหม่ที่แตกต่างจากเดิมตามความก้าวหน้าของการศึกษาเรื่องทฤษฎีของ การจูงใจ (Theory of Motivation) ดังนั้น การมุ่งที่จะเข้าใจและพยายามทำให้ถูกต้องย่อมเป็นผล โดยตรงที่ทำให้ปรัชญาของการบริหารบุคคลเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวทางใหม่ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

หลักทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปยึดหลักของระบบสำคัญ 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งมีหลักและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่าง กัน กล่าวคือ ระบบอุปถัมภ์หรือที่เรียกกันว่าระบบชุบเลี้ยง (Spoils System) ระบบเล่นพวก (Nepotism) หรือระบบชอบพอเป็นพิเศษ (Favoritism) เป็นระบบที่การพิจารณาเลือกสรรคนเข้าทำงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่บุคลากรของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรขาดสมรรถภาพ งานไม่ ก้าวหน้า เพราะมีการบรรจุแต่งตั้งกันตามความพอใจมากกว่าการเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มักจะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาในองค์การต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานจะมุ่งทำงานเพื่อ เอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าปฏิบัติตามหน้าที่ บุคลากรขาดหลักประกันความมั่นคง ระบบดังกล่าวทำ ให้เกิดความไม่พอใจแก่ราชการมากจึงมีความริเริ่มที่จะขจัดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดมี ระบบคุณธรรมขึ้น หรือที่เรียกกันว่าระบบคุณวุฒิ ระบบคุณความดี ระบบความรู้ความสามารถ วิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็น สำคัญ ระบบนี้มีหลักสำคัญๆ คือ หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity) หลักความสามารถ (Competence) หลักความมั่นคง (Security) และหลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) การนำระบบคุณธรรมมาใช้กับการบริหารงานบุคคลก็เพื่อให้เกิดความประหยัด ค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล กับ

เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับความเป็นธรรมจากการ บริหารงานบุคคล และเพื่อขจัดความยุ่งยากสลับซับซ้อน ทำให้มีมาตรการที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยทั่วไป และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นได้โดยง่าย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างจริงจัง จึงต้องมีหน่วยงาน หรือองค์กรกลางเพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานเดียวกัน จึง มีความจำเป็นต้องจัดตั้ง องค์การกลางการบริหารงานบุคคล ซึ่งในทางวิชาการสามารถ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคณะกรรมการ (Commission) เป็นรูปแบบที่ฝ่ายบริหารจะแต่งตั้งบุคคลขึ้นมาจำนวนหนึ่งทำหน้าที่ร่วมกัน มีกำหนดวาระของคณะกรรมการ

2. รูปแบบผู้อำนวยการ (Directorate – general) โดยองค์การจะแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเพียงผู้เดียว มักนิยมใช้ในภาคเอกชน

3. รูปแบบผสมระหว่างคณะกรรมการและผู้อำนวยการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกัน โดยให้งานนโยบายเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ ส่วนงานปกติหรืองานธุรการเป็นหน้าที่ของผู้อำนวยการในประเทศไทยใช้รูปแบบนี้ ทำให้เกิดมีองค์การกลางบริหารงานบุคคล หลายคณะ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) และคณะกรรมการอัยการ (ก.อ.) เป็นต้น ปกติคณะกรรมการจะไม่ทำงานประจำ แต่จะมาประชุมเป็นครั้งคราว ส่วนงานประจำเป็นหน้าที่ของเลขาธิการ ก.พ. เลขานุการ ก.ต.

4. รูปแบบกระทรวงหรือทบวง รูปแบบนี้องค์การกลางบริหารงานบุคคลจะถูกจัดตั้ง ขึ้นถาวรในรูปของกระทรวงหรือทบวง เพื่อรับผิดชอบในเรื่องการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยเฉพาะ

ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ยึดหลักสำคัญ 12 ประการ เป็นหลักในการ จัดระบบบริหารงานบุคคล คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลัก ความเป็นกลางทางการเมือง หลักพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพและหลักการศึกษาวิจัย ซึ่งหลักทั้ง 12 ประการนี้นับเป็นรากฐานของการบริหารงานบุคคลแผนใหม่

พยอม วงศสารศรี (2542, หน้า 5) การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และ บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การบริหารงานบุคลากรด้วยความเมตตาในการแต่งตั้ง การโยกย้าย ให้ความช่วยเหลือในการขอการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความช่วยเหลือในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมในการลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง กรุณาช่วยเหลือในบุคลากรเมื่อเห็นว่าได้รับความลำบาก ให้การปกป้องช่วยความเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง แสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่ดี แสดงความยินดีในบุคลากร มองเห็นว่าประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ และมีความอดทน ไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

กรมการปกครอง (2543, หน้า 36) ระบบงบประมาณของท้องถิ่นเป็นระบบงบประมาณแบบแสดงรายการกล่าวคือการจัดทำ งบประมาณหรือการใช้จ่ายเงินนั้นไม่จำเป็นต้องกำหนดแผนพัฒนาหรือแผนงานโครงการขึ้นมาก่อน จะใช้จ่ายเงินหมวดรายจ่ายใดก็สามารถนำไปตั้งแสดงรายจ่ายในหน่วยงานได้ (เดิมหมวดรายจ่ายมี 11 หมวด ได้แก่หมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้ สอย หมวดค่าวัสดุ หมวดค่าสาธารณูปโภค หมวดเงินอุดหนุน หมวดรายจ่ายอื่น หมวดครุภัณฑ์และ หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง)

ดังนั้นงบประมาณแบบแสดงรายการจึงคุมงบประมาณที่หมวดรายจ่าย ต่างๆ ต่อมากระทรวงมหาดไทยเห็นว่าระบบงบประมาณแบบนี้ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพราะไม่มีวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินที่ชัดเจนว่านำเงินไปทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด อย่างไร จึงได้ปรับระบบงบประมาณใหม่ทั้งระบบโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ว่าก่อนการใช้จ่ายให้ท้องถิ่นกำหนดโครงการขึ้นในแผนพัฒนาท้องถิ่นเสียก่อนให้ชัดเจน แล้วตั้งงบประมาณรายจ่ายให้เป็นไปตามโครงการนั้น ระบบนี้จึงเน้นควบคุมงบประมาณที่แผนงานและงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่า จะควบคุมที่หมวดรายจ่ายอย่างที่แล้วมาเรียกระบบนี้ว่า ระบบงบประมาณแบบแผนงาน

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 ระบุว่า “งบประมาณ” หมายความว่า แผนงาน หรืองานสำหรับประมาณการด้านรายรับและรายจ่าย แสดงในรูปตัวเลข จำนวนเงิน การตั้งงบประมาณ คือ การแสดงแผนดำเนินงานออกเป็นตัวเลขจำนวนเงิน

ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณ

งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงานสามารถนำเอางบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของ งบประมาณมีดังนี้

1) ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ เพื่อป้องกันการรั่วไหลและการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง

2) ให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็น เป็นโครงการลงทุน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3) เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรหรืองบประมาณของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่เร็วที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4) เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากร และเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงาน นั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

การจัดทำงบประมาณ

การทำงบประมาณผู้ทำงบประมาณต้องเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดเตรียมงบประมาณรายรับ การจัดตั้งงบประมาณรายจ่าย การอนุมัติและบริหารงบประมาณ การราย งานผลการใช้จ่ายงบประมาณซึ่งจะเกี่ยวพันกับทุกหน่วยงาน กระบวนการดำเนินงานในเรื่องงบประมาณ ทั้งหมดนี้อาจแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1) การจัดเตรียมงบประมาณ

2) การอนุมัติงบประมาณ

3) การบริหารงบประมาณ

การจัดเตรียมงบประมาณ หมายถึง การจัดเตรียมงบประมาณทั้ง 2 ด้าน คือ วงเงินงบประมาณรายรับและวงเงิน งบประมาณรายจ่ายในขั้นตอนการจัดเตรียมงบประมาณยังสามารถแบ่งขั้น ตอนออกได้ดังนี้

1) ประมาณการรายรับและประมาณการรายจ่าย ในการจัดทำงบประมาณประจำปีจะต้องมีการประมาณการรายรับไว้ว่าจะสามารถจัดหารายรับเพื่อใช้เป็นงบประมาณรายจ่ายเป็นจำนวนเงินเท่าใด ซึ่งการกำหนดรายรับ รายจ่ายจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและสมดุล

2) กำหนดแนวนโยบายงบประมาณ คณะผู้บริหารหน่วยงานต้องกำหนดแนวนโยบายงบประมาณ โดยพิจารณาถึงความสอดคลองที่จะมีต่อนโยบายของหน่วยงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น จากงบประมาณที่มีต่อสังคมและด้านอื่นด้วย

3) กำหนดวงเงินของแต่ละหน่วยงาน เมื่อไดรับนโยบายงบประมาณแลวจะตองมีการพิจารณากำหนดวงเงินและจัดสรรวงเงินตามแนวนโยบายงบประมาณ

4) หน่วยงานขอตั้งงบประมาณ เมื่อหน่วยงานได้รับทราบวงเงินงบประมาณของตัวเองแล้วต้องขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยยึดแนวนโยบายงบประมาณที่ได้กำหนดไว้แล้ว

5) เจ้าหน้าที่งบประมาณ พิจารณา รายละเอียดงบประมาณที่ หน่วยงานตาง ๆ งบประมาณรายจ่าย โดยพิจารณาดานความเหมาะสม ความสอดคล้องต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ นโยบาย งบประมาณ ความพรอมของหน่วยงานที่จะปฏิบัติงาน อาจมีการปรับลดงบประมาณไดตามความ เหมาะสม และแกไขปรับปรุงงบประมาณเสนอตอผู้บริหาร

6) ผู้บริหาร พิจารณารางงบประมาณรายจ่าย โดยพิจารณา รายละเอียดแผนงาน งาน และโครงการต่าง ๆ ว่าเหมาะสมเพียงใด สมควรอนุมัติหรือไม่

การอนุมัติงบประมาณ

หมายถึง การพิจารณร่างงบประมาณที่หน่วยงานเสนอขึ้นมาโดยผู้มีอำนาจในการอนุมัติงบประมาณ มีอำนาจที่จะวิเคราะห์ตัดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงงบประมาณได้แต่ต้องอยูภายในวงเงินงบประมาณที่เสนอมา

การบริหารงบประมาณ

หมายถึงการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงาน งาน และโครงการที่ได้รับอนุมัติงบประมาณ เพื่อป้องกันการรั่วไหล โดยการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบ ตามระเบียบที่ หน่วยงานกำหนด ซึ่งมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1) การทำแผนดำเนินงาน เมื่อหน่วยงานได้รับอนุมัติงบประมาณแล้วให้ทำแผนดำเนินงาน การโดยกำหนดกิจกรรมที่จะทำและจำนวนเงินที่จะใช้ในช่วงเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกำลังเงินที่ประมาณการจะได้รับ

2) ดำเนินการใช้งบประมาณตามแผนดำเนินงาน โดยการขออนุมัติเงินตามระเบียบฯ

3) การตรวจสอบ เมื่อมีการเบิกจ่ายเงินไปแล้วต้องมีการตรวจสอบว่าได้ใช้จ่ายเงินไปตามจริงที่เบิกไปหรือไม่การตรวจสอบจึงเป็นวิธีการสำคัญที่จะควบคุมการบริหารด้านการเงินเป็นไปตาม แผนปฏิบัติงาน ไม่รั่วไหลและให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบทางการเงิน

4) การรายงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการตรวจสอบและประเมินผลให้มีการรายงานผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเป็นระยะ ๆ เพื่อสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงานตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้ว่ามี ความคืบหน้าไปประการใดและจะต้องใช้เป็นผลในการตั้งงบประมาณในปีต่อไปด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง เอื้อเฟื้อให้การสนับสนุนงบประมาณในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา เอื้อเฟื้อให้การสนับสนุนในงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม ช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อได้รับการร้องขอจากส่วนงานต่าง ๆช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม เป็นกันเองในการขออนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ เป็นกันเองในการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุมค่า เหมาะสมเพียงพอกับทุกฝ่าย ใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และจัดสรรใช้งบประมาณคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม

4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับทางเลือกสาธารณะ (Public Choice) ได้ถูกพัฒนามาเป็นสาขาหนึ่ง เพื่อใช้ในการศึกษาปัญหาสำคัญมีมีปรากฏการณ์ที่กลไกตลาดไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกลไกตลาดอย่างเสรีที่ไม่สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงสินค้าและบริการ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้เข้าไปทำหน้าที่ในการจัดหาสินค้าและบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการทำหน้าที่ของกลไกตลาดเดิมที่เป็นอยู่ ด้วยเหตุนี้การนำแนวคิดทางกลไกตลาดมาใช้ในการพัฒนาการบริการภาครัฐ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ ครอบคลุมศาสตร์ ต่าง ๆ ทั้งเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

หลักการพื้นฐานของแนวคิดเกี่ยวกับทางเลือกสาธารณะ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2556, หน้า 328) ได้อธิบายว่า แนวความคิดทางเลือกสาธารณะ เป็นแนวคิด ที่อธิบายได้ว่า หน่วยราชการควรแข่งขันในการจัดหาสินค้าและบริการให้แก่ประชาชนที่เป็นลูกค้า และไม่ควรผูกขาดสินค้าและบริการ ตลอดจนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ ทั้งนี้จะเห็น ได้ว่าสาเหตุที่ระบบราชการไม่สามารถเป็นตัวแทนของข้อเรียกร้องของประชาชนแต่ละคนได้ก็เพราะ ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ประการหนึ่ง ด้วยเหตุนี้จึงขาดความกระตือรือร้นในการ ปรับปรุงบริการของตนเพราะขาดคู่แข่ง ประชาชนผู้เป็นลูกค้าของหน่วยงานของรัฐบาลจึงได้รับการ บริการที่ไม่ดีเท่าที่ควร ฉะนั้นจึงควรนำแนวคิดทางเลือกสาธารณะมาใช้โดยให้หน่วยงานราชการต้องพึ่งกลไกของตลาดในการจัดหาสินค้าและบริการให้แก่ประชาชน ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีโอกาสเลือก บริโภคสินค้าและบริการของรัฐบาลได้มาชนิดขึ้น และราคาถูกลงอีกด้วย

แนวคิดทางเลือกสาธารณะ (Public Choice) เป็นแนวคิดที่สามารถพิจารณาได้ทั้งในลักษณะที่กว้างและลักษณะเฉพาะ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ซึ่งสามารถแยกมุมมองในการศึกษาได้ในมุมมองที่กว้างและมุมมองที่เฉพาะเจาะจงโดยสามารถทำความเข้าใจแนวคิดทางเลือกสาธารณะซึ่ง วรเดช จันทรศร (2540, หน้า 78-80) ได้อธิบายไว้ เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ในความหมายอย่างกว้าง ทางเลือกสาธารณะคือแนวคิดที่นำเอาหลักการทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการศึกษาการวินิจฉัยสั่งการที่ไม่ได้อยู่ในส่วนของตลาดซึ่งหมายถึงส่วนของภาครัฐ

2. ในความหมายที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจงทางเลือกสาธารณะ คือการมุ่งเอาความรู้เกี่ยวกับ พฤติกรรมของตลาด (Market Behavior) อธิบายถึงพฤติกรรมการตัดสินใจที่เกิดขึ้น ในส่วนของ ภาครัฐ ตลอดจนมุ่งที่จะนำเอากลไกของตลาดมาปรับปรุงเพื่อให้การตัดสินใจในส่วนของภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดของเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ได้โต้แย้งว่า รัฐบาลและระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อความมีอิสระของปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกของตนเองเนื่องจากการเข้ามาแทรกแซงหรือการดำเนินการของรัฐมักจะอาศัยอำนาจการสั่งการและการควบคุม (Command & Control) มากกว่าการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลตอบแทน (Incentives & Rewards) ทำให้มีประสิทธิภาพด้อยกว่ากลไกตลาด บรรดานักวิชาการกลุ่มดังกล่าวจึงได้พยายามเรียกร้องและผลักดันให้ดำเนินการลดบทบาทและขนาดของรัฐลง ในขณะเดียวกันก็ได้เสนอให้ได้มีการนำเอาระบบตลาดและกลไกราคาเข้ามามีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทดแทนการเข้าแทรกแซงของภาครัฐให้มากที่สุด (รัชยา ภักดีจิตต์, 2557, หน้า 62) ซึ่ง ฐานคติดังกล่าวจึงเป็นการปรับลดบทบทบาทและขนาดของภาครัฐลงและเปิดโอกาสให้กลไกตลาด กลับเข้ามาทำหน้าที่ทดแทนให้ได้มากที่สุด โดยอาศัยวิธีการและมาตรการต่าง ๆ เช่น การแปรสภาพ กิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (Privatization) การทำให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย (Legalization) การลดการควบคุม (Deregulation) รวมถึงการใช้มาตรการการจูงใจ

การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสาขาวิชานี้ในส่วนที่เกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์พิจารณาได้จากการก่อตัวของลักษณะวิชานี้ซึ่งเชื่อมโยงถึงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์สมัยดั้งเดิมนับตั้งแต่ผลงานของวู้ดโรว์วิลสัน (Woodrow Wilson) เป็นต้นมา โดยวินเซนต์ออสตรอม (Vincent Ostrom) ซึ่งเป็นนักวิชาการทางเลือกสาธารณะคนสำคัญได้วิพากษ์ผลงานของวิลสันที่เน้นการจัดระบบบริหารแบบรวมอำนาจตามสายการบังคับบัญชาว่าเป็นวิธีการที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administration) และเป็นวิธีการที่ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ตลอดจนไม่สามารถสอดคล้องกับ

ลักษณะการให้บริการสาธารณะแต่ละประเภทในทัศนะของออสตรอม (Ostrom, 1974, pp. 43-44) ผลงานของวินสันรวมทั้งผลงานของนักวิชาการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับวิลสัน ซึ่งได้แก่ แมกซ์เวเบอร์ (Max weber) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้รัฐประศาสนศาสตร์ดั้งเดิมถูกโจมตีจากนักวิชาการ เป็นจำนวนมากจนก่อให้เกิดวิกฤตการณ์ทางด้านเอกลักษณ์ขึ้น

ด้วยเหตุที่แนวการศึกษาแบบทางเลือกสาธารณะมีที่มาจากการนำเอาหลักเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับศาสตร์อื่น ๆ ทางการเมืองและการบริหาร เพราะเชื่อว่าจะสามารถช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นของรัฐประศาสนศาสตร์หรือเป็นทางออกอย่างหนึ่งได้ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางดังกล่าวยึดถือในสมมติฐานหรือฐานคติที่สำคัญ 8 ประการดังนี้ (Ostrom, 1974, pp. 34-39)

1. ทางเลือกสาธารณะยอมรับในฐานคติที่ว่า ปัจเจกบุคคลเป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งหมายความว่าปัจเจกบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองหรือผู้อยู่ใต้การปกครองย่อมจะมีลักษณะคล้ายคลึงกันคือ มีความเห็นแก่ตัว มีความมีเหตุผลและต้องการทางเลือกที่ให้ประโยชน์แก่ตนมากที่สุด แต่มักเป็นไปภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์และข้อมูลที่มีอยู่

2. ทางเลือกสาธารณะตระหนักว่า ปัจเจกบุคคลเหล่านั้นมักจะใช้อำนาจทางการเมืองแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคลอื่นซึ่งพฤติกรรมการตัดสินใจที่มีข้อสมมติฐานจากหลักทางเศรษฐศาสตร์ในลักษณะนี้จำเป็นจะต้องอิงหลักทางเศรษฐศาสตร์ที่เน้นการแข่งขัน และการถ่วงดุลซึ่งกันและกันมาประกอบในการแก้ไขปัญหา

3. เนื่องจากโครงสร้างของการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญเน้นหลักของการถ่วงดุล ซึ่งกันและกันดังนั้นสมรรถนะของแต่ละบุคคลตลอดจนขององค์การของรัฐจึงถูกจำกัดหรือขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคคลหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ภารกิจในการจัดและแก้ไขรูปแบบการบริหารตามแนวทางของทางเลือกสาธารณะจึงควรมีลักษณะที่ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลในแต่ละตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่ดีหรือไม่ดีและแต่ละองค์การ จำเป็นต้องทำการตัดสินใจให้เป็นไปในรูปแบบของหลักเหตุผลและสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนให้ได้มากที่สุด

4. ทางเลือกสาธารณะตระหนักว่าการจัดหาสินค้าและบริการสาธารณะย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของกลุ่มที่มีหลากหลายและขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ทางการเมืองของเรื่องแต่ละเรื่อง ในทรรศนะนี้รัฐประศาสนศาสตร์จึงเป็นเรื่องที่เข้าไปอยู่ในขอบข่ายของการเมือง

5. ทางเลือกสาธารณะยอมรับในความแตกต่างกันของสินค้าและบริการสาธารณะแต่ละประเภทความแตกต่างเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องอาศัยวิธีการบริหารองค์การ (Organization Arrangement) ที่แตกต่างกัน

6. ทางเลือกสาธารณะ ตระหนักว่าระบบบริหารขนาดใหญ่ที่ใช้การจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไปโดยให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบต่อศูนย์รวมอำนาจเพียงแห่งเดียว จะมีผลทำให้ระบบบริหารนั้นไม่สามารถที่จะสนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชนและสภาพแวดล้อมได้

7. ทางเลือกสาธารณะเห็นว่าระบบบริหารในลักษณะลดหลั่นการดังกล่าวทำให้การให้บริการของรัฐเป็นไปอย่างไม่ประหยัด ล่าช้า หรืออีกนัยหนึ่ง ไม่อาจบรรลุประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มที่

8. ทางเลือกสาธารณะเชื่อว่าการจัดระบบของการจัดองค์การแบบกระจายอำนาจและมีหลายศูนย์อำนาจมีความคาบเกี่ยวซับซ้อนหรือแข่งขันซึ่งกันและกันในหลาย ๆ ระดับและภายในเขตปกครองเดียวกัน จะเป็นเงื่อนไขอย่างสำคัญที่จะทำให้ระบบนั้นสามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้บริโภคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมได้

ดังนั้น ฐานคติที่สำคัญของแนวคิดทางเลือกสาธารณะ จึงเป็นการให้ความสำคัญกับปัจเจกกับบุคคล การกระจายอำนาจ การส่งเสริมการแข่งขัน การตัดสินใจตามหลักเหตุผลประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากรการยอมรับความแตกต่างและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่หลากหลาย

สุธินี อัตถากร (2561, หน้า 36-37) กล่าวไว้ว่า ในทางปฏิบัติ สามารถนำทฤษฎีทางเลือกสาธารณะมาใช้ในการปรับปรุงการ บริหารงานภาครัฐจากเงื่อนไขที่นำเสนอจากฐานคติต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ภาครัฐออกแบบสิ่งจูงใจทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจทางบวก เช่นการให้รางวัล และสิ่งจูงใจทางลบ เช่น การลงโทษ และพัฒนาสิ่งจูงใจที่พัฒนาไปเป็นอุดมการณ์ เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในกิจการสาธารณะมากขึ้น

2. ภาครัฐสามารถปรับปรุงการให้บริการประชาชน โดยออกแบบในเชิงนโยบายให้หน่วยงานภาครัฐได้จัดให้มีทางเลือกในการให้บริการประชาชนที่มีความหลากหลาย เช่น การให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ สาขาย่อยของหน่วยงานของรัฐ การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว การให้บริการนอกเวลาและสถานที่ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการให้บริการ ลดการปฏิบัติที่ให้โทษ ลดการใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือระบบเส้นสาย สร้างความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐตลอดจนสร้างความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้แก่ประชาชน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขอหน่วยงานภาครัฐโดยรวม

3. ภาครัฐสามารถนำระบบและกลไกที่ภาคเอกชนใช้อยู่ในการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าและประชาชน ตลอดจนหาทางตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมาใช้ในวิธีการที่หลากหลาย

เช่น ให้มีการประเมินผลการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยประชาชนเป็นประจำ และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบหาระดับคุณภาพในการให้บริการที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเป็นประจำทุกเดือน ทุกไตรมาสและทุกปี ตลอดจนเปรียบเทียบเป้นอนุกรมเวลาเพื่อดูความเปลี่ยนแปลงในการให้บริการ ของรัฐ

4. ภาครัฐควรจัดโครงสร้างในการให้บริการของภาครัฐให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านโครงสร้างของการบริหารทางการศึกษา ซึ่งควรจะเปลี่ยนจากการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางมาเป็นกระจายอำนาจให้กับสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะการรวมอำนาจทำให้เกิดการใช้ระเบียบแบบแผนเดียวกัน ทำให้เกิดความเหมือนและขัดขวางนวัตกรรม และทำให้หน่วยปฏิบัติมีระบบของการให้บริการที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และไม่สามารถพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปได้

5. ภาครัฐควรส่งเสริมกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐอย่างเต็มรูปแบบ ได้แก่ ขั้นตอนของการให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น ขั้นตอนในการวางแผน ขั้นตอนในการตัดสินใจ ขั้นตอนการร่วมปฏิบัติ ขั้นตอนในการติดตามและประเมินผล ขั้นตอนในการร่วมรับผลประโยชน์ และขั้นตอนของการปรับปรุงเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

6. ภาครัฐควรยึดถือนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาร่วมปฏิบัติในกิจกรรมของรัฐอย่างจริงจังโดยยึดปรัชญาทำน้อยให้กลายเป็นมาก เช่น กรณีการนำ อสม. มาช่วยในการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขและบริการสาธารสุขให้มีความแข็งแกร่งมากขึ้นลงไปถึงระดับหมู่บ้าน อันเป็นการสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับประชาชนอย่างแท้จริง

2.6 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

การปกครองส่วนภูมิภาคเมืองร้อยเอ็ด เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดร้อยเอ็ด โดยถือเป็นศูนย์กลางด้านการปกครองและเศรษฐกิจของจังหวัด

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเมืองร้อยเอ็ดตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคาม (จังหวัดมหาสารคาม) และอำเภอจังหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอธวัชบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภออาจสามารถและอำเภอจตุรพักตรพิมาน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอศรีสมเด็จ

การแบ่งเขตการปกครอง

ท้องที่อำเภอเมืองร้อยเอ็ดประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาล 4 แห่ง 2) องค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง

1) เทศบาล 4 แห่ง

1.1 เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลในเมืองทั้งตำบล

1.2 เทศบาลตำบลโนนตาล ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนตาลทั้งตำบล

1.3 เทศบาลตำบลปอภาร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปอภาร (ปอพาน) ทั้งตำบล

1.4 เทศบาลตำบลสีแก้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสีแก้วทั้งตำบล

2) องค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลรอบเมืองทั้งตำบล

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหนือเมืองทั้งตำบล

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขอนแก่นทั้งตำบล

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลนาโพธิ์ทั้งตำบล

2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสะอาดสมบูรณ์ทั้งตำบล

2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนรังทั้งตำบล

2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองแก้วทั้งตำบล

2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองแวงทั้งตำบล

2.9 องค์การบริหารส่วนตำบลดงลาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงลานทั้งตำบล

2.10 องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแคนใหญ่ทั้งตำบล

2.11 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองทองทั้งตำบล

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 โดยมี ท้องถิ่นจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำหน้าหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

2. อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

1) รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน ประกอบด้วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัดเวรดูแลสถานที่ทำงาน งานเลขานุการหัวหน้าสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด

2) การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด การขออนุญาตลาในกรณี ต่าง ๆ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการขออนุญาตเดินทาง ไปราชการของข้าราชการ ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

2. กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ดังนี้

1) การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2) การพิจารณาตรวจสอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง โยกย้ายพนักงานและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การจัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การประสานกับสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในและนอกเขตจังหวัด

5) การคัดเลือกกรรมการผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด)

6) การประสานในการจัดประชุมคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด)

7) การแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการฯให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ

8) การประสานงานกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

9) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลกรทางการศึกษาท้องถิ่น และสมาชิกสภา หรือผู้บริหารท้องถิ่น

10) ให้คำปรึกษาแนะนำและตอบข้อหารือทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น

3.1 งานบริหารบุคคล

1) การบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล

2) การออกหนังสือรับรองบุคคลสมาชิกสภาท้องถิ่น

3) การออกบัตรประจำตัวของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

4) การลาของผู้บริหารท้องถิ่น

5) การอบรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

6) การแต่งกายของพนักงาน/ข้าราชส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น

7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 งานประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะ

1) การกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

2) การพิจารณาร่างแผนพัฒนาระยะปานกลาง (3 ปี) และแผนพัฒนาประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบและกลั่นกรองแผนพัฒนาดังกล่าวเพื่อเสนอผู้ว่าราชการ จังหวัด

3) การสนับสนุนด้านวิชาการข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการวางแผนพัฒนาการ ประสานแผนพัฒนาและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้อง ถิ่น

4) การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น เช่น ข้อมูลบุคคล (สมาชิกสภา/ผู้บริหาร) ข้อมูลด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าโครงการอินเตอร์เน็ตตำบล

5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

6) การดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7) การส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางที่ได้มาตรฐานในการจัดทำหลัก เกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา 52 แห่งพระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 งานงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนารายได้

1) การประสานงานโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการขอใช้เงินเหลือจ่าย รวมถึงการสั่งการก่อนได้รับอนุมัติเงินประจำงวด

2) การดำเนินการด้านเงินกู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การพัฒนารายได้ท้องถิ่น เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน

4) การจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์

1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่นการดำเนินการขออนุมัติยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ

2) การขอจำหน่ายหนี้สูญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกเว้นการจำหน่ายหนี้สูญประเภทภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน และค่าน้ำประปา

3) การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ตลอดจนการพิจารณาผู้ละทิ้งงานจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อบังคับเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง พระราชบัญญัติการสาธารณสุข เป็นต้น

5) การจัดตั้ง ยุบ ยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยนดวงตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) การประชุมสภาท้องถิ่นรวมทั้งข้อหารือระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่นหรือการยุบสภาท้องถิ่น

7) การทำกิจการนอกเขต หรือทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) การเลือกตั้งสมาชิก หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9) งานคดีแพ่ง คดีอาญา กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องหาว่ากระทำผิดคดีอาญาหรือคดีแพ่ง

10) านคดีปกครอง กรณีเกี่ยวกับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการพนักงาน หรือ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11) งานคดีละเมิด กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิด ชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

12) งานติดตามผลทางแพ่งและทางอาญาของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือมีกรณีผิดปกติ ทางการเงิน และรายงานผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

13) งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรมสัญญา

14) การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540

15) การร้องทุกข์กล่าวโทษ ร้องเรียนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

16) การร้องเรียนกล่าวโทษผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การแต่งตั้ง หรือถอดถอนผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น

17) การประสานกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

18) การดำเนินการทางวินัย แพ่ง อาญาของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล

19) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มงานการเงินบัญชี และการตรวจสอบ

5.1 งานการเงิน

1) การดำเนินการด้านการเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ ของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เช่น เงินเดือน เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และของข้าราชการ หรือพนักงานตามโครงการถ่ายโอนบุคลากร

2) เบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การจัดสรรภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การพิจารณาตรวจสอบเอกสารการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ การขอรับเงินบำเหน็จตกทอดของข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) งานการเงินที่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ เงิน ฌปค. หรือเงินภาษี

6) การขอกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี การขอขยายเวลาการเบิกจ่ายเงิน การเบิกตัดปีและขยายเวลาเบิกตัดปี

7) งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสถานธนานุบาล เช่น การเบิกเงินเกินบัญชี การขอจ่ายขาดเงินสะสม และการตรวจติดตามงบการเงินบัญชี เป็นต้น

8) งานพัสดุ ครุภัณฑ์

9) งานรับรองลายมือชื่อผู้เบิกเงินจากคลังจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10) การรายงานทางด้านการเงินตามหนังสือสั่งการ ระเบียบ และกฎหมายกำหนด รวมทั้งการรายงานเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2 งานบัญชี

1) การจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการจ่ายเงิน

2) การจัดสรร ควบคุมงบประมาณ การรายงานและงบเดือน

3) การของบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5.3 งานตรวจสอบ

1) การวางระบบการควบคุมภายในของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

2) การให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3) ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตามรายงานการตรวจสอบที่แจ้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทราบ

4) รายงานผลการตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นทราบ

5) ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบงบการเงิน หรือตรวจสอบบัญชีประจำปี และสรุปผลการดำเนินการ รายงานให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบ พร้อมทั้งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

6) ติดตามผลการสอบทานการปฏิบัติงานด้านการคลังของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พร้อมทั้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

7) ติดตามผลการวางระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบคณะ กรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 และรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

8) การจำหน่ายหนี้สูญกรณีที่ไม่สามารถเร่งรัดจัดเก็บได้ ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ค่าน้ำประปา เป็นต้น

9) การตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพิจารณากรณีสภามีมติไม่รับหลักการแห่งร่างงบประมาณนั้นด้วย

10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มงานส่งเสริมและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยการประสาน และการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ การติดตามการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ การระสานงานกับกลุ่มงานภายในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อแก้ไขหรือหารือแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision) “มุ่งสร้างท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคง ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ(Mission)

1) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับ ให้ร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับพื้นที่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง สมบูรณ์ ด้วยธรรมาภิบาลที่ทุกภาคส่วนของประเทศให้การยอมรับ เชื่อมั่น และมีภาพลักษณ์ที่ดีในระดับนานาชาติ

2) สร้างสรรค์มาตรการ มาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาท้องถิ่นร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโมเดลเศรษฐกิจไทยแลนด์ 4.0 และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ 20 ปี ด้วยนวัตกรรมสร้างคุณค่าองค์ความรู้และเทคโนโลยีแห่งยุคดิจิตอล พร้อมระบบการให้คำแนะนำปรึกษา การประสาน และการสนับสนุน ความเชี่ยวชาญทางการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการบริหารจัดการในระดับสากล

3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะของท้องถิ่นด้วยมาตรฐานการจัดการระดับสากล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกประเภททุกระดับให้มีความมั่นคง ละยั่งยืน เป็น

ฐานการขับเคลื่อนท้องถิ่นที่เชื่อโยงกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และความสมดุลในการพัฒนาของท้องถิ่นกับความจำเป็นในการพัฒนาประเทศสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

4) บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภททุกระดับให้มีปริมาณและสมรรถนะที่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการรองรับภารกิจ การบริการของประชาชน และการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลง

5) พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ทันสมัย เป็นองค์กรคุณธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุข ด้วยคุณภาพการบริหารจัดการในระดับสากล และวัฒนธรรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ค่านิยม(Value)

“มืออาชีพ คิดอย่างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล”

มืออาชีพ หมายถึง บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม มความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาสตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวได้ทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะที่สมบูรณ์ทั้งสมรรถนะองค์กร สมรรถนะตามตำแหน่งงาน และสมรรถนะสากล (ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการสมัยใหม่ วัฒนธรรมสากล) มีขีดความสามารถในการให้คำปรึกษาการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลงานที่โดดเด่น ทำให้สังคม เชื่อมั่นในศักยภาพและความเป็นมืออาชีพ

คิดสร้างสรรค์ หมายถึง บุคลากรในทุกระดับมีทัศนคติ และมุมมองในการทำงานที่ยึดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความคิดบวก คิดพัฒนา มีผลงานการสร้างสรรค์องค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการหนุนเสริมจนเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

ยึดมั่นธรรมาภิบาล หมายถึง บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักการทำงานบนฐานธรรมาภิบาล คือยึดหลักการของนิติธรรม มีคุณธรรม มีความโปร่งใส มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการ

ภาพรวมของ อปท.จังหวัดร้อยเอ็ด

จังหวัดร้อยเอ็ด มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 203 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนร้อยเอ็ดจังหวัด เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เทศบาลตำบล จำนวน 72 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 129 แห่ง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพในหการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น “มุ่งสู่สังคมเป็นสุข”

ปัจจุบันจังหวัดร้อยเอ็ด มีประชากรกลุ่มชาติพันธ์ต่าง ๆ หลากหลายชาติพันธ์ อาทิกลุ่มไทย-ลาว

เป็นกลุ่มชนพื้นเมืองดั้งเดิมอาศัยทั่วไปในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มไทย

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยกระดับความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

ยุทธศาสตร์ที่ 2

เพิ่มความเข้มแข็งในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3

เพิ่มความเข้มแข็งและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 4

เสริมสร้างการมีส่วนร่วม การบูรณาการและการบริหารเครือข่ายในทุกภาคส่วน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมา 2 แห่ง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

เมื่อประมาณ 500-600 ปีมาแล้ว ได้มีชาวบ้านจากหมู่บ้านหมอตาภูงา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการนำของนายตา ซึ่งเป็นหมอรักษาคนไข้ในหมู่บ้าน โดยรักษาทางแพทย์แผนโบราณ ใช้รากไม้สมุนไพร เวทมนต์คาถาเป็นวิชาการมีสมญานามว่า “สีลับขัว”ภรรยาชื่อน้อยพร้อมบุตรธิดาลูกหลานอีกจำนวนหนึ่ง ได้เดินทางจากหมู่บ้านหมอตาภูงาเพื่อจะหาทำเลที่อยู่ใหม่ โดยตั้งจุดมุ่งหมายปลายทางที่อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี มีพาหนะเป็นคาราวานเกวียน 20 เล่ม ขนสัมภาระเครื่องใช้ เครื่องครัว และของใช้ เช่นกระบอง (ใต้) ข้าว พริก เกลือ ฯลฯ ครั้นเมื่อเดินทางมาถึงหนองน้ำแห่งหนึ่ง จึงได้พักค้างแรมพักผ่อนรับประทานอาหาร หมอตาซึ่งเป็นหัวหน้าคณะได้เห็นว่าทำเลที่มีหนองน้ำคู่ขนานกันอยู่อย่างนี้คือมีอีกหนองหนึ่งเยื้องทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือเล็กน้อย และหนองน้ำทั้งสองแห่งนี้อุดมสมบูรณ์มีปลาและสัตว์น้ำชุกชุมพืชผักไม่อดอยาก เหมาะแก่การสร้างบ้านแปลงเมืองจึงชักชวนครอบครัวและพรรคพวกให้อาศัยอยู่พร้อมทั้งสร้างบ้านแปลงเมืองขึ้นบริเวณหนองน้ำทั้งสองแห่งนี้ (ปัจจุบันก็คือหนองขอนแก่นและหนองแวง) โดยอยู่ทางทิศตะวันออกของหนองขอนแก่น ใช้ชื่อว่า “บ้านหนองขอนแก่น” อีกหนองหนึ่งใช้ชื่อว่า “หนองแวง” ทุกคนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขตลอดมา เวลาผ่านไปไม่นานนักก็ได้เกิดโรคระบาด (โรคห่า) ทำให้ชาวบ้านเสียชีวิตไปหลายคน (สมัยนั้นยังไม่มีวัคซีนป้องกัน) จึงได้อพยพครอบครัวและชาวบ้านหนีโรคห่าย้ายที่อยู่ใหม่มาตั้งที่หมู่บ้านขอนแก่นในปัจจุบัน ซึ่งห่างจากที่เดิมประมาณ 1 กิโลเมตรเท่านั้น (บ้านเดิมหรือบ้านร้าง

เรียกขานกันต่อมาว่าโนนบ้านเก่า) และเหตุที่ใช้ชื่อบ้านนั้นคงจะใช้ตามหนองน้ำที่มีขอนไม้มากมายนั่นเอง ต่อมาจึงตัดคำว่า “หนอง” เหลือเพียงชื่อ “ขอนแก่น”จนถึงปัจจุบัน

ต่อมาเมื่อประมาณ 200-300 ปี ได้มีครอบครัวย้ายมาจากจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อมาตั้งรกรากสมทบมีผู้นำชื่อ แก้วภรรยาชื่อ แก่น ซึ่งเป็นต้นนามสกุล “แก้วขอนแก่น” ว่ากันว่าเป็นนามสกุลหัวคิดดีการเรียนรู้เป็นเลิศเหมาะแก่การเป็นผู้นำ และอีกทางหนึ่งได้เดินทางมาจากเวียงจันทร์ ประเทศลาว มีหัวหน้าเป็นผู้หญิงชื่อ “นางสาวเจริญ” ต่อมาได้สามีในหมู่บ้านชื่อ“พันอุ่น”เป็นต้นนามสกุล “อุ่นเจริญ” อีกด้านหนึ่งอพยพมาจากเมืองขอม คงจะเป็นประเทศเขมรขณะนี้ หัวหน้าชื่อ “สัง” ภรรยาชื่อ “นี” เป็นต้นนามสกุล “สังฆะมณี” ว่ากันว่านามสกุลนี้เป็นนามสกุลหัวคิดเป็นเลิศแต่จะชอบเป็นนักเลงและการพนัน อีกตระกูลหนึ่งไม่ปรากฏว่ามาจากไหนที่ใดแต่เป็นตระกูลที่มีอำนาจสูงใหญ่ชาวบ้านยำเกรงนับถือยกย่องให้เป็นผู้นำคือตระกูล “มหาราช” เจ้าพ่อมหาราชมีที่นาสาโทและที่ดินมากมายเจ้าพ่อมหาราชจะนำเกวียนไปค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้า จากหมู่บ้านอื่นได้คราวละมากๆ เจ้าพ่อมหาราชจะไปที่ไหนล้วนแต่คนรู้จักเป็นอย่างดี จนทุกครอบครัวยอมรับความสามารถแม้กระทั่งเสียชีวิตแล้วชาวบ้านก็ยังให้ความเคารพ ยำเกรง ให้ช่วยคุ้มครองอันตรายต่างๆ โดยเฉพาะภัยธรรมชาติ (ศาลเจ้าพ่อมหาราชตั้งอยู่บริเวณวัดป่ามหาราช) ซึ่งเป็นต้นนามสกุล “อาวรณ์” ต่อมาเมื่อประมาณ 150 ปี บ้านขอนแก่นได้เจริญรุ่งเรืองมาตามลำดับขยายเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ จึงได้แยกสาขาเพื่อออกไปตั้งหมู่บ้านใหม่ตามหัวไร่ปลายนา จึงมีหมู่บ้านบริวารหรือเรียกว่าหมู่บ้านลูกหลาน คือ บ้านหนองอาง (บ้านโนนสวรรค์) บ้านหนองต่องร่อง(บ้านโนนสะอาด)บ้านป่าบาก บ้านเหล่าเรือ บ้านหนองพุก บ้านเหล่าใหญ่ บ้านเหล่าบูด (บ้านเหล่าสมบูรณ์) บ้านดงลาน บ้านโนนเมือง บ้านหนองหุ่ง บ้านป่ายาง บ้านตับเต่า บ้านแคนเหนือ และบ้านแคนใต้ ซึ่งทั้งหมดได้แตกแยกสาขาจากบ้านขอนแก่นนั่นเอง (อ้างอิงโดย : นายจักร แก้วขอนแก่น)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

พระประกอบ ถิรจิตฺโต (คำพิมพ์) (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) รองลงมา คือ ด้านกรุณา (ความสงสาร) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านเมตตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร4ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ลำดับตามความสำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีความมีเมตตา กรุณา มุฑิตาและอุเบกขาการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจา ทักทายให้ความเคารพ ความรักและปรารถนาดีต่อกัน ยินดีเมื่อเห็นคนอื่นได้ดีและผู้บริหารต้องแสดงความ ยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ประสบความสำเร็จพร้อมกับปลื้ม ปิติกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ 4) ผู้บริหารควรวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับฐานะวางตนเสมอต้น เสมอปลายไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ตัดสินปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตาม

พระมหาประยุทธ ญาณเมธี (วาชัยญะ) (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.78) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การด้านการบังคับบัญชา ด้านการควบคุมและด้านการประสานงาน 1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 2) ปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้บริหารและประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องแผน ขาดการศึกษาข้อมูลก่อนจัดทำแผน ระบบการจัดการในองค์กรไม่ชัดเจน สถานที่ทำการเล็กไม่สามารถรับบุคลากรเพิ่มให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่เยอะกว่าบุคลากร ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงตามความสามารถของบุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชาอายุมากกว่าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับสายงาน สั่งงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารบางท่านไม่ตระหนักและให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องไม่เห็นความจำเป็นของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน 3) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของ

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ให้ความรู้และเอาใจใส่เรื่องการวางแผนศึกษาข้อมูลให้ชัดเจนก่อนการวางแผนงานแบ่งงานการจัดการในองค์การให้ชัดเจนสร้างที่ทำการให้มีพื้นที่เพียงพอในการรับบุคลากรเข้ามาทำงานเพิ่ม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ โดยไม่เลือกปฏิบัติรู้จักการถ้อยทีถ้อยอาศัยให้เกียรติซึ่งกันและกันจัดให้มีการอบรมสั่งงานให้ชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารควรกำหนดหรือทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในควรพิจารณากำหนดแนวทางหรือวิธีการและช่องทางการสื่อสารและเผยแพร่การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในให้มากขึ้น

พระสราวุธ สุขิโต (ปัดจะมะ) (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่า เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ด้านเมตตา : ความรักความปรารถนาดี ด้านกรุณา : ความสงสารคิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และ ระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความสำคัญผู้บริหารควร เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่และพร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่กำลังตกทุกข์ได้ยาก และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ และให้การยกย่องชมเชย สร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการองค์กรควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านบุคลากรและระบบการ ทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยบริหารอย่างโปร่งใส ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้การบริหารงานของ อบต. และเสนอความเห็นต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

สิทธิ์ธนัชท์ วารุณสหรัชภณ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัด

นครปฐม ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติดำเนินงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะว่า ประชาชนต้องการเสนอแนะการทำงานของ อบต. และร้องทุกข์เรื่องราวต่าง ๆ ได้หลากหลายช่องทาง ในขณะเดียวกันต้องการให้ อบต. ชี้แจงผลการร้องทุกข์ ชี้แจงการใช้งบประมาณ ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของ อบต. ให้มากขึ้นและประชาชนต้องการให้ อบต. เป็นผู้ทำหน้าที่ประสานงานกลุ่มประชาชน เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนา อบต. เพื่อประโยชน์ด้านความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชน ควรเปิดโอกาสเข้ามาร่วมควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา อบต. และการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่าและสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมตาม หลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองมา ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ตามหลักปาปณิกธรรม 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ จากสังเคราะห์ประเด็น สภาพปัญหาผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 2 ประเด็น สำคัญ ได้แก่ 1) สภาพปัญหาในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้บริหารควรสร้างการมี ส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 5 ประเด็นสำคัญ ในด้านการระดมความคิด การวางแผน การลงมือทำ การติดตามประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายของ เทศบาลร่วมกันพัฒนาชุมชนได้อย่างรอบคอบรอบด้าน 2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เหมาะสมในการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร ของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 แนวคิดสำคัญ คือ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางตะวันตกและทางตะวันออก ซึ่งแนวคิดทางตะวันตกเป็นแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วน ร่วม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักนิติธรรม ในส่วนของตะวันออกเป็นการนำเอาหลักพุทธธรรมที่ เหมาะสมสำหรับการสร้างพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อการสร้าง การมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 3 หลักธรรม สำคัญ ได้แก่ หลักปาปณิกธรรม 3 และหลักสังคหวัตถุ 4 และ หลักโลกบาลธรรม มีความเหมาะสม ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารความเป็นผู้นำของตน ผู้ที่อยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่าง

มี ความสามัคคีมีความสุข มีพลัง และที่สำคัญทุกคนในท้องถิ่นต้องมีความละอายและเกรงกลัว ต่อการทำไม่ดีเห็นประโยชน์ของส่วนร่วมมาก่อนประโยชน์ส่วนตนเสมอ 3. รูปแบบพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) รูปแบบการสร้างการการมีส่วนร่วมของผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ในสภาพปัจจุบัน (2) รูปแบบการสร้างการการมีส่วนร่วมของผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ตามหลัก ปาปณิกธรรม 3 (3) รูปแบบการสร้างการการมีส่วนร่วมของผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ (4) รูปแบบพุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ท้องถิ่น เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ

มงคล ต้นศิริ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่ มีระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.96) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรม ของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่ ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตาม จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์สูงมากจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบลใน เขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่ใน ด้านเมตตาควรมุ่งเน้นช่วยเหลือให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลกร และคอยช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้านกรุณาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาลและประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในการบริหาร จัดการภายในหน่วยงานและในเขตชุมชน ด้านมุทิตาควรมีระบบการสร้างขวัญและกำลังใจให้ เกิดขึ้นในหน่วยงานและชุมชน และด้านอุเบกขาผู้บริหารต้องวางตนเป็นกลางและยึดถือหลักความ ยุติธรรมการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและชุมชน

สุริโย พินโย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชนเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพบทบาทผู้นำชุมชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานครผู้นำชุมชนมีบทบาท ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ มีความคิด ความสามารถ มีความรู้เพื่อมาวางแผน กำหนดนโยบาย โดยประสานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมที่จะนำทรัพยากรในชุมชนเป็นความรับผิดชอบในการทำกิจกรรม ความมีสภาวะผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ นำสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของชุมชน 2. การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร หนองจอกเป็นพื้นที่มีผู้นำชุมชนมากที่สุดของกรุงเทพมหานคร พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำที่ต้องรู้เพื่อนำมา

ประยุกต์ใช้กับบทบาทผู้นำชุมชนด้านเมตตา ความรัก กรุณา มุทิตา, อุเบกขา ช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า ยินดีปราศจากไม่อิจฉา ความเที่ยงธรรม 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้นำชุมชนเป็นคณะดำเนินการงานที่ต้องดูแลผลประโยชน์ของชุมชน จำเป็นต้องนำหลักธรรมของผู้นำโดยเฉพาะพรหมวิหาร 4 ให้มีความรู้ มีธรรมเป็นภาคภูมิกับหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยวิธีต่าง ๆ ที่เหมะสม

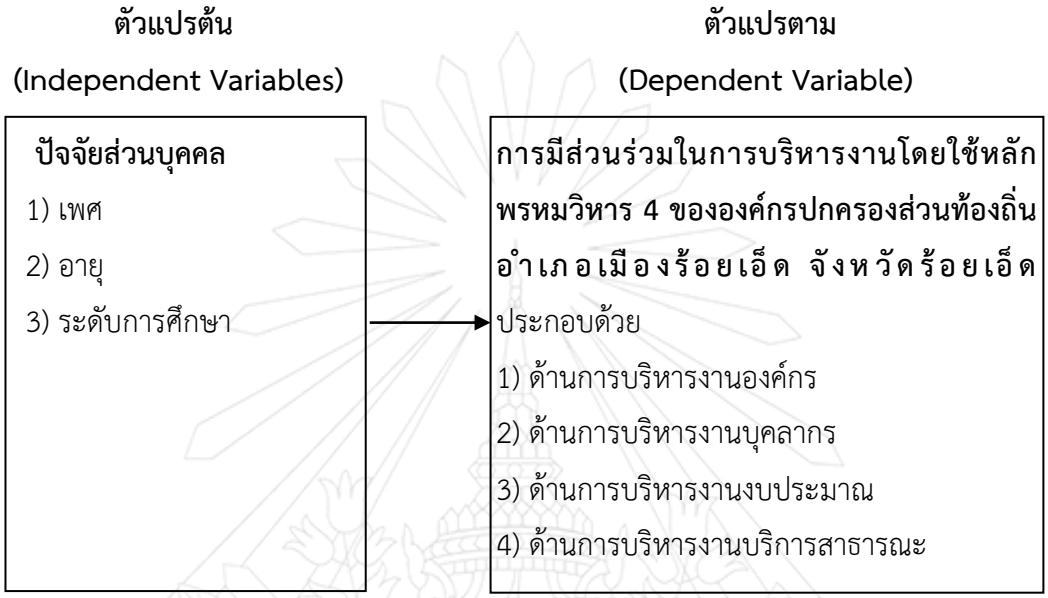
โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.58) ส่วนด้านเมตตา (ความรัก) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 3.97) 2) ผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหม วิหาร 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.59) คือการบริหารให้เกิด ความสามัคคีระหว่าง ผู้บริหารและประชาชนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยดังญาติเมื่อมีปัญหาและให้คำปรึกษาและช่วย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีและปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันวางตนเป็นนกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพื่อความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดประกอบด้วย รูปแบบการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานองค์กร 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม หรือเป็นธรรมเครื่องอยู่อาศัยที่ประเสริฐ ที่มีความสำคัญเหมาะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานเทศบาล เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับทุกระดับบุคคล หน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร ช่วยเหลือจุนเจือ ตลอดจนทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานองค์กร ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ นำมาบูรณาการกับหลักพรหมวหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา คือ ความรักใคร่ 2) กรุณา คือ ความสงสาร 3) มุทิตา คือ ความยินดี และ 4)

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ของ พระไตรปิฎก เล่มที่ 35 พระอภิธรรมปิฎก เล่มที่ 2 วิภังคปกรณ์ มาบูรณาการและสรุปเป็นกรอบแนวคิดใช้ในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น 876 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie & Morgan,1970) จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น 269 คนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และ มอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 269 คน

3.2.2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มแบบตัวอย่าง ดังนี้

1) จัดทำบัญชีสมาชิกรายชื่อ ผู้บริหารและบุคลากรในเขตปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2) เขียนชื่อ ผู้บริหารและบุคลากรในเขตปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ลงในแผ่นกระดาษ โดยใช้ 1 ชื่อ ต่อ 1 แผ่น แล้วม้วนแผ่นกระดาษลงในกล่องแล้วเขย่าให้คละกัน

3) จับขึ้นมาทีละแผ่น โดยแต่ละครั้งที่หยิบมาได้ต้องนำมาแผ่นฉลากมาจดบันทึกไว้ว่าเป็นของใคร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา แบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end)

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างตามกรอบแนวคิดที่จะได้ทำการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และเกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.4.2 นำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นไปขอคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับกรอบที่กำหนดไว้

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) พระเทพวชิรวิมล, ดร.
Ph.D.(Pai and Buddhism) Marathwada University, India
ตำแหน่ง : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา และเจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธรรมยุต)

2) นายศุภฤกษ์ ธนะกลม
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่ง : ปลัดอำเภอ (จพง. ปค. ชำนาญการพิเศษ)

3) นายสุนทร วันสุข
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง : ท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

พร้อมกับให้ตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อขอคำชี้แนะท้วงติงและหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity)

3.4.4 หาค่า IOC ให้คะแนนตามดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

-1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

สูตรหาความเที่ยงตรง (สมนึก ภัททิยธนี, 2546, หน้า 230-231)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.4.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจและปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์และแนวคิดทฤษฎี ทั้งสำนวนการใช้ภาษาและคำชี้แจงแล้วนำมาทำความสอดคล้องและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99-100) ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .409-.787 และ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ทำการทดลองและปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และขอคำแนะนำการจัดทำฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยผู้ช่วยวิจัย

3.5.3 ทำการแจกเอกสารแบบสอบถาม โดยทำการชี้แจงรายระเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟังโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและรอรับแบบสอบถาม กลับคืนมาด้วยตัวผู้วิจัยเอง

3.5.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจความสมบูรณ์

3.6.2 นำแบบสอบถามที่เลือกไว้แล้ว ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.6.3 ดำเนินการคีย์ข้อมูลที่ตรวจสองสมบูรณ์แล้วเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการใช้สูตรในการคำนวณ

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับ เพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้ความถี่และร้อยละ

3.6.5 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวม รายด้านและเป็นรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 121) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6.6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

3.6.7 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

3.6.8 เก็บรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการพรรณนา

3.7 สถิติที่ใชในการวิจัย

สถิติที่ใชในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

3.7.1 สถิติที่ใช้หาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Conguence Index) หรือ IOC

3.7.2 สถิติที่ใช้หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับใช้ สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach's Alpha *Coefficient*) ของครอนบาซ (Cronbach)

3.7.3 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย

1) สถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อหาค่าความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D) เพื่อหาระดับ

4) ใช้ค่า t-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่มีค่า 2 กลุ่ม

5) ใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

3.7.4 สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้การวิจัย ได้แก่

1) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

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

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{N\left(N-1\right)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

$\sum$ แทน ผลรวม

4) ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระแก่กัน (Independent) คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1$ $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1 S^2_2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 n_2 แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) ค่า F-test (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

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

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำ ลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	143	53.16
หญิง	126	46.84
รวม	**269**	**100.00**

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	68	25.28
31-40 ปี	135	50.18
41-60 ปี	66	24.54
รวม	**269**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	84	31.22
ปริญญาตรี	152	56.51
สูงกว่าปริญญาตรี	33	12.27
รวม	**269**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.16 เพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 46.84 อายุ 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 50.18, 20-30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 และ 41-60 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.54 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.51 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.22 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.27

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	4.33	0.71	มาก	4
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	4.35	0.66	มาก	1
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	4.33	0.70	มาก	3
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	4.33	0.68	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.34**	**0.69**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.66) รองลงมา ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.68) ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.70) และ ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)

ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	4.38	0.69	มาก	2
2. องค์กรมีการจัดโครงสร้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สอดคล้องกับนโยบายของ ผู้บริหาร	4.23	0.71	มาก	6
3. ผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา	4.25	0.72	มาก	5
4. องค์กรมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน	4.30	0.74	มาก	4
5. องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสาย การบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.49	0.63	มาก	1
6. โครงสร้างขององค์กรมีความ ยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์และ สภาพแวดล้อม	4.35	0.76	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.71**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสาย การบังคับบัญชาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ =4.49, S.D.=0.63) รองลงมา องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบายโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ =4.38, S.D.=0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการจัดโครงสร้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สอดคล้องกับนโยบายของ ผู้บริหาร ($\overline{X}$ = 4.23, S.D.= 0.71)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)

ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความเมตตามีความยุติธรรมในการแต่งตั้งและการโยกย้าย	4.40	0.61	มาก	4
2. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและช่วยเหลือในการขอการเลื่อนตำแหน่ง	4.26	0.73	มาก	8
3. ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและให้ความช่วยเหลือในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.29	0.74	มาก	7
4. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง	4.29	0.66	มาก	6
5. ผู้บริหารให้การปกป้องช่วยเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง	4.54	0.51	มากที่สุด	1
6. ผู้บริหารแสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.51	0.51	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ	4.37	0.70	มาก	5
8. ผู้บริหารมีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.20	0.71	มาก	10
9. ผู้บริหารมีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ และมีความอดทน	4.24	0.73	มาก	9
10. ผู้บริหารไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร	4.41	0.67	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.35**	**0.66**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคลากร

(เมตตา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.35, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การปกป้องช่วยเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง ($\overline{X}$ =4.54, S.D.=0.51) รองลงมา ผู้บริหารแสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ =4.51, S.D.=0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.20, S.D.= 0.71)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)

ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา	4.35	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนในงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม	4.33	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือส่งเสริมงบประมาณเมื่อได้รับการร้องขอจากส่วนงานต่าง ๆ	4.27	0.75	มาก	9
4. ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม	4.29	0.70	มาก	8
5. ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ	4.26	0.74	มาก	10
6. ผู้บริหารมีการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.46	0.64	มาก	1
7. ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าเหมาะสม เพียงพอกับทุกฝ่าย	4.33	0.72	มาก	5
8. ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้องเป็นธรรม โปร่งใส	4.43	0.60	มาก	2
9. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ	4.32	0.69	มาก	6

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
10. ผู้บริหารจัดสรรใช้งบประมาณอย่างรู้คุณค่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.30	0.72	มาก	7
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.70**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\overline{X}$ =4.46, S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้อง เป็นธรรมโปร่งใส ($\overline{X}$ =4.43, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ ($\overline{X}$ =4.26, S.D.= 0.74)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)

ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารเสียสละให้บริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อให้เป็นประโยชน์กับประชาชนทุกฝ่าย	4.29	0.69	มาก	6
2. ผู้บริหารมีการเสียสละให้บริการสาธารณะในทุก ด้านเพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข	4.46	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อบำบัดความทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนส่วนรวม	4.48	0.60	มาก	1
4. ผู้บริหารเอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.37	0.69	มาก	5
5. ผู้บริหารให้บริการสาธารณะด้วยความรักสงสารพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป	4.22	0.74	มาก	9
6. ผู้บริหารยินดีให้บริการสาธารณะด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่ และเสียสละ	4.29	0.75	มาก	7
7. ผู้บริหารยินดีให้การช่วยเหลือบริการสาธารณะด้วยความขยันมั่นเพียรและอดทน	4.40	0.66	มาก	3
8. ผู้บริหารบริการสาธารณะอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.38	0.73	มาก	4
9. ผู้บริหารบริการสาธารณะอย่างเป็นกลางกับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.25	0.65	มาก	8
10. ผู้บริหารบริการสาธารณะถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ	4.16	0.72	มาก	10
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.68**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อบำบัดความทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนส่วนรวม ($\overline{X}$ =4.48, S.D.=0.60) รองลงมา ผู้บริหารมีการเสียสละให้บริการสาธารณะในทุก ด้านเพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข ($\overline{X}$ =4.46, S.D.=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารบริการสาธารณะถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= 0.72)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	4.33	0.61	4.34	0.56	.154	.877
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	4.34	0.51	4.37	0.47	.521	.603
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	4.33	0.59	4.34	0.54	.073	.942
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	4.31	0.50	4.35	0.44	.766	.444
รวม	**4.33**	**0.54**	**4.35**	**0.49**	**.363**	**.717**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตารางที่ 4.8 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	อายุ								
	ไม่เกิน 30 ปี			31-40 ปี			41 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	4.32	0.54	มาก	4.27	0.63	มาก	4.47	0.54	มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	4.35	0.48	มาก	4.32	0.52	มาก	4.42	0.43	มาก
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	4.34	0.52	มาก	4.27	0.61	มาก	4.45	0.50	มาก
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	4.34	0.44	มาก	4.29	0.50	มาก	4.40	0.44	มาก
รวม	**4.34**	**0.48**	**มาก**	**4.29**	**0.55**	**มาก**	**4.43**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ปรากฏดังนี้

1. อายุ ไม่เกิน 30 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.48) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ =4.35, S.D.=0.48) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.44) ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.54)

2. อายุ 31-40 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.55) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.50) ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.63)

3. อายุ 41 ปี ขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.43, S.D.=0.46) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.47, S.D.=0.54) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.45, S.D.=0.50) ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.40, S.D.=0.44)

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	ระหว่างกลุ่ม	1.769	2	.884	2.586	.077
	ภายในกลุ่ม	90.981	266	.342		
	รวม	**92.750**	**268**			
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	ระหว่างกลุ่ม	.393	2	.196	.819	.442
	ภายในกลุ่ม	63.739	266	.240		
	รวม	**64.132**	**268**			
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	ระหว่างกลุ่ม	1.353	2	.677	2.143	.119
	ภายในกลุ่ม	84.009	266	.316		
	รวม	**85.362**	**268**			
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	ระหว่างกลุ่ม	.536	2	.268	1.206	.301
	ภายในกลุ่ม	59.114	266	.222		
	รวม	**59.650**	**268**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.920**	**2**	**.460**	**1.740**	**.178**
	ภายในกลุ่ม	**70.344**	**266**	**.264**		
	รวม	**71.264**	**268**			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	4.43	0.62	มาก	4.30	0.59	มาก	4.21	0.49	มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	4.41	0.49	มาก	4.34	0.50	มาก	4.24	0.43	มาก
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	4.42	0.57	มาก	4.31	0.58	มาก	4.22	0.45	มาก
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	4.39	0.46	มาก	4.32	0.49	มาก	4.23	0.40	มาก
รวม	**4.41**	**0.52**	**มาก**	**4.32**	**0.53**	**มาก**	**4.22**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.41, S.D.=0.52) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.43, S.D.=0.62) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.57) ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ =4.41, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.39, S.D.=0.46)

2. ปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.53) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ =4.34, S.D.=0.50) รองลงมา ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ($\overline{X}$ =4.32, S.D.=0.39) ด้านการบริหารงบประมาณ

(กรุณา) ($\overline{X}$ =4.31, S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.30, S.D.=0.59)

3. สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=0.43) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.40) ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ($\overline{X}$ =4.21, S.D.=0.49)

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	**ความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)	ระหว่างกลุ่ม	1.519	2	.760	2.215	.111
	ภายในกลุ่ม	91.231	266	.343		
	รวม	**92.750**	**268**			
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)	ระหว่างกลุ่ม	.693	2	.347	1.453	.236
	ภายในกลุ่ม	63.439	266	.238		
	รวม	**64.132**	**268**			
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)	ระหว่างกลุ่ม	1.173	2	.586	1.853	.159
	ภายในกลุ่ม	84.189	266	.317		
	รวม	**85.362**	**268**			
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)	ระหว่างกลุ่ม	.618	2	.309	1.392	.250
	ภายในกลุ่ม	59.032	266	.222		
	รวม	**59.650**	**268**			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.950**	**2**	**.475**	**1.797**	**.168**
	ภายในกลุ่ม	**70.314**	**266**	**.264**		
	รวม	**71.264**	**268**			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 269 คน ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 พบว่า

1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ผู้บริหารควรใช้การจูงใจให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด โดยการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรมในการลงโทษ ไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การตั้งงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และสรุปยอดงบประมาณคงเหลือประจำเดือน/ปี

4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ผู้บริหารควรใส่ใจให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะ เสียสละ ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบเพื่อประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) รองลงมา ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) และ ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน รองลงมา องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร

1.2 ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การปกป้องช่วยเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง รองลงมา ผู้บริหารแสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม รองลงมา ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้อง เป็นธรรม

โปร่งใส และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ

1.4 ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อบำบัดความทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนส่วนรวม รองลงมา ผู้บริหารมีการเสียสละให้บริการสาธารณะในทุก ด้านเพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารบริการสาธารณะถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเพศ ตามระดับการศึกษา และอายุ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

3.1 ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา) ผู้บริหารควรใช้การจูงใจให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบเพื่อพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด โดยการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

3.2 ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรมในการลงโทษ ไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

3.3 ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การตั้งงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และสรุปยอดงบประมาณคงเหลือประจำเดือน/ปี

3.4 ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) ผู้บริหารควรใส่ใจให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะ เสียสละ ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบเพื่อประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดี

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมี

ส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับในปรัชญาการพัฒนาว่ามนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร และเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัญญา เคณาภูมิ (2551) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจาก ชุมชนโดยส่วนรวมร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2560) พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรด้วยการแต่งตั้ง การโยกย้าย ให้ความช่วยเหลือในการขอการเลื่อนตำแหน่ง ให้ความช่วยเหลือในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเป็นธรรมในการลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง กรุณาช่วยเหลือในบุคลากรเมื่อเห็นว่าได้รับความลำบาก ให้การปกป้องช่วยความเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง แสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่ดี แสดงความยินดีในบุคลากร มองเห็นว่าประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ และมีความอดทน ไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร และการนำระบบคุณธรรมมาใช้กับการบริหารงานบุคคลก็เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารงานบุคคล และเพื่อขจัดความยุ่งยากสลับซับซ้อน มีมาตรการที่สามารถนำไปใช้ได้โดยทั่วไป และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้ระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นได้โดยง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ (2563) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นว่าการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการกับการบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพราะเป็นหลักธรรมของผู้ประเสริฐ เป็นหลักธรรมของผู้ปฏิบัติเพื่อนำตนไปสู่พรหม หรือความเป็นผู้ประเสริฐ หลักธรรมที่ทำให้เป็นผู้ประเสริฐเลิศล้ำ และทำให้เกิดความเป็นพรหม มุ่งหมายคือทำให้คนเป็นผู้ประเสริฐ จำแนกแยกความสำคัญออกเป็น 4 ประการ ได้แก่ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา สอดคล้องกับ ราชบัณฑิตยสถาน (2547, หน้า 179) อธิบายความหมายว่า ธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ (1) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม โดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ (2) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์ และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆไม่สำเร็จ (3) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบความทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร 4 เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา 4 เพราะมุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอริยะ และงานวิจัยของ โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ (2563) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.58) ส่วนด้านเมตตา (ความรัก) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 3.97) 2) ผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหม วิหาร 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.59) คือการบริหารให้เกิดความสามัคคีระหว่าง ผู้บริหารและประชาชนเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยดังญาติเมื่อมีปัญหาและให้คำปรึกษาและช่วย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีและปฏิบัติต่อประชาชนทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันวางตนเป็นนกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพื่อความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเมตตาให้การช่วยเหลือเมื่อบุคลากรขอร้องเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรวางนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปลูกฝังให้บุคลากรอยากให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรม

5.3.1 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรมีการจัดโครงสร้างเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารเพื่อปรับกระบวนการทำงานให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร

2) จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา) มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นลำดับรองลงมา ดังนั้น หน่วยงานมีการอนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรศึกษาศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อ

2) ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลการการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น มีผลต่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรมการปกครอง. (2543). *ระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการลงรายการสถานะในทะเบียนราษฎรให้แก่บุคคลบนพื้นที่สูง พ.ศ. 2543*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จินตนา สุจจานันท์. (2549). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). *ชุดวิชาการวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการจัดการและประเมินโครงการ.* นนทบุรี: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2556). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). *การมีส่วนร่วม : หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุรัญชัย จงกลนี. (2528). *คุณธรรมของนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: หจก.อักษรศาสตร์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *ความสุขของครอบครัวคือสันติสุขของสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). (2543). *กฎแห่งกรรม*. กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพุทธโฆษาจารย์. (2533). *วิสุทธิมรรคแปล ภาค 1 ตอน 1* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหามงกุฎราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ. (2546). *ปรมัตถโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ปริจเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานทีปนี หลักสูตรชั้นมัชฌิมอาภิธรรมิกโท* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทวี อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด.

พระอุปติสสะเถระ. (2532). *วิมุตติมรรค* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.

พิทยา บวรวัฒนา. (2541). *ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ.* กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภา.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม และพรรณทิพย์ เพชรมาก. (2551). *การบริหารสังคม ศาสตร์แห่งศตวรรษเพื่อสังคมไทยและสังคมโลก.* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2542). *วัฒนธรรมการบริหาร.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

รัชยา ภักดีจิตต์. (2557). *ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐและเอกชน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2547). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์.

วรเดช จันทรศร. (2540). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: กราฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *ธุรกิจทั่วไป:ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: บริษัทดวงกมลสมัยจำกัด.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2540). *การบริหารจิตสำหรับผู้ใหญ่.* กรุงเทพฯ: มหามกุฎราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543). *รวมธรรมะ* (พิมพ์ครั้งที่ 121). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). (2546). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค 100 ปี* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์พริ้นติ้ง จำกัด.

สมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงวชิรญาณวงศ์. (2515). *ธรรมานุกรม.* มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ จัดพิมพ์ในงานวชิรญาณวงศานุสรณ์ครบ 100 ปี วันที่ 21-27 พฤศจิกายน 2515.

สมนึก ภัททิยธนี. (2546). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพครั้งที่ 4). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2543). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการวิจัย ชุมชน.* กรุงเทพฯ: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (2565). *คู่มือการปฏิบัติงานองค์กร*ปกครองส่วนท้องถิ่น. สำนักปลัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด.

อคิน รพีพัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

อภิญญา กังสนารักษ์. (2544). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต. (2542). *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

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

Berkley. (1975). *The Craft of Public Administration*. Boston: Allyn and Bacon.

Fayol, Henri. (1979). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman and Sons.

Fornaroff, A. (1980). *Community involvement in Health System for Primary Health Care.* Geneva: World Health Organization.

Huntington, S. & Nelson, S. (1975). *No easy choice: political participation in developing countries.* New York: Harvard University Press.

Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper& Row, Publishers.

Ostrom V. (1974). *The Intellectual Crisis in American Public Administration*. Alabama Alabama University Press.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today : An introduction to industrial and organization psychology.* New York: Macmillan Publishing.

United Nations. (1981). *Planned Population Distribution of Development*. New York: United Nations.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

จิดาภา เร่งมีศรีสุข. (2560). *พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

จิราภรณ์ ศรีคำ. (2547). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนวชิรวิทย์ ระดับประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทรงวุฒิ เรืองวาทศิลป์. (2550). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาในพื้นที่บริการของ โรงเรียนล้อมแรดวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.* วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พีระ พรนวม. (2544). *ศรัทธาต่อหลักการการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน.* วิทยานิพนธ์การบริหาร การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย. (2545). *หลักพรหมวิหาร 4 กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต*. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พระมหาประยุทธ ญาณเมธี (วาชัยญะ). (2558). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สิทธิ์ธนัชท์ วารุณสหรัชภณ. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระ

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง), สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหา,ร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุริโย พินโย. (2562). *การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชนเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมยศ อักษร. (2546). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุธินี อัตถากร. (2561). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง : การประเมินจากประชาชนผู้รับบริการและสมาชิกในองค์การ*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สัญญา เคณาภูมิ. (2551). *ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Cohen , J.M. and Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.* Rural Development Committee Center for International Studies. Cornell University.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

พระประกอบ ถิรจิตฺโต (คำพิมพ์). (2558). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(2), 110-124.

พระสราวุธ สุขิโต (ปัดจะมะ) (2558) การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(1), 209-224.

มงคล ต้นศิริ. (2561). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอลอง จังหวัดแพร่. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 1*(1), 17-24.

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์. (2563). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 5*(1), 85-101.

Arnstien, S.R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institue of Planners, 35*(4), 216 – 224.

R.V.Krejcie & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607 – 610.

Putti. (1987). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations, 4*(2), 275 **–** 288.

William, E. (1976). Electoral Participation in a Low Stimulus Election. *Rural Development, 4*(1), 111 – 124.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สุชาดา จักรพิสุทธิ์. (2547). *ปฏิรูปการศึกษาในสังคมไทยชุมชนกับการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา นักวิชาการมหาวิทยาลัยเที่ยงคืน* สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2566, จาก http://bbs.onab.go.th/th/content/category/detail/id/1/iid/1

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระเทพวชิรวิมล, ดร.	ตำแหน่ง	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา และเจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธรรมยุต)
2) นายศุภฤกษ์ ธนะกลม	ตำแหน่ง	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)
3) นายสุนทร วันสุข	ตำแหน่ง	ท้องถิ่นอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข

หนังสือความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนศรีเมือง ตำบลคงเพีย
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐๔๓๕๑-๔๖๑๘
http://re.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๗/ว ๐๒๑๖

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

กราบเรียน พระราชปริยัติวิมล, ดร. เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด (ธ)

ด้วย นายพงศ์ศิริ เหมลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงกราบเรียนมายังพระเดชพระคุณได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อพิจารณา

กราบเรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๘๐๐-๔๑๑๘

ที่อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๐๖

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายศุภฤกษ์ ธนะกลม

ด้วย นายพงศ์ศิริ เหมลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๘๐๐-๔๑๑๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๐๖

๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายสุนทร วันสุข

ด้วย นายพงศ์ศิริ เหมลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๘๐๐-๔๑๑๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๔๘

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขรับ 1313
วันที่ 14 ก.พ. 66
เวลา 13:29

สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เลขรับ 735
วันที่ 15 ก.พ. 66
เวลา 11:58

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายพงศ์ศิริ เหมลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในพื้นที่ของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๘๐๐๔๑๑๘

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โทร ๐ ๔๓๕๑ ๑๐๕๕

ที่ รอ ๕๑๐๐๒.๓ / - **วันที่** ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

เรื่องเดิม

ตามที่ นายพงศ์ศิริ เหมลา นักศึกษาหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ นั้น

ข้อเท็จจริง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามของนักศึกษารายดังกล่าวข้างต้น และสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ประสานทางโทรศัพท์กับนักศึกษารายดังกล่าว แจ้งว่าจะดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ/พิจารณา

เห็นควรให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นายหมวดเอก

(เนติพัฒน์ รู้ยืนยง)

เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชอบ

ดำเนินการ

(นายพงศ์ศิริ ไวนิยมพงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

(นายชาติชาย ชมเชยรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

(นาย ธีรสันติประภา)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

หัวหน้าฝ่าย..... วันที่.....

เจ้าหน้าที่ ..... วันที่ 3 มี.ค. 66

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบลตรลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘

ที่ อว ๗๙๐๗/ว ๐๒๗๖

๑๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ร้อยโทธวัชชัย เห็มวัง

ด้วย นายพงศ์ศิริ เหมลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓

ภาคผนวก ง

ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขรับ 1780
วันที่ 1 มี.ค. 66
เวลา 123

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๐๘๗

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สำนักงานเลขานุการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
เลขรับ 200
วันที่ 1 มี.ค. 66
เวลา 15.25

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ผู้อำนวยการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นายพงศ์ศิริ เทมลา เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๒ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญมนต์ โทร ๐๙-๑๐๔๓-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๘๐๐-๘๒๙๘

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โทร ๐๔๓๕๑๑๐๕๕

ที่ รอ ๕๑๐๐๒.๓ / - **วันที่** ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

เรื่องเดิม

ตามที่ นายพงศ์ศิริ เหมลา นักศึกษาหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ นั้น

ข้อเท็จจริง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามของนักศึกษารายดังกล่าวข้างต้น และสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ประสานทางโทรศัพท์กับนักศึกษารายดังกล่าว แจ้งว่าจะดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ/พิจารณา

เห็นควรให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามแบบสอบถามเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นายหมวดเอก

(เนติพัฒน์ รู้ยืนยง)

เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชอบ

ดำเนินการ

(นายพงศ์ศิริ เหมลา)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

(นายชาติชาย ชมเชยรัมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

(นาย[illegible])

[illegible]

หัวหน้าฝ่าย.....วันที่.....

เจ้าหน้าที่ .....วันที่.....

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ในการตอบแบบสอบถามขอได้โปรดตอบตามความเป็นจริง ตอบทุกตอน ทุกข้อ และข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะขอบเขตทางวิชาการ เพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดผลเสียหายใดๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์

นายพงศ์ศิริ เหมลา
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ไม่เกิน 30 ปี

☐ 2. 31 - 40 ปี

☐ 3. 41 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดคะแนนกับระดับการปฏิบัติ ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานองค์กร (มุทิตา)						
1	องค์กรมีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง					
2	องค์กรมีการจัดโครงสร้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สอดคล้องกับนโยบายของ ผู้บริหาร					
3	ผู้บริหารขององค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการ ตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับรองลงมา					
4	องค์กรมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจุบัน					
5	องค์กรมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามสาย การ บังคับบัญชาที่ชัดเจน					
6	โครงสร้างขององค์กรมีความ ยืดหยุ่นและสามารถ ปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตาม สถานการณ์และ สภาพแวดล้อม					

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงานบุคลากร (เมตตา)						
7	ผู้บริหารมีการบริหารงานด้วยความเมตตามีความยุติธรรมในการแต่งตั้งและการโยกย้าย					
8	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและช่วยเหลือในการขอการเลื่อนตำแหน่ง					
9	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมและให้ความช่วยเหลือในการขอเลื่อนขั้นเงินเดือน					
10	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง					
11	ผู้บริหารให้การปกป้องช่วยเหลือเมื่อบุคลากรขอร้อง					
12	ผู้บริหารแสดงความยินดีในบุคลากรเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติ					
14	ผู้บริหารมีความเป็นกลางกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
15	ผู้บริหารมีความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนไม่เลือกปฏิบัติและมีความอดทน					
16	ผู้บริหารไม่แสดงความโกรธเกลียดในบุคลากร					
3. ด้านการบริหารงบประมาณ (กรุณา)						
17	ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา					
18	ผู้บริหารมีการสนับสนุนในงบประมาณ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วม					
19	ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อได้รับการร้องขอจากส่วนงานต่าง ๆ					
20	ผู้บริหารสนับสนุนช่วยเหลือให้การส่งเสริมในงบประมาณเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม					

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารมีการอนุมัติงบประมาณเมื่อเห็นว่าถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ					
22	ผู้บริหารมีการอนุมัติการใช้งบประมาณเมื่อเห็นว่าไปเป็นเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม					
23	ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เหมาะสม เพียงพอกับทุกฝ่าย					
24	ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส					
25	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอย่างเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ					
26	ผู้บริหารจัดสรรใช้งบประมาณอย่างรู้คุณค่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
4. ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา)						
27	ผู้บริหารเสียสละให้บริการสาธารณะในทุกด้าน เพื่อให้เป็นประโยชน์กับประชาชนทุกฝ่าย					
28	ผู้บริหารมีการเสียสละให้บริการสาธารณะในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสุข					
29	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อบำบัดความทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนส่วนรวม					
30	ผู้บริหารเอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือบริการสาธารณะในทุกด้านเพื่อประชาชนได้รับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
31	ผู้บริหารให้บริการสาธารณะด้วยความรักสงสารพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป					
32	ผู้บริหารยินดีให้บริการสาธารณะด้วยความมุ่งมั่น เอาใจใส่และเสียสละ					
33	ผู้บริหารยินดีให้การช่วยเหลือบริการสาธารณะด้วยความขยันมั่นเพียรและอดทน					

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารบริการสาธารณะอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม					
35	ผู้บริหารบริการสาธารณะอย่างเป็นกลางกับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
36	ผู้บริหารบริการสาธารณะถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระเบียบ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u> เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอให้ท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อเสนอแนะของท่านไปปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. ท่านมีข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานองค์กร(มุทิตา) อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบุคลากร(เมตตา) อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงบประมาณ(กรุณา) อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการบริหารงานบริการสาธารณะ (อุเบกขา) อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ฉ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.0

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.94	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	148.83	158.557	.614	.941
x2	148.80	160.166	.409	.943
x3	148.83	157.316	.787	.940
x4	148.80	155.959	.770	.940
x5	148.53	158.602	.635	.941
x6	148.70	160.493	.478	.943
x7	148.73	161.099	.448	.943
x8	148.73	157.857	.560	.942
x9	148.83	158.351	.707	.941
x10	148.80	160.441	.525	.942
x11	148.63	159.068	.620	.941
x12	148.73	159.375	.641	.941
x13	148.63	157.482	.559	.942
x14	148.90	159.334	.497	.942
x15	148.67	159.747	.472	.943
x16	148.70	157.872	.597	.942
x17	148.67	157.471	.672	.941
x18	148.83	158.557	.614	.941
x19	148.80	160.166	.409	.943
x20	148.83	157.316	.787	.940
x21	148.80	155.959	.770	.940
x22	148.53	158.602	.635	.941
x23	148.70	160.493	.478	.943
x24	148.73	161.099	.448	.943
x25	148.73	157.857	.560	.942
x26	148.83	158.351	.707	.941

x27	148.80	160.441	.525	.942
x28	148.63	159.068	.620	.941
x29	148.73	159.375	.641	.941
x30	148.63	157.482	.559	.942
x31	148.90	159.334	.497	.942
x32	148.67	159.747	.472	.943
x33	148.70	157.872	.597	.942
x34	148.67	157.471	.672	.941
x35	148.93	165.651	.098	.946
x36	149.00	164.207	.161	.946

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายพงศ์ศิริ เหมลา

วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 11 เดือน มกราคม พ.ศ. 2511

ชาติภูมิ : บ้านเลขที่ 167 หมู่ที่ 14 ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 11 หมู่ที่ 14 ตำบลดงลาน อำเภอชัย อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

: E-mail : pogsiri 0988004118 @gmail.com

: Tei: 0988004118

ประวัติการศึกษา : 2523: จบมัธยมปลาย ที่ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดร้อยเอ็ด

: 2561 จบปริญญาตรี ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด

: 2563-ปัจจุบัน กำลังศึกษาที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์

ที่ทำงานปัจจุบัน : ธนาคารไทยพาณิช สาขาวัดสระทอง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด