

# การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในเรือนจำจังหวัดสงขลา

อรรถพล วงศ์กระจ่าง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

# การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในเรือนจำจังหวัดสงขลา

อรรถพล วงศ์กระจ่าง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

# AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPLE IN DUTY PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SONGKHLA JAIL

ATTAPON WONGKRAJANG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
PROGRAM IN BUDDHISTIC SOCIOLOGY
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

**หัวข้อสารนิพนธ์** : **การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา**

**ชื่อนักศึกษา** : **อรรถพล วงศ์กระจ่าง**

**ชื่อปริญญา** : **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**

**สาขาวิชา** : **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**

**ปีพุทธศักราช** : **2565**

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** : **รองศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์**

**อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** : **ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**

---

คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

.....

(พระมหาอรุณ ปญญารุโณ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....

(พระครูอรุณสุตาลังการ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์)

กรรมการ/อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

.....

(ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)

กรรมการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว)

กรรมการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมเกียรติ ตันติกุล)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

| | | |
|---|---|---|
| **Thematic Topic** | **:** | **An Application of BrahmaviharaDhamma Principle InDuty Performance of Personnel in Songkhla Jail** |
| **Student's Name** | **:** | **Attapon Wongkrajang** |
| **Degree Sought** | **:** | **Master of Arts** |
| **Program** | **:** | **Buddhistic Sociology** |
| **Anno Domini** | **:** | **2021** |
| **Advisor** | **:** | **Assoc. Prof. Dr. Dechat Treesub** |
| **C0-Advisor** | **:** | **Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon** |

---

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfilment of the Requirement for the Master Degree of Arts (Buddhistic Sociology)

Faculty of Social Sciences

.....

(Phramaha Arun Pannaruno)

Thesis Committee:

Chairman .....

(PhraKhru Arunstalangkarn, Assoc. Prof. Dr.)

Member(Advisor)

.....

(Assoc. Prof. Dr. Dachat Treesub)

Member/C0-Advisor

.....

(Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon)

Member

.....

(Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nutnongkeaw)

Member

.....

(Assoc. Prof. Somkiat Tansakula)

Copyright of Mahamakut Buddihis University

# บทคัดย่อ


**หัวข้อสารนิพนธ์** : **การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา**

**ชื่อนักศึกษา** : **อรรถพล วงศ์กระจ่าง**

**ชื่อปริญญา** : **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**

**สาขาวิชา** : **สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์**

**ปีพุทธศักราช** : **2565**

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก** : **รองศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์**

**อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** : **ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร**

---

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 83 คน แยกเป็น กลุ่มที่ 1 เชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 79 คน และ กลุ่มที่ 2 เชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 4 คนเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีน้อยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทุกคน เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้วยการพรรณนา

**ผลการวิจัยพบว่า :**

1. การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$=4.71, $\sigma$=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านเมตตาและมุทิตามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu$=4.73, $\sigma$=0.49) รองลงมาคือ ด้านกรุณา ($\mu$=4.70, $\sigma$=0.54) และด้านอุเบกขามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu$=4.68, $\sigma$=0.66) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาคือ 1) ด้านเมตตาข้อเสนอแนะ ได้แก่ จัดกิจกรรมส่งเสริมในการสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมด้านกีฬานันทนาการ การพบปะกินน้ำชายามเช้า และการแสดงความรู้สึกหรือส่งมอบความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 2) ด้านกรุณาแนวทางส่งเสริมคือ ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมธรรมะหรือเสริมสร้างความรู้ในด้านสิทธิมนุษยชนเสริมสร้างหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อ

ช่วยเหลือบุคลากร และให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำได้ 3) ด้านมุทิตา ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานควรจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักมุทิตาในการทำงาน และ 4) ด้านอุเบกขาข้อเสนอแนะ จัดอบรมธรรมะแก่เจ้าหน้าที่และสำรวจหน้าที่ของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อพิจารณามอบหมายงาน

**คำสำคัญ :** หลักธรรมพรหมวิหารธรรม, การปฏิบัติหน้าที่, เรือนจำจังหวัดสงขลา

มหามกุฏราชวิทยาลัย

# ABSTRACT


**Thematic Topic** : **An Application of Brahmavihara Dhamma Principle in Duty Performance of Personnel in Songkhla Jail**

**Student's Name** : **Attapon Wongkrajang**

**Degree Name** : **Master of Arts**

**Program** : **Buddhistic Sociology**

**Anno Domini** : **2022**

**Advisor** : **Assoc. Prof. Dr. Dachat Treesap**

**C0-Advisor** : **Dr. Supreecha Chumnanphuttiphon**


---


The purposes of this research were to: 1) study an application of Brahmavihara Dhamma principle in duty performance of personnel in Songkhla Prison, and 2) study suggestions concerning the application of Brahmavihara Dhamma principle in duty performance of personnel in Songkhla Prison. The sample group consisted of 83 personnel working in Songkhla Prison which could be divided into 2 groups. Group 1 was a quantitative group consisted of 79 Songkhla Prison personnel and Group 2 was qualitative group consisting 4 administrative personnel. Due to the small size of the sample group, the information was, therefore, collected from everyone. It was a mixed method research and the data were collected via questionnaires and interviews. Data were then analyzed by using frequency, percentage mean and standard deviation and the qualitative data were analyzed by using descriptive methods.

The study results revealed that:

1. An application of Brahmavihara Dhamma principle in duty performance of personnel in Songkhla Prison, in the overall view, was at the highest level ($\mu$ = 4.71, $\delta$ = 0.53). When considered in each issue descendingly, it was found that Metta (loving-kindness) and Mutita (sympatheticjoy) had the highest mean ($\mu$=4.73, $\delta$=0.49) followed by Karuna (compassion) ($\mu$=4.70, $\delta$=0.54) and Ubekkha (equanimity) had the lowest mean ($\mu$ = 4.68, $\delta$ = 0.66), respectively.

2. Suggestions for the application of Brahmavihara Dhamma principle in duty performance of personnel in Songkhla Prison were as follows: 1) on Metta – the suggestion

is enhancing relationship within the organization such as arranging recreational sports events, morning coffee parties and addressing good wishes to colleagues once a week, 2) on Kuruna it could be promoted by arranging activities or Dhamma training and informing knowledge on human rights, as well as having fund arrangement to helppersonnel and always allowing subordinators to have vacation leaves, 3) Mutita – it should be promoted by arranging trainings to create good understanding concerning using Mutita principle at work, and 4) Ubekkha- it is advisable that Dhamma training should be arranged for the personnel and have each person's duty check to see the load of responsibility that each one has in order to consider further responsibility assignments.

**Key words**: Brahmavihara Dhamma principle, duty performance, Songkhla Prison

# กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่าน ขอขอบพระคุณที่ได้ให้คำชี้แนะและแนะนำในการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาที่ได้ให้ความเมตตาชี้แนะแนวทางในการศึกษาตลอดถึงในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอบขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกคนที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือในด้านการเรียนพร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเต็มที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงให้คนกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณต่อคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ภาควิชามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้ความรู้พร้อมคำแนะนำแก่ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ให้ความเมตตาในการอำนวยความสะดวกต่อการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นรายละเอียดในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

อานิสงส์ใดที่จะพึงบังเกิดจากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณพระรัตนตรัยคุณบิดาคุณมารดา คุณครูอาจารย์ ผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ประสานงานข้อมูลการทำสารนิพนธ์ และผู้ใกล้ชิดที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องจนทำให้ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้รับประโยชน์

อรรถพล วงศ์กระจ่าง

# สารบัญคำย่อ

**คำย่อชื่อคัมภีร์ในพระไตรปิฎกและคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา**

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจาก พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูถัมภ์ พิมพ์เนื่องจากในโอกาสครบ 20 ปี แห่งพระราชวงศ์จักรี กรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ. 2525 โดยอ้างอิงตามลำดับคัมภีร์ ดังนี้

| คำย่อ | คำเต็ม | |
|---|---|---|
| **พระสุตตันตปิฎก** | | |
| องฺ.ทสก. | พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทสกนิบาต | (ภาษาไทย) |
| องฺ.สตฺตก. | พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต | (ภาษาไทย) |
| องฺ.เอกก. | พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต | (ภาษาไทย) |
| ที.ปา. | พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค | (ภาษาไทย) |
| ที.ม. | พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค | (ภาษาไทย) |
| ขุ.ขุ. | พระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ขุททกปาฐะ | (ภาษาไทย) |
| สํ.ส. | พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค | (ภาษาไทย) |
| ม.ม. | พระสุตตันตปีฎกมัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ | (ภาษาไทย) |

**การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก**

สำหรับตัวเลขที่อยู่หลังคัมภีร์ ผู้วิจัยใช้แบบ 3 ตอน คือ เลขเล่ม เลขข้อ และเลขหน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง เช่น องฺ.สตฺตก. 23/74/ 122. หมายความว่า สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต เล่ม 23 ข้อ 74 หน้า 122.

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| **บทคัดย่อภาษาไทย** | **ฉ** |
| **บทคัดย่อภาษาอังกฤษ** | **ซ** |
| **กิตติกรรมประกาศ** | **ญ** |
| **สารบัญคำย่อ** | **ฎ** |
| **สารบัญ** | **ฎ** |
| **สารบัญตาราง** | **ฐ** |
| **สารบัญภาพประกอบ** | **ฑ** |
| **บทที่ 1 บทนำ** | **1** |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย | 2 |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 3 |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 4 |
| **2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** | **6** |
| 2.1 หลักพรหมวิหารธรรม | 6 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ | 23 |
| 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ | 30 |
| 2.4 บริบทพื้นที่ | 36 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 37 |
| 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 41 |
| **3 วิธีการดำเนินการวิจัย** | **42** |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 42 |
| 3.2 วิธีดำเนินการวิจัย | 43 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 44 |
| 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | 45 |

# สารบัญ (ต่อ)


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 47 |
| 3.6การวิเคราะห์ข้อมูล | 48 |
| 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 49 |
| 3.8 สรุป | 49 |
| **4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** | **51** |
| 4.1 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล | 51 |
| 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 51 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| 4.4 สรุป | 67 |
| **5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ** | **68** |
| 5.1 สรุป | 68 |
| 5.2 อภิปรายผล | 71 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 74 |
| **บรรณานุกรม** | **75** |
| **บุคลานุกรม** | **81** |
| **ภาคผนวก** | **83** |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย | 84 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย | 86 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย | 90 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย | 95 |
| ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ | 104 |
| **ประวัติผู้วิจัย** | **110** |

# สารบัญตาราง


**ตารางที่** **หน้า**

3.1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา 43

3.2 รายชื่อและตำแหน่งคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา 43

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 52

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม 54

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านเมตตา (ความรัก และความหวังดี) 55

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านกรุณา (ความสงสาร) 56

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 57

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง) 58

4.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านเมตตา 59

4.8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านกรุณา 60

4.9 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านมุทิตา 61

4.10 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านอุเบกขา 61

# สารบัญภาพ

**ภาพที่** **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 41

# บทที่ 1
# บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เรือนจำจังหวัดสงขลา สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล ที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 25 ปี รวมถึงคุมขังผู้ต้องขังที่รอการพิพากษาทุกคดี ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพ มิให้ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี อยู่ในระเบียบวินัยรวมถึงการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เคารพกฎหมายบ้านเมือง ภายหลังพ้นโทษ บุคลากรเรือนจำต้องอาศัยทักษะหลายประการจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ความเข้าใจในหลักการและวิธีการทำงาน ต้องยึดมั่นในระเบียบวินัย ข้อบังคับ มีคุณธรรม ไม่หมกมุ่นในอบายมุข ต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพ ศรัทธา เลื่อมใส และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีความตั้งมั่นในศีลธรรม จริยธรรมด้วย (กรมราชทัณฑ์, 2564)

โดยภาพรวมอัตราส่วนระหว่างผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่เรือนจำมีความเหลื่อมล้ำกันอย่างมาก สืบเนื่องมาจากปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำจังหวัดสงขลาก็เช่นกันจากความจุปกติที่รับผู้ต้องขังได้จำนวน 1,500 คน ปัจจุบัน ณ วันที่ 1 กันยายน 2563 เรือนจำจังหวัดสงขลามีผู้ต้องขังอยู่ในความควบคุมจำนวน 2,865 คน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ทั้งเรือนจำมีจำนวน 83คน และเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในเรือนจำเพียง 50 คน ต่อผู้ต้องขัง 28,65 คน (บัญชีรายชื่อการประชุมประจำเดือนมิถุนายน 2564 เรือนจำจังหวัดสงขลา) ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความตรากตรำและความตึงเครียด ผู้ต้องขังเองก็เช่นกันต้องใช้ชีวิตในเรือนจำด้วยความตรากตรำเนื่องจากความแออัดในเรือนจำ ต้องแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในเรือนจำที่มีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาที่มักพบบ่อย ได้แก่ การขาดความรับผิดชอบ ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบวินัย ไม่ตรงต่อเวลา ละเลยเวรยามละทิ้งหน้าที่ หรือเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ลากิจลาป่วยเท็จ เพื่อหลีกเลี่ยงเวรยาม ดื่มสุราในขณะปฏิบัติหรือก่อนปฏิบัติหน้าที่ในเวลากระชั้นชิด ขาดความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ต้องขัง อิจฉาริษยาการเลื่อนขั้น ติฉินนินทาคอยแต่วิจารณ์คัดค้านผู้อื่น การลงโทษผู้ต้องขังโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายและความเป็นมนุษย์ กล่าววาจาไม่สุภาพ ไม่อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ เหล่านี้ล้วนเป็นข้อบกพร่องของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาเกี่ยวกับศีลธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (กรมราชทัณฑ์, 2564)

จากที่ผู้วิจัยศึกษาจึงทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรมและหลักธรรมให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

ในเรือนจำจังหวัดสงขลา ทั้งนี้สาเหตุเหล่านี้ เช่น ความเหนื่อยล้าในการทำงานการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม การได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งค่าตอบแทนสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบอย่างมากต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การบริหารงานระหว่างบุคลากรเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป เราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้างในบทบาทของนักปกครองบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่ต้องปกครองควบคุมดูแลผู้ต้องขัง และในส่วนของผู้บริหารเรือนจำต้องสวมบทบาทปกครองกำกับดูแลเจ้าหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักปกครองที่ดีต้องทำหน้าที่อย่างไร นักปกครองต้องมีหลักธรรม หรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติจึงจะสามารถแก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีหลักคิดที่ดีในการปกครองและการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในทางธรรมคือต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 ประการคือ 1) เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขมีความรัก และความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้ต้องขัง ซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงานถ้าพบส่วนเสียในตัวเขาต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา 2) กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสาร และคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารจะเกิดขึ้นได้เมื่อนักบริหารใจกว้างรับฟังปัญหา 3) มุทิตา คือ ความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ 4) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนาในการวางแผนพัฒนาองค์กรเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรและคณะผู้บริหาร ของเรือนจำจังหวัดสงขลาในการนำหลังธรรมมาใช้ ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม คือ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณงามความดียิ่งใหญ่ มี 4 ประการคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นต้น ทำให้มีประสิทธิภาพะเกิดประโยชน์แก่องค์กรเรือนจำจังหวัดสงขลาได้อย่างแท้จริง ตามลำดับต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอยู่ในมีระดับใด

1.2.2 ข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

1.3.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

**1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร**

1.4.1.1 ประชากร (Population) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 เชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลาทั้งหมด 79 คน และกลุ่มที่ 2 เชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา ทั้งหมด 4 คน จากการสำรวจ เมื่อวันที่19 สิงหาคม 2564 (สถิติบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 3 มิถุนายน 2564)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่

การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ จังหวัดสงขลา ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่เรือนจำมีจำนวนน้อย กล่าวคือ มีจำนวน 79 คน จึงทำการศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ทุกคน ใช้วิธีเจาะจง (Purposive sampling) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 98) โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสงขลาทั้งหมด จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวน 79 คน (รายชื่อการประชุมประจำเดือนมิถุนายน 2564 เรือนจำจังหวัดสงขลา)

**1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร**

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเมตตา (ความรัก และความหวังดี)
2. ด้านกรุณา (ความสงสาร)
3. ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)
4. ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง)

**1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่**

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบริบทของบุคลากรเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ เรือนจำจังหวัดสงขลา ตั้งอยู่เลขที่ 172 หมู่ที่ 4 ถนนสงขลา- นาทวี ตำบลเขารูปช้างอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา 90000

**1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี (ตั้งแต่เดือน เมษายน 2564 ถึง เดือน พฤษภาคม 2565)

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

1.5.2 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

1.5.3 สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**1.6.1 หลักธรรมพรหมวิหารธรรม** หมายถึง หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ได้แก่ องค์ธรรม 4 ประการคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

1.6.1.1 ด้านเมตตา หมายถึง ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ต้องขัง โดยไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา รับส่งเวรยามตามกำหนดเวลา ให้ความร่วมมือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ให้อิสระด้านความคิด และการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.6.1.2 ด้านกรุณา หมายถึง ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ต้องขัง เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ภาระหนี้สิน ครอบครัว ความเป็นอยู่ เคารพในความเป็นมนุษย์ร่วมโลกด้วยกันยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเสมอในทำนองสุขก็สุขด้วย มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชานั่นเอง

1.6.1.3 ด้านมุทิตา หมายถึง ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แสดงความอิจฉาริษยาเพื่อนร่วมงานที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และได้รับการประเมินความดีความชอบดีกว่าตนเอง ตลอดจนสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่จนประสบผลสำเร็จดูได้

จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือพูดชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

1.6.1.4 ด้านอุเบกขา หมายถึง มีความยุติติธรรมเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่แบ่งงานหรือมอบหมายภาระงานแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมเสมอภาค ไม่นึกถึงประโยชน์สวนตนหรือพวกพ้อง สามารถวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด รู้จักยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ การติฉินนินทาคำวิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา พร้อมที่จะทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองแก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

**1.6.2 การปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำไม่ให้หลบหนี รวมถึงการฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังและการดูแลช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

**1.6.3 บุคลากร** หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่เรือนจำจังหวัดสงขลา

1.6.3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา และผู้อำนวยการส่วน

1.6.3.2 เจ้าหน้าที่เรือนจำ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเรือนจำจังหวัดสงขลา

**1.6.4 เรือนจำจังหวัดสงขลา** หมายถึง เรือนจำซึ่งตั้งอยู่ที่ 172 หมู่ที่ 4 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีภารกิจรับตัวคุมขังผู้ต้องขังชายที่ศาลหรือผู้มีอำนาจสั่งให้ขังตามหมายศาล ซึ่งมีกำหนดโทษไม่เกิน 25 ปี

**1.6.5 เพศ** หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

**1.6.6 อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ต่ำกว่าเท่ากับ 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51ปีขึ้นไป

**1.6.7 สถานภาพ** หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**1.6.8 ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 ระดับการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า

**1.6.9 ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

# บทที่ 2
# เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา” ซึ่งในบทนี้จะเป็นการรวบรวมเอกสาร รายงานและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

2.1 หลักพรหมวิหารธรรม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

2.4 บริบทพื้นที่

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.1 หลักพรหมวิหารธรรม

### 2.1.1 ความหมายของพรหมวิหารธรรม

ชาญวิทย์ สาพิท (จาก:https://sites.google.com, สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2564) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ หลักธรรมนี้ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 ประการ

1. เมตตา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ ความสุขของคฤหัสถ์อันได้แก่ ความสุขเกิดการมีทรัพย์ ความสุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ ความสุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

2. กรุณา หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่า ความทุกข์ มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

2.1 ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะ เป็นสิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบอันเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ อันได้แก่ การเกิด ความแก่ และความตาย สิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งรวมเรียกว่า กายิกทุกข์

2.2 ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ อันเป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุที่อยู่นอกตัวเรา เมื่อปรารถนาแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์ การพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รักก็เป็นทุกข์ รวมเรียกว่า เจตสิกทุกข์

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" ในที่นี้ หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีจิตใจอิจฉาริษยา

4. อุเบกขา หมายถึง การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดี ตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

แก้ว ชิดตะขบ (2547, หน้า 93-94) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหาร ประกอบด้วย 4 อย่าง คือ

1. เมตตาความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุขคำว่า“เมตตา”หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความใคร่ที่เว้นจากราคะความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุข ความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณาความสงสารคิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์คำว่า“กรุณา”หมายถึง ความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขา หรือความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความใส่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตาความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีคำว่า “มุทิตา”หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตใจผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ ผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขาความวางเฉยไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติคำว่า อุเบกขา หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลางก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่งไม่เอนเอียงด้วยรัก และยังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะรับผิดชอบตนได้ดีเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบตน

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 173) กล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหาร 4 ประการดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิตต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

3. มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุขก็มีจิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

4. อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลางคือมองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม เป็นธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ เป็นหลักธรรมสำหรับทุกคนที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ยิ่ง เป็นนักปกครองหรือผู้บังคับบัญชาควรยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่

1. เมตตาหมาย ถึงความรักหรือความปรารถนาดีมีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข การให้ความสนิทสนมเอาใจใส่ดูแลทุกข์ บำรุงสุขแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

3. มุทิตา หมายถึง ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ดีมีสุขก็มีจิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีและสนับสนุนให้เติบโตประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลางคือมองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราชั่ง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรมตามกฎระเบียบ ก็จะทำให้นักปกครองหรือผู้บังคับบัญชาผู้นั้นประสบกับกัลยาณมิตร เป็นที่รักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป เกิดเป็นทานบารมีในการครองตน ครองคน และครองงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

**2.1.2 ความสำคัญของหลักธรรมพรหมวิหารธรรม**

พระภัทธชาพงษ สิริภัทโท (ก่ำชัยภูมิ) (2564, หน้า 279) หลักพรหมวิหาร 4 เปนหลักธรรมเพื่อใชในการผูกมิตรไมตรี การคบหากัลญาณมิตรยอมจะกอใหเกิดเปนมงคลของชีวิต การนำหลักพรหมวิหารไปใชในการดำเนินชีวิต ประกอบดวย

1. เมตตา คือ ความรักความปรารถนาดีตอผูอื่น ยอมจะทำใหไดรับความรักความปรารถนาดีซึ่งกันและกัน

2. กรุณา คือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นพ้นทุกข ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดประโยชนตอผู้รับยังส่งผลให้ผู้ให้เกิดความปลื้มปติ และก่อให้เกิดจิตใจที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ด้วย

3. มุทิตา คือ ความยินดีที่เห็นผู้อื่นได้ดี ยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น

4. อุเบกขา คือ วางใจเป็นกลาง มีการใช้เหตุผล ความถูกต้องก็จะก่อให้เกิดสติความตั้งมั่นและยึดถือในสิ่งที่ถูกตอง

สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2537, หน้า 52) กล่าวไว้ว่า “โลโกปัดถัมภิกาเมตตา”แปลความว่า เมตตาเป็นเครื่องค้ำจุนโลก

1. เมตตา คือ ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีวามสุขนักบริหารจะต้องมีความรักและความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงานความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนของเพื่อนร่วมงาน

2. กรุณา คือ มีความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์หมายถึงพฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อนตกทุกข์ได้ยากก็รู้สึกสงสารหวั่นใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงานกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจมีความเห็นใจหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงานด้วยการอำนวยความสะดวกสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เติมกำลังในการทำงาน

3. มุทิตา คือ มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหมายถึงมีความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความดีเมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ เจริญด้วยลาภยศและชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรม เมื่ออยู่ในดวงจิตของผู้ใดผู้นั้นย่อมปราบปราบซึ่งความริษยาอิจฉาตาร้อนในคุณงามความดีของผู้อื่นได้รับความดี อดรนทนไม่ได้เร่าร้อน ขุ่นเคือง หงุดหงิด รุ่นง่าน ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคี ความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมซักนำจิตให้วิปริตไปต่าง ๆ นานาคิดแต่อุบายในการทำลายยุยงให้เสียหายแม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคม ในองค์การได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือจึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคคลกรในหน่วยงานทุกหน่วยงาน

4. อุเบกขา คือ มีการวางตนเป็นกลางมีความวางเฉยไม่เสียใจไม่ดีใจเมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรม ความมีเมตตา กรุณา และมุทิตา จิตได้อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างานที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่ หมู่คณะที่ต้องประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติอย่างสม่ำเสมอก็ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขาแต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิด ๆ

วรญา ทองอุ่น (2548, หน้า 210- 212) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร 4 ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น

สรุปไดวา หลักพรหมวิหารมีความสำคัญต่อองค์กร การจะเป็นผู้ที่ประกอบไปด้วยจิตใจที่มีความเป็นกุศล คือ มีจิตใจโอบอ้อมอารีต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีจิตใจดีงาม เป็นที่รักใครของผู้ที่พบเห็น จะต้องมีความรู้และเข้าใจในหลักพรหมวิหารธรรมอันจะก่อให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จ เกิดกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน สามารถร่วมงานกับคนอื่นอย่างไม่มีเวร ไม่มีภัย มีความรัก ความสนิทสนม กลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

**2.1.3 ที่มาของหลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในพระไตรปิฎก**

มหาสุทัสสนสูตร (สุ.ต.(ไทย) 4/184/181-182 บันทึกไว้ว่า

... ดูกรอานนท์ พระเจ้ามหาสุทัสสนะ มีพระนครขึ้นแปดหมื่นสี่พัน มีกุสาวดีราชธานีเป็นประมุข มีปราสาทแปดหมื่นสี่พัน มีธรรมปราสาทเป็นประมุข มีเรือนยอดแปดหมื่นสี่พัน มีเรือนยอดหลังใหญ่เป็นประมุข มีบัลลังก์แปดหมื่นสี่พันแล้วด้วยทองแล้วด้วยเงินแล้วด้วยงาแล้วด้วยแก้วบุษราคัมลาดด้วยขนเจียมลาดด้วยสักหลาย ลาดด้วยผ้าปักลวดลาย ลาดด้วยหนังกวางอย่างดี มีพนักอันสูง มีนวมสองข้างแดง มีช้างแปดหมื่นสี่พันเชือกมีเครื่องอลังการแล้วด้วยทอง มีธงแล้วด้วยทอง คลุมด้วยตาข่ายแล้วด้วยทองมีพระยา-ช้างสกุลอุโบสถเป็นประมุข มีม้าแปดหมื่นสี่พัน มีเครื่องอลังการแล้วด้วยทองมีธงแล้วด้วยทอง คลุมตาข่ายแล้วด้วยทอง มีวราหกอัศวราชเป็นประมุข มีรถแปดหมื่นสี่พันหุ้มด้วยหนังราชสีห์ หนังเสือโคร่งและหนังเสือเหลืองหุ้มด้วยผ้ากำพลเหลือง มีอลังการแล้วด้วยทอง มีธงแล้วด้วยทอง มีตาข่ายปกคลุมแล้วด้วยทอง มีรถเวสยันต์เป็นประมุข มีแก้วแปดหมื่นสี่พันดวง มีแก้วมณีเป็นประมุข มีสตรีแปดหมื่นสี่พันนางมีสุภัททาเทวีเป็นประมุข มีคฤหบดีแปดหมื่นสี่พันคน มีคฤหบดีแก้วเป็นประมุข มีกษัตริย์แปดหมื่นสี่พันองค์ผู้สภามิภักดิ์ มีปริณายกแก้วเป็นประมุข มีโคนมแปดหมื่นสี่พัน กำลังกำดัดหลั่งน้ำนมกำลังเอาภาชนะรองได้ มีผ้าโขมพัสตร์อย่างเนื้อดี ผ้าฝ้ายอย่างเนื้อดีและผ้าไหมอย่างเนื้อดี ผ้ากัมพลอย่างเนื้อดีประมาณแปดหมื่นสี่พันโกฏิพับมีพระกระยาหารเต็มภาชนะแปดหมื่นสี่พันสำรับ มีคนนำมาถวายทั้งเวลาเช้าและเวลาเย็น ฯ

ก็โดยสมัยนั้นแล ช้างแปดหมื่นสี่พันเชือกมาเฝ้าพระเจ้ามหาสุทัสสนะ ทั้งเวลาเช้าและเวลาเย็น ครั้งนั้น พระเจ้ามหาสุทัสสนะทรงพระดำรัสว่า ช้างแปดหมื่นสี่พันเชือกของเราเหล่านี้ย่อมมายังที่เฝ้าทั้งเช้าทั้งเย็น ถ้ากระไร ช้างจำนวนสี่หมื่นสองพัน พึงมาสู่ที่เฝ้าโดยล่วงร้อยปีต่อครั้ง ดูกร อานนท์ ลำดับนั้น พระเจ้าสุทัสสนะทรงเรียกปริณายกแก้วมาตรัสว่า เพื่อนปริณายก ช้างสี่หมื่นแปดพันเชือกนี้มาสู่ที่เฝ้าทั้งเช้าทั้งเย็นอย่ากระนั้นเลย โดยล่วงไปร้อยปี พวกมันจงมาสู่ที่เฝ้าคราวละสี่หมื่นสองพันเชือกดูกรอานนท์ ปริณายกแก้วรับสนองพระบรมราชโองการของพระเจ้ามหาสุทัสสนะแล้วฯดูกรอานนท์ ลำดับนั้น โดยสมัยต่อมา ช้างมาสู่ที่เฝ้าพระเจ้ามหาสุทัสสนะคราวละสี่หมื่นสองพันเชือก โดยล่วงร้อยปีต่อครั้ง ดูกรอานนท์ ครั้งนั้นแลโดยล่วงไปหลายปี

หลายร้อยปี หลายพันปี พระนางสุภัททาเทวีทรงพระดำริว่าเราได้เฝ้าพระเจ้ามหาสุทัสสนะนานมาแล้ว ถ้ากระไร เราพึงเข้าไปเฝ้าพระองค์ครั้งนั้น พระนางสุภัททาเทวีตรัสเรียกนางสนมมาตรัสว่า พวกท่านจงมา จงอาบน้ำชำระเกล้าเสียจงห่มผ้าสีเหลือง พวกเราได้เข้าเฝ้าพระเจ้ามหาสุทัสสนะนานมาแล้วพวกเราจักเข้าไปเฝ้าเยี่ยมพระองค์ ดูกรอานนท์ พวกนางสนมรับสนองพระราช-เสาวนีย์ของพระราชเทวีสุภัททา แล้วอาบน้ำชำระเกล้า ห่มผ้าสีเหลือง เข้าไปหาพระนางสุภัททาเทวี ดูกรอานนท์ ครั้งนั้นแล พระนางสุภัททาเทวีตรัสเรียกปริณายกแก้วมาตรัสว่า พ่อปริณายกแก้ว ท่านจงจัดจตุรงคเสนา เราได้เฝ้าพระเจ้ามหาสุทัสสนะนานมาแล้ว พวกเราจักไปเฝ้าพระองค์ ปริณายกแก้วรับสนองพระราชเสาวนีย์แล้ว จัดเตรียมจตุรงคเสนาไว้เรียบร้อยแล้วไปทูลว่า จตุรงคเสนาจัดพร้อมแล้ว ขอพระองค์จงทรงกราบกาลอันควรในบัดนี้เถิด ฯ ครั้งนั้นแล พระนางสุภัททาเทวีพร้อมด้วยจตุรงคเสนาและนางสนมเสด็จไปยังธรรมปราสาทครั้นเสด็จเข้าไปขึ้นสู่ธรรมปราสาทแล้ว เสด็จเข้าไปสู่เรือน-ยอดหลังใหญ่ แล้วประทับยืนเหนี่ยวบานประตูเรือนยอดหลังใหญ่ พระเจ้ามหาสุทัสสนะได้สดับเสียงทรงพระดำริว่า อะไรหนอ เหมือนเสียงคนหมู่มาก จึงเสด็จออกจากเรือนยอดหลังใหญ่ ทอดพระเนตรพระนางสุภัททาเทวียืนเหนี่ยวบานประตูครั้นแล้วได้ตรัสกับพระนางว่า เทวี เธอจงหยุดอยู่ที่นี่แหละ อย่าเข้ามาเลยลำดับนั้น พระเจ้ามหาสุทัสสนะตรัสเรียกราชบุรุษคนหนึ่งมาตรัสว่า พ่อผู้เจริญมานี่ พ่อจงนำบัลลังก์แล้วด้วยทองจากเรือนยอดหลังใหญ่ไปตั้งในสวนตาลอันแล้วด้วยทองล้วน ราชบุรุษนั้นรับสนองพระราชโองการแล้วยกบัลลังก์แล้วด้วยทอง จากเรือนยอดหลังใหญ่ ไปตั้งไว้ในสวนตาลอันแล้วด้วยทองล้วน

สรุป พระเจ้ามหาสุทัสสนะจักรพรรดิทรงเห็นว่าผลดีต่างๆเหล่านั้นเกิดขึ้นเพราะผลแห่งกรรมดีคือทาน (การให้) ทมะ (การฝึกจิต) และสัญญมะ (การสำรวมจิต) จึงทรงบำเพ็ญฌานสงบความตรึกทางกามความตรึกทางพยาบาทและความตรึกทางการเบียดเบียนได้บรรลุฌานที่ 1 ถึงฌานที่ 4 ทรงแผ่พระมนัสอันประกอบด้วยเมตตากรุณามุทิตาและอุเบกขา

มฆเทวสูตร เรื่องพระเจ้ามฆเทวะ (พระสุตตันตปกฎกทีฆณิมนิกาย) 5/454/316-317 บันทึกไว้ว่า

...พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ที่อัมพวันของพระเจ้ามฆเทวะใกล้เมืองมิถิลา ทรงแย้มพระสรวลให้ปรากฏ ณ ประเทศแห่งหนึ่ง พระอานนท์ได้มีความคิดว่า อะไรหนอเป็นเหตุปัจจัยให้พระผู้มีพระภาคทรงแย้มพระสรวลโดยหามีเหตุไม่ แล้วจึงทำจีวรเฉวียงบ่าข้างหนึ่ง ประนมอัญชลีไปทางพระผู้มีพระภาค ได้ทูลถามว่า ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ อะไรหนอเป็นเหตุปัจจัยให้พระผู้มีพระภาคทรงแย้มพระสรวล พระตถาคตทั้งหลายไม่ทรงแย้มพระสรวลโดยหาเหตุมิได้ พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ดูกรอานนท์ เรื่องเคยมีมาแล้วในเมืองมิถิลานี้ ได้มีพระราชาพระนามว่า

มฆเทวะ ทรงประกอบในธรรม เป็นธรรมราชา เป็นพระมหาราชาผู้ทรงตั้งอยู่ในธรรม ทรงประพฤติราชธรรมในพราหมณ์คหบดี ในชาวนิคมและชาวชนบท ทรงรักษาอุโบสถทุกวันที่ยี่สิบห้าและวันขึ้นแปดค่ำแห่งปักษ์ด้วยล่วงปีอันมาก ล่วงร้อยปีอันมาก ล่วงพันปีเป็นอันมาก พระเจ้ามฆเทวะรับสั่งกะช่างกัลบกว่า ดูกรเพื่อนกัลบก ท่านเห็นผมหยอกเกิดบนศีรษะของเราเมื่อใด พึงบอกเราเมื่อนั้น ช่างกัลบกทูลรับว่า อย่างนั้น ขอเดชะแล้ว ด้วยล่วงปีอันมาก ล่วงร้อยปีเป็นอันมาก ล่วงพันปีเป็นอันมาก ช่างกัลบกได้เห็นพระเกศาหงอกเกิดบนเศียรของพระเจ้ามฆเทวะแล้วได้กราบทูลว่า เทวทูตปรากฏแห่งพระองค์แล้ว พระเกศาหงอกเกิดบนเศียรแล้วเห็นปรากฏอยู่ พระเจ้ามฆเทวะตรัสว่า ถ้าอย่างนั้นท่านจงเอาแหนบถอนผมหงอกนั้นให้ดี แล้ววางลงที่กระพุ่มมือของเราเถิด ช่างกัลบกทูลรับสั่งแล้วจึงเอาแหนบถอนพระเกศาหงอกนั้นด้วยดีแล้ววางไว้ที่กระพุ่มพระหัตถ์ของพระเจ้ามฆเทวะ พระเจ้ามฆเทวะพระราชทานบ้านส่วยแก่ช่างกัลบก แล้วโปรดให้พระราชทานกุมารผู้เป็นพระราชบุตรองค์ใหญ่มาเฝ้าแล้วรับสั่งว่า เทวทูตปรากฏแก่เราแล้ว ผมหยอกเกิดบนศีรษะแล้วปรากฏอยู่ ก็กามทั้งหลายที่เป็นของมนุษย์เราได้บริโภคแล้ว เวลานี้เป็นสมัยที่จะแสวงหากามทั้งหลายที่เป็นทิพย์ มาเถิดพ่อกุมาร เจ้าจงครองราชย์สมบัตินี้ ส่วนเราจักปลงผมและหนวด นุ่งห่มผ้ากาสายะออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิต ส่วนเจ้า เมื่อใดพึงเห็นผมหงอกเกิดบนศีรษะเมื่อนั้น เจ้าพึงให้ส่วยแก่ช่างกัลบก พึงพร่ำสอนราชกุมารผู้เป็นพระราชบุตรองค์ใหญ่ในการที่จะเป็นพระ ราชาให้ดี แล้วปลงผมและหนวด นุ่งห่มผ้ากาสายะออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตเถิด เจ้าพึงประพฤติตามวัตรอันงามที่เราตั้งไว้แล้วนี้ เจ้าอย่าได้เป็นบุรุษคนสุดท้ายของเราเลย เมื่อยุคบุรุษใดเป็นไปอยู่วัตรอันงามเห็นปานนี้ขาดสูญไป ยุคบุรุษนั้นชื่อว่าเป็นบุรุษคนสุดท้ายของราชบรรพชิตนั้น เจ้าจะพึงประพฤติตามวัตรอันงามที่เราตั้งไว้แล้วนี้ได้ด้วยประการใด เรากล่าวอย่างนี้กะเจ้าด้วยประการนั้น เจ้าอย่าได้เป็นบุรุษคนสุดท้ายของเราเลย

พระเจ้ามฆเทวะครั้นพระราชทานบ้านส่วยแก่ช่างกัลบกและทรงพร่ำสอนพระราชกุมารผู้เป็นพระราชบุตรองค์ใหญ่ในการที่จะเป็นพระราชาให้ดีแล้ว ทรงปลงพระเกศาและพระมัสสุ ทรงนุ่งห่มผ้ากาสายะ เสด็จออกจากราชนิเวศน์ ทรงผนวชเป็นบรรพชิต ที่มฆเทวัมพวันนี้ ท้ายเธอทรงมีพระหฤทัยประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา แผ่ไปทั่วทิศหนึ่งอยู่ ในทิศที่สองในทิศที่สาม ในทิศที่สี่ก็เหมือนกัน ทรงมีพระหฤทัยประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 อันไพบูลย์ อันเป็นมหัคคตะ หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียน แผ่ไปทั่วโลก โดยมุ่งประโยชน์แก่สัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานทั้งในทิศเบื้องบน เบื้องต่ำ เบื้องขวา ก็พระเจ้ามฆเทวะทรงเล่นเป็นพระกุมารอยู่แปดหมื่นสี่พันปี ทรงดำรงความเป็นอุปราชแปดหมื่นสี่พันปี เสวยราชสมบัติแปดหมื่นสี่พัน เสด็จออกจากราชนิเวศน์ทรงผนวชเป็นบรรพชิตประพฤติพรหมจรรย์อยู่ที่มฆเทวัมพวันนี้แลแปดหมื่นสี่พันปี พระองค์ทรงเจริญพรหมวิหารสี่แล้ว เมื่อสวรรคตได้เสด็จเข้าถึงพรหมโลก...

เมตตสูตร เรื่องพรหมวิหาร 4 (พระสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค) 11/596-600/140-146 บันทึกไว้ว่า

... พระผู้มีพระภาคตรัสว่า ดูกรภิกษุทั้งหลาย พวกอัญญเดียรถีย์ ปริพาชกผู้มีวาทะอย่างนี้ ควรเป็นผู้อันเธอทั้งหลายพึงถามอย่างนี้ว่า ดูกรผู้มีอายุทั้งหลายก็เมตตา เจโตวิมุติอันบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นอคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด ... กรุณาเจโตวิมุตติ ... มุทิตาเจโตวิมุตติ ... อุเบกขาเจโตวิมุตติ อันเป็นบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด พวกอัญญเดียรถีย์ปริพาชกถูกเธอทั้งหลายถามอย่างนี้แล้ว จักแก้ไม่ได้เลย และจักถึงความอึดอัดอย่างยิ่ง ข้อนั้นเป็นเพราะเหตุไร ? เพราะเป็นปัญหา ที่ถามในฐานะมิใช่วิสัย ดูกรภิกษุทั้งหลาย เรายังไม่แลเห็นบุคคลในโลกพร้อม ทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก ในหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์เทวดาและมนุษย์ที่จะยังจิตให้ยินดีด้วยการแก้ปัญหาเหล่านี้ เว้นเสียจากตถาคต หรือผู้ที่ฟังจากตถาคตหรือจากสาวกของตถาคต

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็เมตตาเจโตวิมุตติ อันเป็นบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไร เป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ย่อมเจริญสติสัมโพชฌงค์อันสหรคตด้วยเมตตา ฯลฯ ย่อมเจริญอุเบกขาสัมโพชฌงค์ อันสหรคตด้วยเมตตา อาศัยวิเวก อาศัยวิราคะ อาศัยนิโรธ น้อมไปในการสละ ถ้าเธอหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกูลสิ่งที่ไม่ปฏิกูลอยู่ เธอก็ย่อมมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งที่ ไม่ปฏิกูลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกูลในสิ่งที่ปฏิกูลอยู่ก็ย่อมมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกูลในสิ่งปฏิกูลและในสิ่งไม่ปฏิกูลนั้นอยู่ถ้าหวังอยู่ว่าเราพึงแยกสิ่งไม่ปฏิกูลและปฏิกูลทั้งสองนั้นออกเสียแล้ว วางเฉยมีสติสัมปชัญญะอยู่ ก็ย่อมวางเฉย มีสติสัมปชัญญะในสิ่งทั้งสองนั้นอยู่ หรืออีกอย่างหนึ่ง เธอย่อมเข้าถึงสุภวิโมกข์อยู่ ดูกรภิษุทั้งหลาย เรากล่าวเมตตา เจโตวิมุติว่า มีสุภวิโมกข์เป็นอย่างยิ่ง เพราะภิกษุนั้นยังไม่แทงตลอดวิมุติอันยวดยิ่งในธรรมวินัย ปัญญาของเธอจึงยังเป็นโลกีย์

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็กรุณาเจโตวิมุติ อันบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ย่อมเจริญสติสัมโพชฌงค์ ฯลฯย่อมเจริญอุเบกขาสัมโพชฌงค์ อันสหรคตด้วยกรุณา อาศัยวิเวก อาศัยวิราคะ อาศัยนิโรธ น้อมไปในการสละ ถ้าเธอหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งที่ไม่ปฏิกูลอยู่ ฯลฯ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงแยกสิ่งที่ไม่ปฏิกูลและปฏิกูลทั้งสองนั้นออกเสียแล้ว วางเฉย มีสติสัมปชัญญะอยู่ก็ย่อมวางเฉยมีสติสัมปชัญญะอยู่ในสิ่งทั้งสองนั้น หรืออีกอย่างหนึ่ง เพราะ ล่วงรูปสัญญาเสียโดยประการทั้งปวง เพราะปฏิฆสัญญาดับไป เพราะไม่กระทำไว้ในใจซึ่งนานัตตสัญญา เธอคำนึงอยู่ว่า อากาศไม่มีที่สุดย่อมบรรลุอากาสานัญจายตนะอยู่ ดูกรภิกษุทั้งหลาย เรากล่าว กรุณาเจโตวิมุกติ ว่ามี

อากาศสานัญจายตนะเป็นอย่างยิ่ง เพราะภิกษุผู้ไม่แทงตลอดวิมุติอันยวดยิ่งในธรรมวินัยนี้ ปัญญาของเธอจึงยังเป็นโลกีย์

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็มุทิตาเจโตวิมุติ อันบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไร เป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรม วินัยนี้ ย่อมเจริญสติสัมโพชฌงค์ ฯลฯ ย่อมเจริญ อุเบกขาสัมโพชฌงค์ อันสหรคตด้วยมุทิตาอาศัยวิเวก อาศัยวิราคะ อาศัยนิโรธ น้อมไปในการสละ ถ้าเธอหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งที่ไม่ปฏิกูลอยู่ เธอก็ย่อมมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งไม่ปฏิกูลนั้นอยู่ ฯลฯ ถ้าหวังอยู่ว่าเราพึงแยกสิ่งไม่ปฏิกูลและปฏิกูลทั้งสองนั้นออกเสียแล้ววางเฉย มีสติสัมปชัญญะอยู่ก็ย่อมวางเฉยมีสติสัมปชัญญะในสิ่งทั้งสองนั้นอยู่ หรืออีกอย่างหนึ่ง เพราะล่วงอากาสานัญจายตนะเสียโดยประการทั้งปวง เธอคำนึงอยู่ว่า วิญญาณไม่มีที่สุดย่อมบรรลุวิญญาณัญจายตนะอยู่ ดูกรภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวมุทิตาเจโตวิมุติว่า มีวิญญาณัญจายตนะเป็นอย่างยิ่ง เพราะภิกษุนั้นยังไม่แทงตลอดวิมุติอันยวดยิ่งในธรรมวินัยนี้ ปัญญาของเธอจึงยังเป็นโลกีย์

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็อุเบกขาเจโตวิมุติอันบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นฯที่สุด ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรม วินัยนี้ย่อมเจริญสติสัมโพชฌงค์ ฯลฯ ย่อมเจริญอุเบกขาสัมโพชฌงค์ อันสหรคตด้วยอุเบกขาอาศัยวิเวก อาศัยวิราคะ อาศัยนิโรธ น้อมไปในการสละ ถ้าเธอยังหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งที่ไม่ปฏิกูลอยู่ เธอก็ย่อมมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งไม่ปฏิกูลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่าเราพึงมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกูลในสิ่งปฏิกูลอยู่ ก็ย่อมมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกูลในสิ่งปฏิกูลนั้นอยู่ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกูลในสิ่งไม่ปฏิกูลและสิ่งปฏิกูลอยู่ ก็ย่อมมีความสำคัญว่า

ปฏิกูลในสิ่งที่ไม่ปฏิกูลและสิ่งที่ปฏิกูลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกูลในสิ่งที่ปฏิกูลและไม่ปฏิกูลอยู่ ก็ย่อมมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกูลในสิ่งที่ปฏิกูลและในสิ่งที่ไม่ปฏิกูลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่าเราพึงแยกสิ่งไม่ปฏิกูลและปฏิกูลทั้งสองนั้นออกเสียแล้ว วางเฉย มีสติสัมปชัญญะอยู่ก็ย่อมวางเฉย มีสติสัมปชัญญะในสิ่งทั้งสองนั้นอยู่ หรืออีกอย่างหนึ่ง เพราะล่วงวิญญาณัญจายตนะเสียโดยประการทั้งปวง เธอคำนึงอยู่ว่า อะไรนิดหนึ่งไม่มี ย่อมบรรลุอากิญจัญญายตนะอยู่ดูกรภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวอุเบกขาเจโตวิมุติว่า มีอากิญจัญญายตนะเป็นอย่างยิ่ง เพราะภิกษุนั้นยังไม่แทงตลอดวิมุติอันยวดยิ่งในธรรมวินัยนี้ ปัญญาของเธอจึงเป็นโลกีย์

เมตตสูตรที่ 8 (พระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ขุททกปาฐะ) 17/308/323 บันทึกไว้ว่า

... กุลบุตรผู้ฉลาดในประโยชน์ ปรารถนาเพื่อจะตรัสรู้สันตบทพึงบำเพ็ญไตรสิกขา กุลบุตรนั้นพึงเป็นผู้อาจหาญ เป็นผู้ตรง ซื่อตรง ว่าง่าย อ่อนโยน ไม่เย่อหยิ่ง สันโดษ เลี้ยงง่าย มีกิจน้อย มีความประพฤติเบา มีอินทรีย์อันสงบแล้วมีปัญญาเครื่องรักษาตน ไม่คะนอง ไม่พัวพัน

ในสกุลทั้งหลาย และไม่พึงประพฤติทุจริตเล็กน้อยอะไร ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้ท่านผู้รู้เหล่าอื่นติเตียนได้ พึงเจริญเมตตาในสัตว์ทั้งหลายว่า ขอสัตว์ทั้งปวงจงเป็นผู้มีสุข มีความเกษม มีตนถึงความสุขเถิด สัตว์มีชีวิตเหล่าใดเหล่าหนึ่งมีอยู่ เป็นผู้สะดุ้งหรือเป็นผู้มั่นคง ไม่มีส่วนเหลือ สัตว์เหล่าใดมีกายยาวหรือใหญ่ ปานกลางหรือสั้น ผอมหรือพี ที่เราเห็นแล้วหรือไม่ได้เห็น อยู่ในที่ไกลหรือในที่ใกล้ ที่เกิดแล้วหรือแสวงหาที่เกิด ขอสัตว์ทั้งหมดนั้นจงเป็นผู้มีตน มีความสุขเถิด สัตว์อื่นไม่พึงข่มขู่สัตว์อื่น ไม่พึงดูหมิ่น อะไรเขาในที่ไหน ๆ ไม่พึงปรารถนาทุกข์ให้แก่กันและกัน เพราะความโกรธ เพราะความเคียดแค้น มารดาถนอมบุตรคนเดียวผู้เกิดในตน แม้ด้วยการยอมเสียสละชีวิตได้ ฉันใด กุลบุตรผู้ฉลาดในประโยชน์ พึงเจริญเมตตามีในใจไม่มี ประมาณในสัตว์ทั้งปวง แม้ฉันนั้น กุลบุตรนั้นพึงเจริญเมตตามีในใจไม่มีประมาณ ไปในโลกทั้งสิ้น ทั้งเบื้องบน เบื้องต่ำ เบื้องขวาง ไม่คับแคบ ไม่มีเวร ไม่มีศัตรู กุบลุตรผู้เจริญเมตตานั้นยืนอยู่ก็ดี เดินอยู่ก็ดี นั่งอยู่ก็ดีนอนอยู่ก็ดี พึงเป็นผู้ปราศจากความง่วงเหงาเพียงใด ก็พึงตั้งสตินี้ไว้เพียงนั้นบัณฑิตทั้งหลายกล่าวว่าวิหารธรรมนี้ว่าเป็นพรหมวิหารในธรรมวินัยของพระอริยเจ้านี้ และกุลบุตรผู้เจริญเมตตาไม่เข้าไปอาศัยทิฐิ เป็นผู้มีศีลถึงพร้อมแล้วด้วยทัศนะ นำความยินดีในกามทั้งหลายออกได้แล้ว ย่อมไม่ถึงความนอนในครรภ์อีกโดยแท้แล ฯ

มฆเทวสูตร (พระสุดตันตปิฎก) 13/309/373 บันทึกไว้ว่า

... หลักพรหมวิหารธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการบำเพ็ญบารมีหลายยุคหลายสมัย การเจริญพรหมวิหาร 4 จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล พรหมวิหาร 4 หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งอัปปมัญญา 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐธรรมประจำใจอย่างประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบดังข้อมูลซึ่งปรากฏอยู่ใสคำสอนของพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในพระสุดตันตปิฎกหลายแห่งเช่น มฆเทวสูตรว่าครั้งนั้น พระเจ้ามฆเทวะพระราชทานบ้านส่วยแก่ช่างกัลบกแล้วรับสั่งให้เรียกพระราชกุมารผู้เป็นโอรสองค์ใหญ่มาเฝ้าแล้วตรัสว่า “ลูกเอ๋ย เทวทูตปรากฏแก่พ่อแล้วผมหงอกเกิดแล้วบนศีรษะปรากฏอยู่ กามทั้งหลายที่เป็นของมนุษย์ พ่อได้บริโภคแล้วเวลานี้เป็นเวลาที่จะแสวงหากามทั้งหลายที่เป็นทิพย์มาเถิดลูกเอ่ยลูกจงปกครองราชสมบัตินี้ ส่วนพ่อจักโกนผมและหนวด นุ่งห่มผ้ากาสาวพัสตร์ ออกจากวังบวชเป็นบรรพชิต เมื่อใดลูกเห็นผมหงอกเกิดแล้วบนศีรษะ เมื่อนั้นลูกจงให้บ้านส่วยแก่ช่างกัลบก พึงพร่ำสอนราชกุมารผู้เป็นโอรสใหญ่ในการปกครองราชสมบัติให้ดี แล้วโกนผมและหนวดนุ่งห่มผ้ากาสาวพัสตร์ออกจากวังบวชเป็นบรรชิตเถิด ลูกพึงประพฤติวัตรอันงามตามวิธีที่พ่อตั้งไว้นี้ลูกอย่าเป็นคนสุดท้ายของพ่อเลย เมื่อยุคของคนโตเป็นไปอยู่ แต่ปล่อยให้วัตรอันงามเห็นปานนี้ขาดสูญไป คนนั้นชื่อว่าเป็นคนสุดท้าย

ของราชบรรชิตนั้น ลูกเอ๋ยพ่อกล่าวอย่างนี้ว่า” ลูกพึงประพฤติวัตรอันงามตามวิธีที่พ่อตั้งใจไว้นี้ ลูกอย่าเป็นคนสุดท้ายของพ่อเลยครั้งนั้น พระเจ้ามฆเทวะครั้นพระราชทานบ้านส่วยแก่ช่างกัลบก และทรงพร่ำสอนพระราชกุมารผู้เป็นโอรสองค์ใหญ่ในการครองราชย์สมบัติให้ดีแล้ว ทรงปลงพระเกศาและพระมัสสุ ทรงนุ่งห่มผ้ากาสาวพัสตร์แล้วเสด็จออกจากวังผนวชเป็นบรรพชิตที่มฆเทวอัมพวันนี้ท้าวเธอทรงมีเมตตาจิตแผ่ไปตลอดทิศ 1 อยู่ ทิศ 2 ทิศที่ 3 ทิศที่ 4 ทิศเบื้องบนทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง ทรงแผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่ทุกสถานด้วยเมตตาจิตอันไพบูลย์เป็นมหัคคตะ ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ทรงมีกรุณาจิต ฯลฯ ทรงมีมุทิตาจิต ฯลฯ ทรงมีอุเบกขาจิต แผ่ไปตลอดทิศที่ 1 อยู่ ทิศ 2 ทิศที่ 3 ทิศที่ 4 ทิศเบื้องบน ทิศเบื้องล่าง ทิศเฉียง ทรงแผ่ไปตลอดโลกทั่วทุกหมู่เหล่าในที่สุกสถานด้วยอุเบกขาจิตอันไพบูลย์ เป็นมหัคคตะ 1 ไม่มีขอบเขต ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่อานนท์ พระเจ้ามฆเทวะทรงเล่นอย่างเด็กอยู่ 84,000 ปี ทรงดำรงตำแหน่งอุปราชอยู่ 84,000 ปี ทรงครองราชย์อยู่ 84,000 ปี เสด็จออกจากวังผนวชเป็นบรรพชิตประพฤติพรหมจรรย์อยู่ที่มฆเทวอัมพ วันนี้อีก 84,000 ปี พระองค์ทรงเจริญพรหมวิหาร 4 ประการ หลังจากสวรรคตแล้วได้เสด็จเข้าถึงพรหมโลก...

จากพุทธพจน์ดังกล่าวทำให้สามารถศึกษาได้ว่าพระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณ และพระกรุณาคุณของพระสัมมาสัมมาพุทธเจ้า องค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จึงถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนาพร้อมทั้งมีโอกาสแสดงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ ทั้งแบบแยกส่วนและแบบบูรณาการ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์เสวยชาติเป็นพระเจ้ามฆเทวะทรงมีเมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิต และอุเบกขาจิต พระองค์ทรงนำหลักพรหมวิหาร 4 มาสั่งสอนแก่บุตรให้มีเมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิต และอุเบกขาจิตที่ควรนำมาปฏิบัติแก่บิดามารดา ครูอาจารย์ สามีภรรยาและมิตรสหายเป็นเหตุให้ไปเกิดอยู่พรหมโลกพุทธพจน์ในเมตตาสหสูตร(ที.ม./10/329, 257) เมตตาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติมีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผลมี อะไรเป็นที่สุด อนึ่ง อุเบกขาเจโตวิมุตติ ภิกษุทั้งหลายในโลกนี้พร้อมทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก ในหมู่สัตว์ พร้อมทั้งสมณะพราหมณ์ เทวดาและมนุษย์ เรายังไม่เห็นบุคคลที่จะทำจิตให้ยินดีได้ ด้วยการตอบปัญหานี้ เว้นตถาคต หรือสาวกของตถาคต หรือผู้ที่ฟังคำสอนของตถาคตนี้

จากพุทธพจน์ดังกล่าวทำให้สามารถศึกษาได้ว่า พระสัมมาสัมพุทธเจ้า องค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จึงได้ถูกรวบรวมไว้ เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนา สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ทรงนำการเจริญพรหมวิหาร 4 มาใช้ตอบปัญหาแก่วาเสฏฐมานพและภารัทวาชมานพซึ่งมาทูลถามพระพุทธองค์ เรื่องทางไปสู่พรหมโลกว่า กาละนิวรณ์ 5 ให้จิตใจสงบ การเจริญเมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิต และอุเบกขาจิต เป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลก และทรงแนะนำให้ภิกษุแผ่เมตตา

ให้แก่ตระกูลพญางู 4 ตระกูล เพื่อป้องกันและคุ้มครองรักษาตน

**2.1.4 ประโยชน์จากการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้**

พระภัทธชาพงษ สิริภัทโท (กำชัยภูมิ) (2562, หน้า 278) กล่าวถึงประโยชนในการนำหลักธรรมตามแนวพระพุทธศาสนามาใชเปนสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอยางยิ่งมนุษยชาติที่มีความแตกตางกันทั้งทางดานกายภาพ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดทั้งอารยธรรมของแตละชนชาติลวนแลวตองอาศัยการรับรู ความเขาใจ ความเปนธรรมชาติและสิ่งประดิษฐที่เกิดขึ้นมากมายบนโลก สิ่งปรุงแตง เทคโนโลยีตาง ๆ มนุษยจึงหนีไมพนที่ตองพบเจอกับความหลากหลายเกิดผลกระทบทั้งทางรางกาย จิตใจ ครอบครัว สังคม รวมทั้งประเทศชาติ การที่มนุษยจะสามารถดำรงอยูและดำเนินชีวิตไปอยางปกติสุข จึงนับวาเปนสิ่งสำคัญเปนอยางยิ่งภายใตสภาวการณตาง ๆ ของโลกดังที่ไดกลาวไปแลวนั้น เพื่อใหชีวิตสามารถดำรงอยูอยางปกติสุข สิ่งยึดเหนี่ยวและเปนที่พึ่งทางจิตใจของมนุษยชาติที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การนำหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือมาใชเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ดังเชน เหลาพุทธศาสนิกชน การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจามาใช้เปนหลักในการดำเนินชีวิตจึงเปนแนวทางหนึ่งเพื่อเปนสิ่งยึดเหนี่ยวและเปนที่พึ่งทางใจหลักคุณธรรมที่สำคัญอันประกอบดวย หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 และหลักฆราวาส 4 ซึ่งการนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจามาเปนหลักในการดำเนินชีวิตยอมจะกอใหเกิดการพัฒนาจิตใจจนเกิดความเขาใจในหลักธรรมอันจะนำไปสูการดำเนินชีวิตอยางปกติสุข ตลอดทั้งการอยูรวมกันในสังคมไดอยางเปนสุข

พระฐิติพงศ์ สุทฺธิมโน (ลิ่มสกุล) (2560, หน้า 198) กล่าว่า พรหมวิหารธรรมเป็นคุณธรรมอันประเสริฐสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ ผู้จัดการหรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารและการปกครอง ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญในสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมและสร้างความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่ต่อกันและกัน มีความยุติธรรมเที่ยงตรงปราศจากความลำเอียงต่อบุคคลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนทั่วไป ดังนั้นพรหมวิหารธรรมจึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญอย่างมากสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางการบริหารและการปกครองเป็นไปตามหลักการและแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในการดำเนินงานของผู้มีหน้าที่ในการบริหารและการปกครองซึ่งเป็นผู้นำที่มีความสำคัญทั้งยังเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือนำพาองค์การวิบัติ จึงขึ้นอยู่กับผู้นำหรือนักปกครอง ซึ่งสาระสำคัญและรายละเอียดต่าง ๆ จะได้กล่าวดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์จากการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้

คำว่า เมตตานั้น หมายถึง ความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขมีจิตใจอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์ประสบความสำเร็จทุก ๆ ด้านที่พวกเขาปรารถนามีความเจริญรุ่งเรืองไร้อุปสรรคในการดำเนินชีวิตแก่บุคคลอื่น ดังที่

ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์ (2552, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า “ผู้มีเมตตาเป็นผู้มีภูมิธรรมและมโนธรรมสูงส่ง มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่นและสังคม จึงเป็นที่รักที่เคารพสรรเสริญ หากบุคคลนี้ไปปรากฏตัวในสังคมต่าง ๆ ประชาชนในสังคมเหล่านั้นย่อมจะสนใจเอาใจใส่บุคคลผู้นั้นเป็นพิเศษ เช่น อยากจะคบค้าสมาคมด้วย”เมื่อคนเคารพรักและนับถือบุคคลเหล่านั้นย่อมให้ความร่วมมือ มีความสามัคคี ปองดองกันในองค์กรและชุมชนนั้นจึงทำให้การบริหารและการปกครองสะดวกราบรื่น แต่ตรงกันข้ามหากความเมตตาเจือไปด้วยตัณหาซึ่งเป็นข้าศึกใกล้ของเมตตาดังที่กล่าวมาแล้วย่อมหวังผลตอบแทนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ซึ่งเมตตาที่มีตัณหาเข้ามาเจือปนเช่นนี้ย่อมเป็นสาเหตุนำไปสู่ความทุกข์ ความเสียใจหากไม่ได้สิ่งที่ตนปรารถนา ความเศร้าโศก ความเดือดร้อนย่อมเกิดจากสิ่งที่รักที่ตนปรารถนาเมื่อไม่ได้สิ่งนั้นแล้วย่อมก่อทุกข์ เหมือนผู้นำหรือนักปกครองบางคนกระทำทุกประการเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ เช่น อำนาจทางการเมือง ทุ่มเทช่วยเหลือชาวบ้านทุกอย่างเมื่อได้รับเลือกตั้งแล้วไม่สนใจหรือกลับมาช่วยเหลือชาวบ้าน ซึ่งการกระทำเช่นนี้ย่อมทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธา ไม่ให้ความเชื่อถือ ในที่นี้ผู้นำหรือนักปกครองทุกคนจึงควรเจริญเมตตาเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพราะทุกคนก็ย่อมมีความทุกข์ยากเดือดร้อนด้วยกันทั้งนั้น ผู้นำหรือนักปกครองเป็นผู้ดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้นำบริหารและปกครองด้วยหลักเมตตาแล้วทุกคนย่อมมีความสุขถ้วนหน้ากัน

สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (2542, หน้า 22-24) ตรัสว่า “โลกเย็นเพราะเมตตายิ่งโลกร้อนเพราะเมตตาหย่อน” กล่าวไว้ว่า ประชาชนสามารถที่จะดำเนินชีวิตให้มีความสุขได้ด้วยเมตตาธรรมของผู้เป็นผู้นำหรือนักปกครองและย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้ให้ความปรารถนาดีความหวังดีโดยส่วนเดียวผลที่ผู้ให้ได้รับคือความรู้สึกอิ่มเอิบใจเป็นสุขซึ่งเมตตานี้เป็นสาเหตุที่สำคัญแก่มนุษย์ชาติและสันติสุขทั้งปวงตรัสอีกว่า“ทุกคนสนิทใจยินดีอบอุ่นที่จะได้เข้าใกล้สนทนาวิสาสะกับผู้ที่มีเมตตา”เป็นที่รักใคร่ของชนทั้งปวงนั้นเองดังนั้นแล้วผู้นำหรือนักปกครองต้องเอาใจใส่ในหลักเมตตาจิตให้มากและพยายามทำให้เป็นรูปธรรมสามารถเป็นตัวอย่างให้ผู้ที่ยังไม่เคยนำมาปฏิบัติปรารถนาที่จะนำมาปฏิบัติและผู้เคยปฏิบัติแล้วปฏิบัติต่อเนื่องสืบไปอันเป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตผู้นำหรือนักปกครองที่ฉลาดหลักแหลมรู้หลักนักปราชญ์เท่านั้นจึงจะกระทำได้เมตตาข้อหนึ่งในพรหมวิหารธรรมเท่านั้นดังนั้นจึงขอกล่าวถึงประโยชน์ของหลักกรุณาในพรหมวิหารธรรมต่อไป

2. ประโยชน์จากการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้

กรุณาความสงสารปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ทั้งปวงอันเป็นความปรารถนาที่บริสุทธิ์ มิได้หวังสิ่งใดตอบแทน ในทางพระพุทธศาสนานั้นเรื่องกรุณาเป็นคุณธรรมที่ได้รับการยกย่องเพราะผู้นำหรือนักปกครองใดปฏิบัติแล้วย่อมเป็นที่รักของบุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือและผู้ที่ได้พบเห็นหรือรับรู้ เมื่อผู้นำหรือนักปกครองได้แสดงความปรารถนาดีและช่วยเหลือสงเคราะห์

แก่บุคคลที่ได้รับทุกข์หรือประสบปัญหาให้กลับคืนสู่สภาวะปกติและเขาสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้เท่าที่จะเป็นไปได้ ดังที่

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2552, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า“คนอื่นเขาตกต่ำเดือดร้อน พอเขาทรุดต่ำลงไปจากสถานะเดิมแล้วก็อยากจะช่วยเหลือปลดเปลื้องทุกข์คือ แก้ปัญหาของเขาทำให้เขาขึ้นมาสู่สภาวะปกติ หายทุกข์ร้อน” อันเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำหรือนักปกครองที่ต้องกระทำ คือ การที่ผู้นำหรือนักปกครองมีหน้าที่บริหารและปกครองให้อาณาประชาราษฎร์มีความผาสุกคอยให้ความช่วยเหลือ อุปการะค้ำจุนชีวิตบุคคลเหล่านี้ ทั้งยังให้กำลังใจแก่บุคคลเหล่านี้รู้สึกว่าไม่โดดเดี่ยวหรือถูกทอดทิ้ง กรุณาเป็นเรื่องของความสงสารเมื่อเห็นคนหรือสัตว์ประสบความทุกข์เดือดร้อน มีความรู้สึกหวั่นไหวไปกับความทุกข์หรือความเดือดร้อนของคนอื่นจนไม่อาจนิ่งเฉย เมื่อเกิดอุทกภัยวาตภัย หรืออัคคีภัยจะต้องช่วยเหลือ เป็นต้นว่าส่งผ้า อาหาร และอื่น ๆ ไปบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ที่ได้รับเคราะห์กรรม

สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (2542, หน้า 45) ตรัสว่า “มหากรุณาที่ให้ผลสำเร็จยิ่งใหญ่แท้ทรงดับทุกข์ของสัตว์โลกได้ดังพระหฤทัยปรารถนาสัตว์โลกจำนวนประมาณมิได้ เมื่อเดินไปในวิถีทางที่ทรงแสดงสอนตั้งแต่ทรงตรัสรู้สืบมาจนทุกวันนี้ยังมีผู้ได้รับพระมหากรุณาของพระองค์อยู่มิได้ว่างเว้น” พระมหากรุณาที่ได้รับจากพระองค์เป็นพระมหากรุณาที่ยิ่งใหญ่มหาศาลยิ่งนักยากที่จะหาสิ่งใดในโลกมาเปรียบได้ ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ถึงผลของกรุณาแล้วทำให้ทราบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากกรุณานั้นมากมายและยิ่งใหญ่นัก ซึ่งผู้นำหรือนักปกครองเมื่อนำมาใช้ในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมนำความสงบสุขมาสู่สาธารณชนอันเป็นบุคคลหมู่มาก ไม่ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงหรือจะเป็นประชาชนก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นคือ ความอบอุ่นแช่มชื่น ผ่องใส เต็มไปด้วยความสุขเบิกบานใจทั้งผู้ให้และผู้รับ ซึ่งกรุณาเป็นเพียงข้อหนึ่งในหลักพรหมวิหารธรรมเท่านั้น

ชะลอ อุทกภาชน์ (2529, หน้า 589) กล่าวไว้เพิ่มเติมอีกว่า “กรุณาธรรมช่วยเหลือพยุงโครงสร้างของสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ให้พังทลายและให้ดำรงอยู่ต่อไป” ซึ่งผู้นำหรือนักปกครองเป็นผู้แสดงบทบาทนี้โดยตรง เมื่อครั้งพระพุทธเจ้ายังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะทรงทอดพระเนตรเห็นเทวทูตทั้ง 4 ก็ทรงสลดพระทัยและปรารถนาที่จะออกผนวชเพื่อที่จะได้หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงเหล่านั้น เมื่อพระองค์ตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าแล้วพระองค์ไม่สามารถที่จะทนเห็นสัตว์ทั้งปวงต้องทนทุกข์ทรมารจากการเกิด แก่ เจ็บ และตายได้ ดังนั้นพระองค์จึงแสดงธรรมให้แก่สรรพสัตว์ทั้งปวงทรงมุ่งมั่นที่จะช่วยสัตว์ให้พ้นจากทุกข์ไม่กลับมาเวียนว่ายตายเกิดในวัฏสงสาร เนื่องจากพระพุทธองค์ทรงเห็นว่า การเกิดบ่อย ๆ ย่อมทุกข์บ่อย ๆ ฉะนั้นแล้วพระพุทธองค์จึงได้แสดงอริยมรรคมีองค์ 8 ประการและอริยสัจ 4 แก่สรรพสัตว์ เพื่อให้สรรพสัตว์ผู้มีธุลีในตาน้อย คือ พอที่จะรับพระธรรมได้สมควรแก่ธรรมได้ดวงตาเห็นธรรมโสดาบัน

วศิน อินทสระ (2532, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า “ความอดทนไม่ได้เพราะความกรุณาเป็นลักษณะของมหาบุรุษ” ดังนั้นถ้าจะกล่าวถึงผู้ที่มีกรุณามากที่สุดแล้ว พระพุทธองค์เป็นผู้ที่มีมากที่สุด พระกรุณาของพระองค์ได้ชื่อว่า พระมหากรุณาสรรพสัตว์ในโลก อาศัยหลักธรรมของพระองค์ช่วยผ่อนคลายความทุกข์ของตนมากน้อยตามควรแก่การปฏิบัติของตน

3. ประโยชน์จากการนำหลักมุทิตาไปประยุกต์ใช้

มุทิตาเป็นความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุขหรือมีความปิติยินดีจิตใจชื่นชุ่มเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จในชีวิต เห็นความสุขของผู้อื่นเหมือนเป็นความสุขของตนซึ่งเป็นการแสดงออกที่จริงใจต่อผู้อื่น ทั้งยังเป็นการผูกมิตรให้กับผู้อื่นได้อย่างดี มุทิตานี้เป็นหลักธรรมของผู้มีลักษณะกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการกระทำบุญหรือความดีอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ที่มีจิตใจคับแคบไม่สามารถจะมีได้ เพราะจิตใจที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความพลอยยินดีนี้เองที่ส่งผลให้การกระทำทางกายและวาจาของบุคคลนั้น ๆ มีความอ่อนโยน สร้างความอบอุ่น ความแช่มชื่นให้ผู้ที่อยู่ใกล้ได้ มุทิตาเป็นหลักธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำหรือนักปกครองซึ่งผู้นำหรือนักปกครองที่มีความพลอยยินดีในผู้อื่นเมื่อเขามีความสุขแล้วย่อมสามารถสร้างความสามัคคีกลมเกลียวและส่งผลถึงคุณภาพของงานที่ได้ดำเนินการไปได้อย่างดีและยังเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติโดยตรงมากมายหลายประการ มุทิตาเป็นหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธองค์ได้ทรงสั่งสอนให้บุคคลทุก ๆ สังคมทุกระดับชั้นให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำหรือนักปกครอง ซึ่งเป็นการแสดงออกโดยการพลอยยินดี เห็นชอบด้วย รวมถึงการให้ความร่วมมือให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เขาประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น และเมื่อเขาประสบความสำเร็จแล้วก็แสดงความยินดีหรือความปรารถนาดีบุคคลนั้นด้วยดังที่

ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์ (2538, หน้า 78) กล่าวไว้ว่า“การที่จะทำให้เกิดความยินดีด้วยนั้นค่อนข้างจะเป็นของยาก บางคนไม่เกิดความรู้สึกยินดีด้วยแล้วกลับทำความริษยาให้เกิดขึ้นมาแทนเสียด้วยซ้ำ” ที่จริงหลักมุทิตาธรรมเป็นหลักธรรมที่มีประโยชน์ต่อผู้นำหรือนักปกครองและประชาชนในสังคมมาก จึงเป็นเรื่องที่ผู้นำหรือนักปกครองและทุกคนควรตระหนักพร้อมทั้งปลูกฝังและปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2540, หน้า 86) ได้กล่าวไว้ว่า “เราทำความดีทำถูกต้องแล้วก็ส่งเสริมเขาสนับสนุนเขาให้ทำดี มีความสุขสำเร็จยิ่งขึ้นไปร่วมอนุโมทนาด้วย” เป็นลักษณะของผู้มีจิตใจกว้างขวาง สร้างไมตรีจิตมิตรภาพให้แก่กันและกัน ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นและร่มเย็น การที่จะทำจิตให้เกิดมุทิตาจิตนั้นเป็นเรื่องที่บุคคลทั่วไปทำได้ยากแต่ผู้ที่มีใจดีมีคุณธรรมและไร้จิตริษยาเท่านั้นจึงจะทำได้ หากผู้นำหรือนักปกครองมีจิตใจที่คับแคบประกอบด้วยอคติย่อมมีจิตริษยาเข้ามาทำลายมุทิตาจิตของตนในที่สุด

วศิน อินทสระ (2532, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า “การช่วยให้ผู้อื่นประสบความสุข ความสำเร็จและยินดีต่อความสำเร็จของเขาจึงเท่ากับเราช่วยเหลือตนเองไปด้วย เมื่อผู้นำหรือนักปกครองต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลเหล่านั้นย่อมได้รับความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากพวกเขาเป็นอย่างดี จึงถือได้ว่าเป็นการช่วยตัวเองด้วยดังนั้นแล้ว นักปกครองที่ฉลาด มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ย่อมเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปกครองให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น โดยตั้งจิตของตนให้ประกอบด้วยมุทิตากล่าววาจาที่เป็นประโยชน์และการแสดงออกอย่างจริงใจแต่อานุภาพมุทิตาจิตไปแก่ทุก ๆ คนโดยถ้วนหน้ากันอย่างสม่ำเสมอและเสมอภาค

4. ประโยชน์จากการนำหลักอุเบกขาที่นักปกครองนำมาปฏิบัติ

อุเบกขาเป็นการวางใจเป็นกลางหรือการนิ่งเฉย โดยไม่พยายามที่ช่วยเหลือเขาในเมื่อเขาไม่สามารถช่วยตัวเองได้ เพื่อป้องกันมิให้จิตของผู้นำหลักอุเบกขามาใช้ในการบริหารและการปกครองต้องเป็นทุกข์ในสถานการณ์เช่นนั้น ผู้นำหรือนักปกครองต้องระลึกเสมอว่าเขาทำกรรมเช่นใดย่อมได้รับกรรมเช่นนั้น เมื่อทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี ทำชั่วย่อมได้รับผลชั่ว สัตว์ทั้งหลายต้องได้รับผลของกรรมตามเหตุปัจจัย เมื่อผู้นำหรือนักปกครองคิดได้ดังนี้แล้วย่อมนิ่งเฉยและวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าไปยินดี ยินร้าย และไม่ก่อให้เกิดอคติขึ้นใจคือ ความลำเอียง ในทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญกับหลักอุเบกขามากเช่นกัน เพราะว่าเมื่อมีอุเบกขาธรรมแล้วย่อมเป็นผู้ที่เที่ยงธรรมดำรงไว้ซึ่งบทบัญญัติหลักการและกฎเกณฑ์ทั้งหลายที่สังคมได้ร่วมกันวางไว้ เพื่อให้ทุกคนในสังคมปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมโดยเสมอภาค ซึ่งผู้นำหรือนักปกครองต้องนำไปปฏิบัติให้ประจักษ์และได้ผลจริงตามความเหมาะสมของแต่ละกาลเทศะและบุคคลรวมทั้งใช้ให้พอดีแก่เรื่องนั้น ๆ ดังที่

ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์ (2538, หน้า 88) กล่าวไว้ว่า “จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารบ้านเมือง เมื่ออุเบกขาพรหมวิหารธรรมเกิดขึ้นแล้วอคติความลำเอียงจะถูกละไป ตั้งอยู่ในฐานะเป็นกลาง วางเฉยในบุคคลทั้งหลายได้ ถ้าผู้นำหรือนักปกครองขาดอุเบกขาพรหมวิหารข้อนี้แล้วก็จะเสื่อมจากความเคารพนับถือจากบุคคลทั่วไปในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่มีอำนาจ เป็นผู้นำหรือนักปกครอง ฉะนั้นแล้วนักปกครองที่ฉลาดหลักแหลมมีสติพิจารณาเห็นถึงคุณค่าหรือประโยชน์ของอุเบกขาแล้วย่อมเป็นผู้ที่ปฏิบัติถูกต้องตามหลักของนักปราชญ์ การวางใจเป็นกลางโดยพิจารณาข้อเท็จจริงกล่าวคือ ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้องด้วยความเที่ยงธรรม สามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย เหตุผลแล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็นสุขุม รอบคอบ สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2540, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า“อุเบกขามากับปัญญาจึงต้องมีอุเบกขาได้”เมื่อผู้นำหรือนักปกครองที่ฉลาดรู้หลักนักปราชญ์มีสติปัญญาในการบริหารและการปกครองกิจการบ้านเมืองย่อมนำหลักอุเบกขามาใช้ในการบริหารและการปกครอง ซึ่งทำให้

รับความนับถือจากบุคคลทั่วไป ทั้งทำให้ผู้อื่นเกรงขาม และพร้อมที่ปฏิบัติตามที่ผู้นำหรือนักปกครองต้องการ

วศิน อินทสระ (2532, หน้า 36-46) ได้กล่าวถึงแนวคิดและประโยชน์ของการวางใจเป็นกลางไว้ 3 ประการดังนี้

1. การวางใจเฉยหรือวางใจเป็นกลางไม่ดีใจหรือเสียใจในเหตุสุดวิสัยที่จะช่วยได้ คือเมื่อเรามีเมตตากรุณามุทิตาแล้วต่อบุคคลและสัตว์ในบางกรณีเราช่วยอะไรเขาไม่ได้จริง ๆ เขาทำตัวเขาเอง ถ้าเราไม่วางอุเบกขาแล้วเราก็วุ่นวายเกินไปและไร้ประโยชน์

2. การวางใจเป็นกลางไม่ลำเอียงเพราะอคติ 4 อุเบกขา ในลักษณะนี้ทำให้ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม สมควรเป็นผู้พิพากษาความผิดความถูกของผู้อื่นและแม้ผู้พิพากษาความถูกผิดของตนเอง

3. อุเบกขาในความสุขและความทุกข์ในความขึ้นลงของชีวิตในความเป็นคู่แห่งโลกธรรม อุเบกขาในประการที่สามนี้เป็นการเตรียมตัวเตรียมใจสำหรับรับเหตุการณ์ในวันข้างหน้า เมื่อสูญเสียสิ่งที่รักที่พอใจต้องยอมรับความสูญเสียนั้น เมื่อได้รับความทุกข์ก็อย่าเศร้าโศกเสียใจมากเกินไป ซึ่งผู้นำหรือนักปกครองต้องสามารถทำใจของตนให้เป็นปกติสุขได้ เพราะผู้นำหรือนักปกครองเป็นบุคคลพิเศษมีหน้าที่และรับผิดชอบบริหารกิจการบ้านเมืองถึงจะลำบากหรือได้รับอุปสรรคมากมายแค่ไหนก็ต้องทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด แต่บุคคลทั่วไปส่วนมากมองโลกแต่เพียงผิวเผิน มีจิตใจไม่มั่นคง ไม่มีความเข้าใจในโลกธรรมอย่างถ่องแท้จึงเป็นทุกข์อยู่บ่อย ๆ ดังนั้นนักปกครองเมื่อนำหลักของเมตตา กรุณา และมุทิตามาใช้ในการบริหารและการปกครองแล้ว หลักพรหมวิหารข้อสุดท้ายจึงเป็นข้อที่ขาดมิได้ เมื่อไม่สามารถใช้หลักเมตตา กรุณา และมุทิตาไม่ได้ จำต้องใช้หลักอุเบกขาเพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม เที่ยงตรงและความเสมอภาคโดยสม่ำเสมอ เมื่อผู้นำหรือนักปกครองนำหลักอุเบกขาในพรหมวิหารธรรมย่อมทำให้จิตใจเบิกบาน เอิบอิ่ม ผ่องใส และเต็มไปด้วยความสงบสุขอย่างละเอียดยิ่ง ซึ่งความสุขที่เกิดจากเมตตา กรุณา และมุทิตาเป็นการแสดงออกทางกาย และวาจา เมตตา อุเบกขาเป็นลักษณะของสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจและเป็นผู้ที่สติปัญญาฉลาดลุ่มลึกเท่านั้นถึงจะเข้าใจถึงหลักอุเบกขาและนำมาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ประโยชน์จากการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่มีบทบาทเกี่ยวกับการปกครองคน เป็นนักปกครองหรือผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจ เข้าถึง และสามารถพัฒนาองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้วยหลักพรหมวิหารธรรม สามารถวางตัวได้อย่างเหมาะสม กล่าววาจาที่เป็นประโยชน์สร้างสรรค์ จริงใจด้วยหลัก เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เพื่อคงไว้ซึ่งความเสมอภาคยุติธรรมในการพัฒนาองค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

พระธรรมปิฎก (2546, หน้า 115) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

1. เมตตา หมายถึงรักใคร ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ สัตว์ทั้งหลาย

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องในบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงดงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือ มีจิตใจเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบจิตใจมองในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

ดังนั้น ผู้ดำรงตนในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และย่อมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นแม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์แต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะมิให้เสียธรรมพรหมวิหารนี้ บางทีแปลว่า ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม ธรรมประจำใจที่ทำให้พรหมเสมอด้วยพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้ยิ่งใหญ่

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์ (2559, หน้า 39-41) กล่าวว่า การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้องค์การนั้นมีความก้าวหน้าพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต เนื่องจากผู้บริหารได้นำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาค สามารถได้รับผลงานตามงานที่ตนทำได้อย่างเต็มที่ และได้รับความดีความชอบอย่างเป็นธรรมสมเหตุสมผลตามผลงานของตน ๆ ซึ่งตามแนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักธรรม หลักการปกครองโดยทั่วไปตามแนวพระพุทธศาสนากำหนดได้เป็น 2 อย่าง คือ หลักนิเคราะห์และหลักประเคราะห์ หลักแรกเป็นหลักการใช้ “พระเดช” เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมหลักที่สองเป็นหลักการเกี่ยวกับการส่งเสริมยกย่องให้เกียรติให้กำลังใจ หรือให้การบำรุงขวัญแก่ผู้ประพฤติชอบโดยการให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ หรือประกาศเชิดชูเกียรติให้ปรากฏตามควรแก่ความดีความชอบหลักการนี้ตรงกับการใช้ “พระคุณ” หลักทั้งสองอย่างนี้จำต้องใช้อย่างถูกต้องจึงจะเกิดผลดีตามความหมายของพรหมวิหาร 4 ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐเป็นคุณสมบัติประจำใจ

สำหรับผู้ใหญ่ โดยมุ่งธรรมสูงส่งดุจพรหม ประกอบด้วย

1. เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตาความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้น

4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่งไม่ลำเอียงด้วยรักและชังพิจารณา เห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ ในส่วนความหมายของการบริหารบุคลกรถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลกร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจ อยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ การปกครองที่ดีนั้นน่าจะออกผลมาในรูปของการที่บุคลกรทุกคนได้รับความร่มเย็นเป็นสุขในการทำงานและในขณะเดียวกันก็อุทิศกำลังกาย กำลังใจให้เกิดผลดีแก่การงานโดยส่วนรวมตลอดถึงการปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติหน้าที่ของตน เป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารที่มีอำนาจมากมายในการให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หากขาดซึ่งคุณธรรมแล้วย่อมจะสั่งการลงโทษ หรือให้คุณประโยชน์ต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นพิเศษ ไม่ควรทำเพราะเป็นสิ่งที่ทำลายขวัญและกำลังใจลูกน้องที่ทุ่มเททำงาน คุณธรรมในการเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย พรหมวิหาร 4 มีความยุติธรรมต้องไม่ลำเอียง มีความเที่ยงตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น แบ่งงานมอบหมายให้อย่างเหมาะสม มิใช่ให้งานเฉพาะคนที่ประจบสอพลอหรือเอาอกเอาใจ ปราศจากอคติหรือความลำเอียง เช่น ลำเอียงเพราะความรัก ความกลัว หรือความไม่รู้ มีปิยวาจาสร้างความรู้สึกดี ๆ แก่ลูกน้อง รู้จักสร้างพระเดช และพระคุณ อันจะเป็นสิ่งที่สร้างความรักและสร้างความศรัทธาแก่ลูกน้อง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องเข้าใจเขากำลังคิดอะไร รู้สึกอย่างไร ให้เกียรติและให้การยอมรับให้ความเป็นธรรม รับฟังอย่างเข้าใจ ให้ความจริงใจ หลักการปกครองโดยทั่วไปตามแนวพระพุทธศาสนาอาจกำหนดได้เป็น 2 อย่าง คือ หลักนิเคราะห์ และหลักประเคราะห์ หลักแรกเป็นหลักการเกี่ยวกับการใช้อำนาจปกครองเพื่อทำการปราบปรามผู้ประพฤติมิชอบโดยการลงโทษตามควรแก่ความผิด หลักการนี้ตรงกับคติโบราณของเราที่เรียกว่าการใช้ “พระเดช” เพื่อให้เกิดความ

สบงสุขในสังคม หลักที่สอง เป็นหลักการเกี่ยวกับการส่งเสริมยกย่องให้เกียรติให้กำลังใจหรือให้การบำรุงขวัญแก่ผู้ประพฤติชอบ โดยการให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ หรือประกาศเชิดชูเกียรติให้ปรากฏตามควรแก่ความดี ความชอบ หลักการนี้ตรงกับคติโบราณเราที่เรียกว่าการใช้ “พระคุณ” เพื่อให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขในสังคม หลักนิเคราะห์ หลักประเคราะห์ หรือหลักพระเดชหลักพระคุณนี้จำเป็นต้องนำมาใช้ในการปกครองและต้องใช้ให้ถูกต้อง จึงจะเกิดผลดีผู้มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ไม่ปล่อยปละละเลย

ฎากร นามแก้ว, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และสุเทพ เมยไธสง (2564, หน้า 3-4) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในวัยเรียน ชีวิตวัยทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตภายในสังคม และเป็นเรื่องยากที่จะหลีกหนีให้พ้นจากความขัดแย้ง การขัดแย้งในองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในบางกรณี บางโอกาส ความขัดแย้งก็มีความจำเป็น เพราะความขัดแย้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ หากองค์การใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นจะไม่มีความเจริญก้าวหน้า ความขัดแย้งเลวไปเสียทั้งหมดหรือดีไปเสียทั้งหมด ความขัดแย้งที่มีประโยชน์และไม่มีประโยชน์หน้าที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ จะต้องพร้อมที่จะเผชิญกับความขัดแย้งและบริหารความขัดแย้งเพื่อความสร้างสรรค์ในโรงเรียนนั้น ครู และบุคลากรมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ พฤติกรรมความต้องการตลอดจนความรู้สึกนึกคิด เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกันเป็นเวลานาน ๆ ธรรมชาติในด้านความแตกต่างก็เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นระหว่างกันทั้งในด้านสร้างสรรค์และในด้านเสื่อมจะมีมากหรือน้อยนั้นย่อมขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบุคคลนั้น ถ้าโรงเรียนใดมีความขัดแย้งกันสูงก็จะส่งผลให้เกิดการแข่งขัน ชิงดี ชิงเด่นกันในทางที่ไม่ถูกไม่ควร มีความหวาดระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน แบ่งพรรค แบ่งพวก และชอบว่าร้ายป้ายสีกัน ทำให้งานโดยส่วนรวมด้อยประสิทธิภาพ ควรนำหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขามาประยุกต์ ในบริหารความขัดแย้งในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสันติสุขโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันยังสามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามนุษย์และสังคมให้เจริญยิ่งขึ้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ (2562, หน้า 88) กล่าวว่า การที่จะรู้ว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณค่าแท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบ ซึ่งจะเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป ควรใช้คำสอนในหลักธรรมพุทธศาสนาที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารในองค์กรก็คือ พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาเพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือมนุษย์ สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และยอมรักษาธรรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยเพื่อที่จะมิให้เสียธรรมที่มาของคำว่า

พรหมวิหารนี้มาจากคำว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นผู้สร้างโลกตามศาสนาพราหมณ์เทพในพรหมโลกและมาจากคำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้วพรหมวิหารจึงแปลว่า ธรรมของพรหมหรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่มี 4 ประการคือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

พระมหาชัยวัฒน์ พรหมสนธิ (2560, หน้า1-3) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดนโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลควรยึดหลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ และต้องมีหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหารธรรมให้ประพฤติและปฏิบัติ หรือควบคุมกำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคม ในสถานที่ที่มีพรหมวิหาร 4 สถานที่นั้นย่อมมีคนที่มีจิตใจที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรมบุคลกรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น จะต้องมีผู้บริหารที่ดีคอยกำกับ ดูแล ผู้บริหารที่ดีในทางธรรม คือ ต้องมีพรหมวิหาร 4 ประการคือ

1. เมตตา คือ การมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขาต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบสิ่งดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา คือ ความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารและจะเกิดขึ้นได้เมื่อนักบริหารใจกว้างรับฟังปัญหา

3. มุทิตา คือ ความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี

4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางเที่ยงตรงไม่เอนเอียง

อุษา เทวารัตติกาล (2563, หน้า 130-132) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษ โดยกล่าวว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร โดยจะส่งผลต่อความสำเร็จต่องานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน การที่จะให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงานนั้น ระบบราชการจึงเป็นกลไกในการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีความจำเป็นที่จะเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานให้มีความทันสมัย มีการบริหาร

จัดการที่เป็นระบบ รวดเร็ว และเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านรวมถึงความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมแสดงถึงการบริหารงานที่ดีและผลการปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพอีกด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลมาจากการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จึงทำให้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร เพื่อทำให้พนักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การ และลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ ซึ่งจากความหมายโดยรวมแล้วก็จะเน้นเป้าหมายสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นภารกิจประจำเรือนจำหรือนอกเรือนจำก็ได้ ซึ่งภารกิจหลักของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีความเกี่ยวพันกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังและประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะข้าราชการและลูกจ้างของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่การมาติดต่อราชการการมาเยี่ยมผู้ต้องขัง การดำเนินการตามมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง และรักษาการณ์เรือนจำหรือสถานที่ควบคุมต่าง ๆ เช่น ตรวจนับยอดจำนวนผู้ต้องขัง ตรวจตรารักษาการณ์รอบอาณาเขตทั้งภายในและภายนอกกำแพง ป้อมบนกำแพงประตูเข้าออก ตรวจค้นบุคคล ผู้ต้องขัง ยานพาหนะ และพัสดุสิ่งของที่ผ่านเข้าออก การหาข่าวตลอดจนดำเนินการรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอกที่เข้าเยี่ยม หรือติดต่อราชการ การจู่โจมตรวจค้นทั้งในกรณีปกติและในกรณีพิเศษเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยเป็นต้น ปัญหาในการบริหารงานของข้าราชการและลูกจ้างของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ยังขาดปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ในดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากปัจจัยการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย ถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ก็จะทำให้งานที่ทำนั้นขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานแล้วจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดการล่าช้า การประสานงานเกิดความผิดพลาด คลาดเคลื่อน และการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเกิดความราบรื่น มีการประสานงานในการปฏิบัติร่วมกับประชาชนได้ดีตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด

วรดา วสันต์นันทสิริ (2560, หน้า 23-27) ศึกษาเรื่องอิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเชาว์ปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง โดยกล่าวว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์อย่างมีคุณธรรมถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะคุณธรรมนั้นเป็นตัวหลักที่จะกระจายออกมาเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้คุณธรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศชาติ เพราะว่าความสงบสุขของประเทศชาติจะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการที่ทำให้ไม่เบียดเบียน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ไม่ใช้สิทธิเสรีภาพจนเกินเลยล่วงล้ำสิทธิของกันและกัน ไม่ละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย วินัย และจรรยาวิชาชีพที่ใช้บังคับกัน เป็นต้น และความเจริญของประเทศชาติ จะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นสร้างและพัฒนาประเทศชาติ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวมช่วยกันป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ประเทศชาติ เป็นต้น

ประวีณ ณ นคร (2546, หน้า 7-10) กล่าวว่า บุคคลเมื่อมีคุณธรรมแล้วก็จะทำให้บังเกิดมีจริยธรรมตามมาด้วย ซึ่งจริยธรรมนั้นจัดเป็นรากฐานแห่งความเจริญรุ่งเรือง มั่นคง และสงบสุขของปัจเจกชน สังคม และประเทศชาติ และนักปราชญ์ทั้งหลายยังได้ใช้ความพยายามศึกษามานานนับศตวรรษถึงเรื่องของการทำความเข้าใจ การอธิบาย การจัดกลุ่มและการหาเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับพฤติกรรมและหาวิธีการที่จะพัฒนาให้คนในสังคมมีการกระทำที่เหมาะสมกับสภาพสังคมนั้น ๆ หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่ารัฐทุกรัฐจำเป็นต้องมีแนวนโยบายที่จะพัฒนาให้ประชาชนมีจริยธรรมอันดีเป็นหลักประการแรก และถือเป็นอุดมคติทีเดียวส่วนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอื่น ๆ ให้เป็นอันดับรองลงมาตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าคุณธรรมนั้นเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะกระจายออกมาเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ คุณธรรมจึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญในประเด็นแรงจูงใจ (Motivation : MOTI) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา โดยปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกันแต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกบางโอกาสเท่านั้นสิ่งที่ผลักดันเอาความสามารถของ

คนออกมาได้ก็คือแรงจูงใจนั่นเอง (Vroom, 1970, p. 10) สภาวะที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย (จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2547, หน้า 225) ซึ่งสอดคล้องกับ Domjan (1996, p. 199) ที่อธิบายไว้ว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและต้องเป็นการกระตุ้นให้ทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541,หน้า 8) แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญคือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษย์นิยมเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่ง พบว่า บุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยความต้องการสูงสุดของความเป็นมนุษย์ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการหรือสร้างความรู้สึกพอใจ หากมองถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตราบใดที่ค่าตอบแทนยังไม่พอสำหรับใช้จ่าย (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือต้องเผชิญสถานการณ์ที่เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่อาจยังไม่คำนึงถึงความรักการยอมรับการยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 3 และ 4) หรือจะยังคงไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ความดีหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับเพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่ Clayton (1972) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง คือ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจการปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ความเคารพนับถือการยอมรับและความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวเจ้าหน้าที่เอง รวมทั้งครอบครัวและเพื่อนความต้องการสุดท้ายคือความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดเช่นได้รับการยกย่องประสบความสำเร็จในชีวิตความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรมคือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ การนำแนวคิดพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองจึงเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิกในหน่วยงานตามทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมาสโลว์ พรหมวิหารธรรมจึงเป็นหลักธรรมที่มีความเป็นสากล สมควรที่ผู้ปกครองของทุกองค์กรต้องพึงทำความเข้าใจและน้อมนำไปปฏิบัติให้เกิดผล

## 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2556, หน้า 83-86) ศึกษาทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural functionalism) ทัลคอตต์ พาร์สัน เป็นผู้ที่มีอิทธิพลมากต่อนักสังคมวิทยาอเมริกันในช่วงทศวรรษ 1970-1980 โดยแนวคิดของทัลคอตต์ พาร์สัน ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากมักซ์เวเบอร์ ทัลคอตต์ พาร์สัน กล่าวถึง ระบบสังคมและหน้าที่ว่า หน้าที่ คือ กลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินไปเพื่อสนองความต้องการของระบบสังคม ในระบบสังคมมีหน้าที่ คือ การกระทำกิจกรรมแต่กิจกรรมนี้ทำเป็นกลุ่ม ๆ และทำมาเพื่อสนองความต้องการของระบบทัลคอตต์ พาร์สัน สร้างทฤษฎีของเขาด้วยการบูรณาการทฤษฎีปัจเจกนิยมของมักซ์เวเบอร์ และคติองค์รวมของเอมีลเดอร์ไคม์เข้าด้วยกัน โดยมักซ์เวเบอร์จะให้ความสนใจกับสิ่งที่เรียกว่าการกระทำทางสังคม (Social action) และอธิบายว่า สังคม คือ ผลรวมของการกระทำทางสังคมของมนุษย์ และการกระทำทางสังคมของมนุษย์นั้นมีผลประโยชน์เป็นตัวกำหนด ในขณะที่แนวคิดของเอมีลเดอร์ไคม์ ได้กล่าวถึงความจริงทางสังคม ประกอบด้วยสองส่วน คือ โครงสร้าง และส่วนที่เป็นพลัง โดยโครงสร้างและพลังจะทำงานด้วยกันได้จะต้องมีสำนึกร่วมและประกอบขึ้นมาเป็นสังคม ซึ่งจากสองแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่แนวความคิดของทัลคอตต์ พาร์สัน ที่มีจุดเริ่มต้นที่ทฤษฎีแห่งการกระทำทางสังคม (Theory of social action) สาระสำคัญของทฤษฎีนี้อยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้กระทำกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคมที่อยู่โดยรอบของตัวผู้กระทำนั้น สิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด คือ คนอื่น ๆ ในสังคมตัวผู้กระทำและคนอื่น ๆ จะต้องมีการ “ปฏิสังสรรค์” กัน กล่าวคือ ผู้กระทำจะต้องสังเกตพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาของคนอื่น ๆ ด้วย ในการปฏิสังสรรค์นี้บรรทัดฐานและค่านิยมมีความสำคัญในการกำหนดทิศทาง และทำให้คาดเดาพฤติกรรมของคนอื่น ๆ ได้ การขัดเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่ปัจเจกบุคคลได้ซึมซับและเรียนรู้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมทัลคอตต์ พาร์สัน เห็นว่า บุคลิกภาพกับระบบสังคมเป็นสองสิ่งที่เอื้อซึ่งกันและกัน แม้ว่าในที่สุดแล้วระบบสังคมจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของคนก็ตาม ระบบสังคมมีหน้าที่ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) 3) บูรณาการ (Integration) และ 4) การรักษาแบบแผน (Latency หรือ Pattern maintenance) ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกันและในแต่ละระบบจะมีระบบของการกระทำของสังคม (Social action) สอดแทรกโดยมีความสอดคล้องกับหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ดังที่

ทัลคอตต์ พาร์สัน (1956) เสนอว่า “สังคมต้องมีระบบปฏิบัติการสี่ระบบเกี่ยวข้องกัน ได้แก่ ระบบร่างกายและสภาพแวดล้อมทางกายภาพระบบบุคลิกภาพ ระบบสังคม และระบบวัฒนธรรม ซึ่งเป็นระบบที่ทำหน้าที่ควบคู่กันไปกับหน้าที่พื้นฐานสี่ประการ ระบบปฏิบัติการระบบแรก เรียกว่า ระบบที่เป็นร่างกายและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่พื้นฐานเรื่องการปรับตัว

เพื่อรองรับหน้าที่พื้นฐานเรื่องการปรับตัว สังคมจะมีระบบปฏิบัติการย่อยที่เป็นระบบว่าด้วยร่างกายและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งในที่นี้กล่าวถึงระบบเศรษฐกิจของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาทิ การว่างงานความยากจน การถูกแย่งชิงทรัพยากรระบบปฏิบัติการที่สอง คือ ระบบบุคลิกภาพ เป็นระบบที่ควบคู่กับหน้าที่พื้นฐานในการบรรลุเป้าหมาย ระบบปฏิบัติการก็จะต้องเน้นเรื่องบุคลิกภาพ คนที่เป็นสมาชิกของสังคมจะต้องถูกหล่อหลอมขัดเกลาให้มีบุคลิกภาพที่คิดไปในทำนองเดียวกัน มองไปที่เป้าหมายเดียวกัน คนก็จะต้องเชื่อถือในอุดมการณ์แบบเดียวกันจึงจะทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งในที่นี้ กล่าวถึงระบบการเมือง ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบายของรัฐบาลที่จัดสรรให้กับสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณีระบบปฏิบัติการที่สาม เรียกว่าระบบสังคม เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกันกับหน้าที่พื้นฐานในด้านการบูรณาการ สิ่งที่เข้ามาบูรณาการคือตัวสังคม ระบบสังคมจะเป็นระบบที่หลอมเอาองค์ประกอบต่างๆ ของระบบย่อยเข้าด้วยกันพื้นฐานในเรื่องบูรณาการจึงเกี่ยวข้องกับหน้าที่ ซึ่งระบบสังคมของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัญหาด้านการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรและบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับท้องถิ่น และส่งผลให้สถาบันการศึกษาที่เปิดสอนศาสนา เช่น โรงเรียนตาดีกาปอเนาะ และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก เนื่องจากระยะหลังผู้ต้องหาและผู้เข้ารายงานตัวหลาย ๆ คนในพื้นที่ให้การต่อทางการในทำนองว่าโรงเรียนดังกล่าวบางแห่งเป็นแหล่งปลูกฝังแนวความคิดต่อต้านรัฐบาลไทย เป็นแหล่งบ่มเพาะอุดมการณ์แบ่งแยกดินแดน ทำให้ระบบสังคมมีปัญหาและนำไปสู่ความขัดแย้งระบบปฏิบัติการที่สี่ คือ ระบบวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับหน้าที่พื้นฐานในการธำรงแบบแผนของสังคม การที่เราจะธำรงแบบแผนเอาไว้ได้ การที่เราจะฟื้นฟูจิตใจและแรงจูงใจของคนเอาไว้ได้ก็ต้องมีสิ่งเชื่อมโยงสิ่งนั้นคือระบบวัฒนธรรมการธำรงรักษาแบบแผนของสังคมจะต้องใช้วัฒนธรรมเป็นระบบปฏิบัติการ โดยระบบวัฒนธรรม ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประชาชนมุสลิมและเจ้าหน้าที่รัฐ ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอุดมการณ์

พระมหาดวงเด่น ฐิญาโณ (2556, หน้า 31-40) ได้ศึกษาทฤษฎีความขัดแย้ง Conflict Theory ของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx) ซึ่งเป็นนักปรัชญาการเมืองคนหนึ่ง ซึ่งมีแนวคิดทางการเมืองคนหนึ่งที่โด่งดัง เป็นแนวคิดที่รู้เท่าทันเล่ห์เหลี่ยมการฉกฉวยผลประโยชน์และอำนาจของชนชั้นปกครองเข้าข้างชนชั้นล่างหรือชนชั้นที่ถูกปกครอง หรือถูกกดขี่โดยได้สร้างกระแสสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน คาร์ล มาร์กซ์ ตระหนักว่าความวุ่นวายและความขัดแย้งทั้งปวงเกิดจากการกดขี่ขูดรีดเอาเปรียบทางชนชั้นปกครอง ความขัดแย้งไม่ได้เกิดขึ้นโดยความบังเอิญ แต่เป็นผลพวงมาจากระบบชนชั้นสังคมทุนนิยมและโครง สร้างทางเศรษฐกิจของผู้มีอำนาจแนวคิดของมาร์กซ์ มุ่งอธิบายความจริงถึงกฎการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการตามธรรมชาติ หรือที่เรียกว่าวัตถุนิยมประวัติศาสตร์ ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครอง การต่อสู้ทางชนชั้นเป็นกลไกลขับเคลื่อนเหมือนวัตถุ สังคมเป็นองค์ประกอบที่สมดุลซึ่งเคลื่อนที่ไปเรื่อย ๆ ของพลังที่ต่อต้านขัดแย้งกัน

ประวัติศาสตร์ของสังคมที่ผ่านมาที่มีอยู่ทั้งหมดเป็นประวัติศาสตร์ของการต่อสู้ทางชนชั้นระหว่างนายกับทาส คนชั้นปกครองกับคนชั้นต่ำ ขุนนางกับไพร่ ผู้กดขี่กับผู้ถูกกด

มาร์กซ์ ได้แบ่งสังคมมนุษย์ออกเป็น 3 ยุค คือ ยุคทาส เกิดการต่อสู้ทางชนชั้นในสังคมระหว่างทาสกับนายทาส ยุคศักดินา เกิดการล้มล้างระบบศักดินาหรือมูลนายเจ้าของที่ดิน จากนั้นเป็นระบบทุนนิยมได้เกิดขึ้น และยุคนายทุน นายทุนเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตผู้ใช้แรงงานเป็นอิสระก็จริง แต่การดำรงชีวิตขึ้นอยู่กับนายทุน เพราะต้องขายแรงงานของคนแก่นายทุนเปิดโอกาสให้นายทุนกดขี่ขูดรีด การมีอยู่ของชนชั้นปกครองทางสังคมนั้นก่อให้เกิดโทษมีผลในทางลบเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สังคมชนชั้นต่ำจะถูกลิดรอนสิทธิผลประโยชน์และถูกบีบบังคับโดยไม่รู้ตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้น จะต้องมีการจัดระเบียบระบบการเมืองการปกครองกันใหม่ การเสนอแนวทางออกของการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางสังคมไม่อาจทำได้ตราบเท่าที่ยังมีชนชั้นปกครองอยู่ นอกเสียจากการล่มสลายทางชนชั้นปกครองทั้งหลายเสียก่อน นั่นนำไปสู่แนวคิดปฏิวัติเด็ดขาด สร้างรูปแบบการ ปกครองหรือรัฐในอุดมคติในรูปแบบใหม่ไปสู่สังคมที่คนทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียม แนวคิดปรัชญาการเมืองของมาร์กซ์ เป็นผลจากการวิเคราะห์ประวัติศาสตร์ของมนุษย์โดยใช้ทฤษฎีวิภาษวิธีวัตถุนิยมเป็นพื้นฐานได้เห็นบทบาทหน้าที่ ความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ส่งผลถึงกันของสังคมกับกระบวนการผลิต ทำให้แนวคิดของมาร์กซ์ เป็นทั้งหลักปรัชญาการเมือง หลักเศรษฐศาสตร์ มานุษยวิทยา นอกจากนี้ในโครงสร้างทางสังคมมาร์กซ์ ได้ค้นพบระบบชนชั้นสามารถทำนายพัฒนาการหรือทิศทางของสังคมได้โดยอาศัยความเกี่ยวโยงความสัมพันธ์ทางการผลิต วัตถุและผลผลิตเป็นเป้าหมายของความต้องการทุก ๆ ชนชั้นทำให้ประวัติศาสตร์ของมนุษย์เป็นการต่อสู้ระหว่างชนชั้น ในยุคแรกสังคมอาจมีหลายชนชั้นแต่สุดท้ายจะเหลือเพียงนายทุนและกรรมาชีพนั่น จึงเป็นที่มาของกลุ่มชนชั้นนายทุนที่มีอำนาจมากกว่ารวมตัวกันเป็นรัฐเพื่อคุ้มครองอำนาจและผลประโยชน์ของตน ทำการกดขี่เอาเปรียบชนชั้นที่ต่ำกว่าคือ ชนชั้นแรงงาน มาร์กซ์ มองว่าระบบนายทุนแท้จริงแล้วเป็นเพียงทายาทของระบบเจ้าทาส และระบบขุนนางศักดินา เป็นส่วนหนึ่งของอำนาจทางการปกครอง เพราะมีการขูดรีดแรงงานในการขูดรีดทำให้เกิดการขัดแย้งต่อกัน ฝ่ายหนึ่ง คือ ชนชั้นจึงได้เสนอยุทธวิธีแก้ความขัดแย้งการเอารัดเอาเปรียบด้วยการโค่นล้มปฏิวัติรัฐของนายทุน รัฐนายทุนเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้แย่งชิงอำนาจ ชนชั้นที่มีอำนาจเป็นเจ้าของการผลิตจะเป็นผู้ปกครองรัฐจึงเป็นตัวแทนพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของพวกนายทุน มีการกดขี่และเอารัดเอาเปรียบเสมอ สร้างวัฒนธรรม ประเพณีกฎระเบียบ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติมากมายตามมา ซึ่งก็ล้วนเป็นเครื่องมือที่ถูกอ้างว่าชอบธรรม เป็นไปเพื่อการรองรับหรือรับใช้ชนชั้นปกครองเท่านั้น สนับสนุนให้ทำการโค่นล้มปฏิวัติอำนาจอย่างเด็ดขาดต่อชนชั้นผู้ปกครอง เพื่อเป็นการยุติปัญหาความขัดแย้งได้อย่างถาวรโดยกลุ่มกรรมาชีพผู้มีสำนึก ตื่นตัว สร้างระบบการผลิตใหม่โดยรัฐกรรมาชีพเป็นเจ้าของการผลิตผล ประโยชน์ที่ได้จัดเป็นของส่วนรวม เปลี่ยนระบบการเมืองที่ไร้ชนชั้นเข้าสู่ระบบสังคมนิยมที่ปกครองโดยกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เมื่อทุกอย่างสมบูรณ์ก็จะสลายรัฐในสังคมนิยม

เป็นสังคมคอมมิวนิสต์ แนวคิดของมาร์กซ์ในด้านสังคม มุ่งวิจารณ์วิถีแห่งการผลิตแบบนายทุน ทำการล้มล้างลัทธินายทุน ในอดีตชนชั้นนายทุนเกิดขึ้นจากการล่มสลายของสังคมขุนนางแต่ก็ไม่ได้ทำลายความเป็นคู่ขัดแย้งคือ ชนชั้นขุนนางลงไปมันเป็นเพียงแต่นำเอาชนชั้นใหม่ เงื่อนไขการกดขี่รูปแบบใหม่มาแทนที่เท่านั้น เขาจึงสนับสนุนการต่อสู้ของเหล่าชนชั้นกรรมาชีพ เพราะเป็นการต่อสู้โค่นล้มที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่สังคมคอมมิวนิสต์

แนวคิดทฤษฎีของมาร์กซ์ ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก มาร์กซ์ เชื่อว่า วิธีกระบวนการผลิตจะเป็นสิ่งก่อให้เกิดการแบ่งแยกทางชนชั้น และประวัติศาสตร์เกิดความแปลกแยกและสำนึกทางชนชั้น เพราะคุณค่าของมนุษย์ถูกลดลงเป็นเพียงสินค้าเพื่อผลกำไรของนายทุน มีการแบ่งแยกงานทำให้ลูกจ้าง ผู้ผลิต ถูกลดค่าลงเป็นเพียงเครื่องจักร ความพึงพอใจในงานที่ตนทำก็ถูกทำลายลง ตามด้วยค่าจ้างที่ชนชั้นผู้ใช้แรงงานได้รับเป็นเพียงส่วนแบ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับกำไรที่นายทุนได้รับมีคุณค่าส่วนเกินหลงเหลืออยู่มาก ชนชั้นผู้ใช้แรงงานต้องทำงานอย่างหนักแต่ได้รับค่าตอบแทนพอใช้ประทังชีวิตไปวัน ๆ เท่านั้น นอกจากนี้แนวคิดของมาร์กซ์ ยังส่งเสริมให้มนุษย์ละทิ้งความเชื่ออันงมงายอันเกิดจากการครอบงำของชนชั้นปกครอง และคำสอนทางศาสนามองมนุษย์มีรูปแบบตามแนววัตถุนิยม มีพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงสืบเนื่องจากระบบเศรษฐกิจหรือวิธีการผลิตในด้านศาสนามาร์กซ์ เห็นว่ามนุษย์เป็นผู้ที่สร้างศาสนา ศาสนามิได้เป็นผู้สร้างมนุษย์ ในสภาวะผู้ที่ถูกกดขี่มีความทุกข์ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จะพยายามหาวิธีเพื่อให้พ้นจากทุกข์นั้นในยามที่ยังไม่มีทางออกที่ดีกว่านี้ ศาสนาก็ยื่นมือเข้ามาเป็นทางออกชั่วคราวเพราะทุกศาสนาล้วนกล่าวอาสาพาคนออกจากความทุกข์ มาร์กซ์ จึงกล่าวว่า “ศาสนา คือ ฝิ่นของประชาชน” (Religion isthe opium of the people) ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาศาสนากับคอมมิวนิสต์นั้น มาร์กซ์ น่าจะมุ่งเอาเฉพาะศาสนาที่เป็นเทวนิยมหรือไม่ก็ต่อต้านคำสอนทางศาสนาที่เน้นให้ศรัทธาอ้อนวอน เพราะนั้นเป็นการไม่เคารพตนเอง และเป็นการละทิ้งสติปัญญาความสามารถของตนไม่พัฒนาตนเองเพื่อการดำรงอยู่บนโลกของความเป็นจริง ถ้าการต่อต้านศาสนาของมาร์กซ์เป็นไปในทิศทางนี้ คำสอนทางพระพุทธศาสนาดูเหมือนจะสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์กซ์มากกว่าศาสนาอื่น ๆ เพราะพระพุทธศาสนาเน้นสอนเรื่อง กรรม การกระทำเน้นการพึ่งตนเอง เน้นการพัฒนาสติปัญญาความสามารถ เช่น จะล่วงพ้นทุกข์ได้ด้วยความเพียรซึ่งก็สอดคล้องกับโลกของความขยันในการทำงาน สร้างเนื้อ สร้างตัว ไม่รอคอยโชควาสนา และยังต่อต้านอำนาจดลบันดาลจากพระเจ้าเพราะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาปัญญา ไม่อาจนำไปสู่การพ้นทุกข์ได้ อีกทั้งยังทำให้คนมองข้ามเพื่อนมนุษย์ร่วมถิ่น ร่วมชุมชนไม่แสวงหาความร่วมมือกัน เหตุเพราะมอบความหวังฝากความเชื่อมั่นไว้กับเทพเจ้าเสียหมดแล้ว อีกทั้งพระพุทธศาสนายังต่อต้านไสยศาสตร์ ศรัทธา (ความเชื่อ) ที่ไม่ประกอบด้วยปัญญาความรู้ และการอาศัยสิ่งภายนอก เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ต้องการเช่น การอ้อนวอน หรือรอผลดลบันดาลให้มีโชคลาภจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ คือ การศรัทธาหรือเชื่อในอำนาจนอกตัว ซึ่งไม่อาศัยความสามารถของตนเอง หวังอำนาจดลบันดาลจากภายนอกมาทำให้หรือรอคอยความช่วยเหลือ

ซึ่งขัดต่อหลักพระพุทธศาสนา 4 ประการ คือ 1) ขัดหลักการทำการให้สำเร็จด้วยความเพียรของตน คือ หลักกรรมวาทะ และวิริยวาทะ 2) ขัดหลักการฝึกฝนพัฒนาตน คือ หลักไตรสิกขา 3) ขัดหลักเร่งทำการด้วยความไม่ประมาท

ดังที่ พระพุทธเจ้าตรัสว่า เวลาแม้ขณะหนึ่งอย่าให้ล่วงเลยไปเสียเปล่า นี่คือ หลักอัปปมาทะ (ความไม่ประมาท) 4) ขัดหลักพึ่งตนเองและความเป็นอิสระ พุทธศาสนาสอนว่า พึงทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเพื่อให้บรรลุจุดหมายแห่งความหลุดพ้น มีอิสรภาพที่แท้จริง คือ หลักพึ่งตนเอง และวิมุตติ

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563, หน้า 426-427) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ ดังนี้ 1) ทฤษฎี Abraham Maslow 2) ทฤษฎี Two –Factor 3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y 4) ทฤษฎี ERG

1. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs theory) เกิดในทศวรรษที่ 1940 โดย Maslow (1943) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological need) หมายถึง ความต้องการอาหารเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะดวกสบาย เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security need) หมายถึง ความต้องการได้รับการปกป้องจากอุปสรรคและการออกจากงาน ความปลอดภัยการทำงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3ความต้องการทางสังคม (Social need) หมายถึง ความต้องการเพื่อนต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม

ขั้นตอนที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ (Esteem need) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-actualization need) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

2. ทฤษฎี Two-Factor เป็นแนวคิดของ Herzberg, Bernard and Snyderman (1959) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor หรือ Maintenance factor) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนแต่ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานที่ดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในนั้นเกิดจากตัวงานทำได้โดยการจูงใจด้วยการใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) โดยการมอบหมายงานที่มีความสำคัญหรือเพิ่มเนื้อหาของงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างดี เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor)หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของบุคลากรและทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทฤษฎีนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า Hygiene-motivator factor หรือ

ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทศวรรษที่ 1960 ของ McGregor (1960) ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X (Theory x Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลไม่ชอบการทำงานและต้องการการควบคุม 2) บุคคลต้องการการสั่งการไม่ต้องการความรับผิดชอบ 3) มีการลงโทษและการควบคุม และ 4) ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรทำตามแนวทางของบุคลากรข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y (Theory y Assumptions) ได้แก่ 1) บุคคลมีความพยายามในการทำงานและมีความรับผิดชอบ 2) บุคคลมีความผูกพันในการทำงานให้สำเร็จ และ 3) บุคคลมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงาน

ทฤษฎี ERG ทศวรรษที่ 1972 Alderfer (1972) ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎี ERGเกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence need) หมายถึง ความต้องการด้านร่างกายการดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness need) หมายถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม และ 3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth need) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ของสิ่งที่ต้องการสูงสุด

โมลี สุทธิโมลิโพธิ (2563, หน้า 13-14) ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland โดยกล่าวว่า ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเองจึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่า ทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออกเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนMcClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำบุคคลที่มีความต้องประสบความสำเร็จจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้นอกจากนี้ McClelland ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 4ประเภท คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) ซึ่งก็คือความ

ปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ คือ กลุ่มของกิจกรรมที่ดำเนินไปเพื่อสนองความต้องการของระบบสังคมและการกระทำทางสังคมของมนุษย์นั้นมีผลประโยชน์เป็นตัวกำหนดตามทฤษฎีของ McClelland ความต้องการของบุคลากรในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) ความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน มีมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ความต้องการทางสังคม และ 3) ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ของสิ่งที่ต้องการสูงสุด การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นหลักธรรมที่ผู้ปกครองขององค์กรต้องพึงทำความเข้าใจและน้อมนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเพื่อคงไว้ซึ่งความเสมอภาคในองค์กร

## 2.4 บริบทพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบริบทของบุคลากรเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ เรือนจำจังหวัดสงขลา โดยเรือนจำจังหวัดสงขลา สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังเพศชายทุกคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล ที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 25 ปี รวมถึงคุมขังผู้ต้องขังที่รอการพิพากษาทุกคดีประวัติเรือนจำจังหวัดสงขลาเดิมเป็น "เรือนจำพิเศษสงขลา" เป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลาง การบริหารขึ้นอยู่กับเรือนจำกลางสงขลาต่อมาเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2525 กรมราชทัณฑ์ได้แบ่งสำวนราชการใหม่จึงได้เปลี่ยนมาเป็น "เรือนจำจังหวัดสงขลาในปัจจุบันมีฐานะเป็นส่วนราชการในส่วนภูมิภาคขึ้นอยู่กับจังหวัดสงขลาตั้งอยู่เลขที่ 172 หมู่ที่ 4 ถนนสงขลา - นาทวี ตำบลเขารูปช้างอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000 โทรศัพท์ 074 – 336066 มีพื้นที่กายใน 25 ไร่ ภายนอก 20 ไร่ อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดสงขลา และศาลจังหวัดสงขลาประมาณ 8 กิโลเมตร ห่างจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา ประมาณ 9 กิโลเมตร เรือนจำจังหวัดสงขลาแบ่งโครงสร้างฝ่ายการทำงานในเรือนจำ ทั้งหมด 6 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) ฝ่ายควบคุม 3) ฝ่ายสวัสดิการร้านค้าสงเคราะห์ 4) ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง 5) ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ 6) ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ มีบุคลากรทั้งสิ้น 84 คน รับความจุผู้ต้องขังมาตรฐานที่ 1,500 คน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฎากร นามแก้ว, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และสุเทพ เมยไธสง (2564, หน้า 7) ศึกษาเรื่องการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการยอมให้ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการประนีประนอม ด้านการร่วมมือ และด้านการเอาชนะ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้บริหารควรแสวงหาเหตุผลในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายแก้ปัญหาความขัดแย้งที่จะนำไปสู่ผลที่พึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร โดยที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งให้ทุกฝ่ายตระหนักว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องแก้ไข โดยพิจารณาเหตุของความขัดแย้งและหาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่เหมาะสม

ทองผาภูมิ วิทา (2561, หน้า 178) ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยบอสส์ (ไทยแลนด์) พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยบอสส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุการทำงานต่างกัน การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยบอสส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยบอสส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยบอสส์ (ไทยแลนด์) จำกัด คือ ควรรู้จักเป็นผู้มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาได้สร้างชื่อเสียงและคุณงามความดี ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม

นิภานล ไชยมงคล (2561, หน้า 176) ศึกษาเรื่องการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธัญบุรี มีการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับทุกครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการนำหลักมุทิตา อยู่ในระดับทุกครั้ง รองลงมา คือ ด้านการนำหลักเมตตา และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนำหลักอุเบกขา อยู่ในระดับทุกครั้ง

ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธัญบุรีอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะ (1) ด้านการนำหลักเมตตาไปใช้ในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรบางท่านมีความรักใคร่ปรารถนาดีกับเพื่อนน้อยมาก และไม่เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจึงควรตระหนักในหลักเมตตาธรรมและปรารถนาดีกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนประสบความเดือดร้อน (2) ด้านการนำหลักกรุณาไปใช้ในการปฏิบัติงาน คือ บางครั้งยังขาดความเห็นใจเพื่อนร่วมงานและไม่สนใจเมื่อเพื่อนเดือดร้อน ควรช่วยแก้ไขปัญหาให้เมื่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนให้ดีขึ้น (3) ด้านการนำหลักมุทิตาไปใช้ในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรบางท่านไม่ได้สนใจเมื่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับรางวัลจากการทำความดี ควรยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับคำชมเชย และสนับสนุนนักเรียนให้กระทำแต่ความดีนั้น และ (4) ด้านการนำหลักอุเบกขาไปใช้ในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรบางท่านลำเอียงเมื่อเพื่อนร่วมงานมีการกระทำผิดกฎระเบียบ ควรมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับโทษตามสภาพจริง

เนติยา ผลหิรัญ (2559, หน้า 141) ศึกษาเรื่องการใช้หลักพรหมวิหารธรรมของบิดามารดาในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้พรหมวิหารธรรมในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนนาบอนอำเภอนาบอน จังหวัดนคร-ศรีธรรมราช ของบิดามารดา พบว่า บิดามารดาใช้พรหมวิหารธรรมในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเมตตา ส่วนด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหารธรรมของบิดามารดาในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพต่างกัน พบว่า บิดามารดาใช้พรหมวิหารธรรมในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนนาบอน อำเภอ นาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า บิดามารดาใช้พรหมวิหารธรรมในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นในโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิลาสินี ประกัน (2562, หน้า 161) ศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรมอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี พบว่า 1) บริหารของคณะกรรมการกองทุนของหมู่บ้านตามหลักพรหมวิหารธรรม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียง ด้านการวางแผนตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านการดำเนินงานตามหลักพรหมวิหารธรรม และด้านการประเมินผลตามหลักพรหมวิหารธรรม 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเปรียบเทียบการบริหารของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามหลักพรหมวิหารธรรม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ ตำแหน่งในกองทุนหมู่บ้านไม่แตกต่างกัน มีการบริหารของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามหลักพรหมวิหารธรรมอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามหลักพรหมวิหารธรรม อำเภอแก่งคอย พบว่า เมตตา คือ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้เต็มเวลา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ สัตว์ทั่วหน้า กรุณา คือ ร่วมแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานร่วมกัน ประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ถ่ายทอดถอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความสงสารคิด ช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน มุทิตา คือ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจด้วยการประกาศความดีความชอบ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหาร สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป อุเบกขา คือ แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชดเจน เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ จัดจัดสรรผลประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค และส่งเสริม สนับสนุนให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ความวางใจเป็นกลางในส่วนของการจ่ายเงินของกองทุนเป็นการจ่ายตามลำดับอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน

พระมหาณัฐวุฒิ ฐานวุฑโฒ (เอียดเรือง) (2562, หน้า 196) ศึกษาเรื่องการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจ การคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1)ผลการศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตาธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมุทิตาธรรม ส่วนด้านกรุณาธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2)ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามพรรษา อายุ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาสายสามัญต่างกัน พบว่า จำแนกตามพรรษา จำแจกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม และจำแนกตามวุฒิ

การศึกษาสายสามัญ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ คณะสงฆ์ในความเป็นบุคคล พื้นที่ บริบท สภาพความเป็นอยู่ก็จะแตกต่างไป เพราะฉะนั้นบริหารกิจการคณะสงฆ์อาจจะไม่ทั่วถึง เช่น ถ้าหากว่ามีความ สัมพันธ์ใกล้ชิดก็อาจจะทั่วถึงโดยไม่ต้องมีการขอ ไม่ต้องมีการบอกกล่าว แต่หากว่าเป็นพระผู้น้อยที่ไม่มีความใกล้ชิด ที่อยู่ห่างไกลอาจจะขาดตกบกพร่องไปบ้าง แต่เจ้าคณะปกครองก็ไม่ได้เอาใจใส่ ไม่ได้ดูแลเท่าที่ควร แนวทางการแก้ไขปัญหา พระสังฆาธิการควรที่จะต้องเข้าไปดูแลวัดในเขตที่ตนเองปกครองให้มากขึ้น เพื่อที่จะให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จะเป็นไปโดยเรียบร้อย

พระชาติชาย ชาติวุฑโฒ (สุขเอก) (2563, หน้า 220) ศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของพระธรรมทูตในประเทศไทยด้วยหลักพุทธธรรม พบว่า 1) ภาวะผู้นำของพระธรรมทูตในประเทศไทยต้องเป็นไปตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือ พระธรรมทูตต้องมีภาวะผู้นำในการไม่ทำความชั่วทั้งปวง มีภาวะผู้นำในการทำความดี และมีภาวะผู้นำในการทำใจของตนให้สะอาดบริสุทธิ์ 2) หลักพุทธธรรมที่เสริมสร้างภาวะผู้นำของพระธรรมทูต ได้แก่ สัปปุริสธรรม กัลยาณมิตตธรรม พรหมวิหารธรรม และคุณสมบัติของพระธรรมทูต 8 ประการ คือ รู้จักฟัง พูดให้ผู้อื่นฟังได้ ใฝ่ศึกษา มีความจำดี เป็นผู้รู้แจ้งชัดเจน มีความสามารถอธิบายความให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ฉลาดในการเป็นผู้นำ และไม่ก่อการทะเลาะวิวาท 3) พระธรรมทูตจะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเพื่อความสำเร็จในการทำหน้าที่ของพระธรรมทูตได้ โดย (1) บูรณาการหลักกัลยาณมิตรในการแสวงหาแหล่งปัญญาและแบบอย่างที่ดี (2) บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการสร้างวินัยเพื่อการพัฒนาชีวิต สร้างสรรค์งาน ฝึกฝนตนเอง ยึดหลักความมีเหตุผล ดำรงตนด้วยความไม่ประมาท และ (3) บูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อให้เกิดความคิดที่แยบคายในการทำหน้าที่ (4) การพัฒนาภาวะผู้นำของพระธรรมทูตในประเทศไทยด้วยหลักพุทธธรรมสรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรมเป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการบำเพ็ญบารมี การเจริญพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล และการเจริญพรหมวิหาร 4 เหล่านั้นสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมตามยุคตามสมัย หลักพรหมวิหาร 4 พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสไว้ในหลายพระสูตร ซึ่งกล่าวถึงการปฏิบัติพรหมวิหาร ทำให้บุคคลไปเกิดในพรหมโลก และเมื่อผู้ที่เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีในใจไม่มีงบประมาณ ไปในโลกทั้งสิ้น ทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง เบื้องขวา ไม่คับแคบ ไม่มีเวร ไม่มีศัตรู กุลบุตรผู้นั้นยืนอยู่ก็ดี เดินอยู่ก็ดี นั่งอยู่ก็ดี นอนอยู่ก็ดี ก็จะไม่มีเวร และภัย มีผู้นับถือเชื่อใจและให้ความเคารพในทุกสถานที่ เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมแก่การใช้ในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการนำทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ มาประกอบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมมาทำการศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในเรือนจำจังหวัดสงขลา ดังนี้




**ภาพที่ 2.1** กรอบแนวคิดการวิจัย

# บทที่ 3
# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามุ่งศึกษาในประเด็นการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม และข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.8 สรุป

## 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 เชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา ทั้งหมด 79 คน และกลุ่มที่ 2 เชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา ทั้งหมด 4 คน (สถิติบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 3 มิถุนายน 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่

3.1.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดสงขลา ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเจ้าหน้าที่เรือนจำมีจำนวนน้อย กล่าวคือมีจำนวน 79 คน จึงทำการศึกษาข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ทุกคน โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสงขลาทั้งหมด จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวน 79 คน (รายชื่อการประชุมประจำเดือนมิถุนายน 2564 เรือนจำจังหวัดสงขลา)

**ตารางที่ 3.1** จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา

| ลำดับที่ | สังกัด | จำนวน (คน) |
|---|---|---|
| 1 | ฝ่ายบริหารทั่วไป | 11 |
| 2 | ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง | 31 |
| 3 | ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ | 9 |
| 4 | ฝ่ายสวัสดิการ | 15 |
| 5 | ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ | 3 |
| 6 | ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง | 10 |
| | **รวม** | **79** |

3.1.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะผู้บริหาร ซึ่งใช้วิธีเจาะจง (Purposive sampling) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 98) ประกอบ ด้วยผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการส่วน จำนวน 3 คน รวมจำนวน 4 คน

**ตารางที่ 3.2** รายชื่อและตำแหน่งคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| 1 | นายดำรงค์ บัวฤทธิ์ | ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา |
| 2 | นายก้องฤทธิ์ ปรีชาชาญพิชิต | ผู้อำนวยการส่วนควบคุม |
| 3 | นางจุฑา ศรีไชย | ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ |
| 4 | นายสำราญ ยี่ซ้าย | ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ |

## 3.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยมีลำดับขั้นตอนวิธีการในการดำเนินงานการวิจัย ดังนี้

3.2.1 เลือกหัวข้อปัญหาที่จะศึกษาวิจัย

3.2.2 ศึกษาค้นคว้ารวบรวมทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 กำหนดขอบเขตของปัญหา คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2.4 ค้นหาและกำหนดสมมติฐานของการวิจัย

3.2.5 นำแนวคิดและทฤษฎีมาสร้างปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลต่องานวิจัย

3.2.6 สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.2.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบข้อมูล

3.2.8 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.2.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาบทสรุปของงานวิจัย

3.2.10 การสรุปผลและการอภิปรายผล

3.2.11 การจัดทำรายงานวิจัยและรูปเล่มวิจัย

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การออกแบบการวิจัยการศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ดังนี้

**เชิงปริมาณ**

แบบสอบถามเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้สร้างโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเมตตา (ความรัก และความหวังดี) ด้านกรุณา (ความสงสาร) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) และ 4) ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง) จำนวน 20 ข้อ โดยการให้คะแนนระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา เป็นแบบปลายเปิด (Open–ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบได้ตอบตามความคิดเห็นของตนเองได้อิสระ

**เชิงคุณภาพ**

ตอนที่ 4 เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ 2) คำถามเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) ด้านกรุณา (ความสงสาร) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) และด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง)

## 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

**เชิงปริมาณ**

3.4.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.4.1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นกรอบการวิจัยและนำไปสร้างแบบสอบถาม

3.4.1.2 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมพรหมวิหารธรรม

3.4.1.3 เขียนนิยามให้ครอบคลุมแต่ละเนื้อหาในแต่ละลักษณะที่ต้องการวัด และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิด

3.4.1.4 เครื่องมือคือแบบสอบถาม ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมถูกต้องของแบบสอบถาม

3.4.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ดำรง บัวฤทธิ์ ตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา

2) พระมหาวิชาญ กนฺตสีโล ดร.

3) รศ.ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว

ตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามหลักวิชาการและภาษาที่ใช้เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา (Content validity) และความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้นได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1 ทุกข้อ

3.4.1.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองทั้งของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และจากผู้เชี่ยวชาญใน ข้อ 5) ให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

3.4.1.7 ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมส่งเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญให้ทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตรวจสอบ

3.4.1.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.4.1.9 ส่งเอกสารพร้อมแบบสอบถามที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์นำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วมรับทราบและขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการทดลองใช้ (Try out) ณ เรือนจำกลางสงขลา

3.4.1.10 ส่งหนังสือขออนุญาตผู้บัญชาการเรือนจำกลางสงขลา เพื่อทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางสงขลาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

3.4.1.12 นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางสงขลาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบนสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Croribach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9845

3.4.1.13 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

**เชิงคุณภาพ**

3.4.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

3.4.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นกรอบการวิจัยและนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์

3.4.2.2 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) 2) ด้านกรุณา (ความสงสาร) 3) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 4) ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง)

3.4.2.3 เขียนนิยามให้ครอบคลุมแต่ละเนื้อหาในแต่ละลักษณะที่ต้องการวัด และสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด

3.4.2.4 เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมถูกต้องของแบบสัมภาษณ์

3.4.2.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ดำรงค์ บัวฤทธิ์ ตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา

2) พระมหาวิชาญ กนฺตสีโล ดร.

3) รศ.ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว

3.4.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญในข้อ 5) ให้ถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้น

3.4.2.7 ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร้อมส่งเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญให้ทางคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตรวจสอบ

3.4.2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.4.2.9 ส่งเอกสารพร้อมแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์นำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาร่วมรับทราบ และขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล ณ เรือนจำกลางสงขลา

3.4.2.10 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

## 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นำไปเรียนยังผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.2 ผู้วิจัยได้ลงมือแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 79 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่เรือนจำจังหวัดสงขลา ซึ่งก่อนที่จะลงมือตอบแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยจะได้อธิบายให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างนั้นเข้าใจก่อน ๆ ทำการตอบแบบสอบถามหรือตอบข้อซักถาม กรณีมีบุคลากรกลุ่มตัวอย่างสงสัยในแบบสอบถาม

3.5.3 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วจะนำข้อมูลมาตรวจสอบถึงความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามความต้องการแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5.4 ดำเนินการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จำนวน 4 คน ได้แก่

3.5.4.1 ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 1 คน

3.5.4.2 ผู้อำนวยการส่วนต่าง ๆ ของเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 3 คน

โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา

## 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดสร้างคู่มือลงรหัสและนำข้อมูลมาลงรหัสจากนั้นนำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ**

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยการหาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\mu$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\mu$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$)ตามระดับแล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class interval) 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977, หน้า 39) ดังนี้

| | |
|---|---|
| คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง | มีการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง | มีการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง | มีการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง | มีการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง | มีการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวการส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยายและนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์สรุปผลต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 4 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) 2) ด้านกรุณา (ความสงสาร) 3) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 4) ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง) โดยวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพด้วยการพรรณนา

## 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิขั้นพื้นฐาน โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีดังนี้

3.7.1 การหาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งมีสูตร (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554, หน้า 197) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

## 3.8 สรุป

ดังนั้นกล่าวได้ว่า วิธีดำเนินการวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method research) โดยศึกษาระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากบุคลากรของเรือนจำทุกคน เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 79 คน และเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 4 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) วิธีดำเนินการวิจัย 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล 6) การวิเคราะห์

ข้อมูล และ 7) สถิติที่ใช้ในการวิจัย และในขั้นตอนสุดท้าย คือ การนำเสนอผลการวิจัยนั้นจะใช้วิธีเชิงพรรณนาภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลการวิเคราะห์แล้วก็นำมาทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยต่อยอดทางด้านสังคมต่อไป

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้เสนอข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4 สรุป

## 4.1 การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลของการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล ดังนี้

**4.1.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ**

4.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา

4.1.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

**4.1.2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ**

4.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

## 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|---|---|---|
| n | แทน | จำนวนแบบสอบถาม |
| $\mu$ | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| $\sigma$ | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง |

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดสงขลาสรุปผลได้ดังนี้

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ**

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ตารางที่ 4.1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=79)

| ข้อ | ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|---|
| 1. เพศ | | | |
| | ชาย | 69 | 87.30 |
| | หญิง | 10 | 12.70 |
| 2. อายุ | | | |
| | ต่ำกว่าเท่ากับ 30 ปี | 11 | 13.90 |
| | 31-40 ปี | 19 | 24.10 |
| | 41-50 ปี | 34 | 43.00 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 15 | 19.00 |
| 3. สถานภาพ | | | |
| | โสด | 20 | 25.30 |
| | สมรส | 52 | 65.80 |
| | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 7 | 8.90 |
| 4. ระดับการศึกษา | | | |
| | มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | 5 | 6.30 |
| | อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 34 | 43.01 |
| | ปริญญาตรี | 31 | 39.20 |
| | ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 9 | 11.40 |
| 5. ประสบการณ์ | | | |
| การทำงาน | 1-5 ปี | 39 | 49.40 |
| | 6-10 ปี | 9 | 11.40 |
| | 11-15 ปี | 11 | 13.90 |
| | 16 ปีขึ้นไป | 20 | 25.30 |

| | | |
|---|---|---|
| **รวม** | **79** | **100.00** |

จากตารางที่ 4.1 อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 87.30 เพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และอายุต่ำกว่าเท่ากับ 30 ปีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

3. สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90

4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.01รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

5. ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา** ดังตารางที่ 4.2-4.6

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม

(n=79)

| ข้อ | หลักพรหมวิหารธรรม | ระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล |
| 1 | ด้านเมตตา (ความรัก และความหวังดี) | 4.73 | 0.49 | มากที่สุด |
| 2 | ด้านกรุณา (ความสงสาร) | 4.70 | 0.54 | มากที่สุด |
| 3 | ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) | 4.73 | 0.53 | มากที่สุด |
| 4 | ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง) | 4.68 | 0.66 | มากที่สุด |
| | **โดยรวม** | **4.71** | **0.53** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.71, $\sigma$=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเมตตา และด้านมุทิตา มีค่าเฉลี่ยเท่า ๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.73, $\sigma$=0.49) รองลงมา คือ ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.70, $\sigma$=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.68, $\sigma$=0.66)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านเมตตา (ความรัก และความหวังดี)

(n=79)

| ข้อ | ด้านเมตตา | ระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล |
| 1 | ปฏิบัติหน้าที่ต่อเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ต้องขังด้วยความจริงใจ ความรักปรารถนาดีเพียงใด | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |
| 2 | ปฏิบัติหน้าที่ด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และมุ่งหวังให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จขึ้นไป | 4.72 | 0.53 | มากที่สุด |
| 3 | ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกำหนดเวลากับเพื่อน ผู้บังคับบัญชา อย่างมีเมตตา ยุติธรรม | 4.71 | 0.56 | มากที่สุด |
| 4 | ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.76 | 0.51 | มากที่สุด |
| 5 | ให้อิสระกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจ | 4.75 | 0.52 | มากที่สุด |
| | **โดยรวม** | **4.73** | **0.49** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.73, $\sigma$=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่า ๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.76, $\sigma$=0.51) รองลงมา คือ ให้อิสระกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.75, $\sigma$=0.52) ปฏิบัติหน้าที่ต่อเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ต้องขังด้วยความจริงใจ ความรักปรารถนาดีเพียงใด และปฏิบัติหน้าที่ด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และมุ่งหวังให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.72, $\sigma$=0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกำหนดเวลากับเพื่อน ผู้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.71, $\sigma$=0.56)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านกรุณา (ความสงสาร)

(n=79)

| ข้อ | ด้านกรุณา | ระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล |
| 1 | มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องขัง ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.71 | 0.66 | มากที่สุด |
| 2 | ให้การสงเคราะห์กับผู้ต้องขัง หรือเพื่อนร่วมงานที่ยากลำบากตามความเหมาะสม | 4.73 | 0.50 | มากที่สุด |
| 3 | มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.70 | 0.56 | มากที่สุด |
| 4 | ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจร่วมสุขร่วมทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.68 | 0.61 | มากที่สุด |
| 5 | เคารพในสิทธิของผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด |
| | **โดยรวม** | **4.70** | **0.54** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.70, $\sigma$=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้การสงเคราะห์กับผู้ต้องขังหรือเพื่อนร่วมงานยากลำบากตามความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.73, $\sigma$=0.50) รองลงมา คือ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องขัง ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.71, $\sigma$=0.66) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.70, $\sigma$=0.56) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจร่วมสุขร่วมทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.68, $\sigma$=0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เคารพในสิทธิของผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.67, $\sigma$=0.67)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)

(n=79)

| ข้อ | ด้านมุทิตา | ระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล |
| 1 | ยินดีในความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ | 4.76 | 0.60 | มากที่สุด |
| 2 | ยินดีกับเพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเพื่อนที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการประเมินความดีความชอบ | 4.76 | 0.62 | มากที่สุด |
| 3 | ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ | 4.71 | 0.68 | มากที่สุด |
| 4 | ได้พูดชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและสัมฤทธิ์ผล | 4.76 | 0.54 | มากที่สุด |
| 5 | มีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา | 4.71 | 0.58 | มากที่สุด |
| | **โดยรวม** | **4.74** | **0.54** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านมุทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.74, $\sigma$=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดีในความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ ยินดีกับเพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเพื่อนที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการประเมินความดีความชอบ และได้พูดชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและสัมฤทธิ์ผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.76, $\sigma$=0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนสำเร็จและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.67, $\sigma$=0.67)

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ($\mu$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\sigma$) และระดับการนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง)

(n=79)

| ข้อ | ด้านอุเบกขา | ระดับการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ | | |
|---|---|---|---|---|
| | | $\mu$ | $\sigma$ | แปลผล |
| 1 | มอบหมายงานให้กับผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม | 4.70 | 0.67 | มากที่สุด |
| 2 | ปล่อยวางไม่ทับถมซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด | 4.66 | 0.71 | มากที่สุด |
| 3 | วางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่ทำความผิด | 4.67 | 0.67 | มากที่สุด |
| 4 | วางเฉยเมื่อรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา วิจารณ์ ติฉินนินทา การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | 4.67 | 0.69 | มากที่สุด |
| 5 | มุ่งมั่นที่จะทวนปรับปรุงความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | 4.71 | 0.66 | มากที่สุด |
| | **โดยรวม** | **4.68** | **0.66** | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า “การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.68, $\sigma$=0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มุ่งมั่นที่จะทวนปรับปรุงความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.71, $\sigma$=0.66) รองลงมา คือ มอบหมายงานให้กับผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.70, $\sigma$=0.67) วางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่ทำความผิด และวางเฉยเมื่อรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา วิจารณ์ติฉินนินทา การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.67, $\sigma$=0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปล่อยวางไม่ทับถมซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.66, $\sigma$=0.71)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา** ดังตารางที่ 4.7-4.10

**ตารางที่ 4.7** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา (ด้านเมตตา)

| ข้อ | ปัญหา | ข้อ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|
| 1 | เจ้าหน้าที่ระหว่างแผนกไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประสานงาน | 1 | จัดกิจกรรมส่งเสริมในการสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการการพบปะกินน้ำชายามเช้า และการแสดงความรู้สึกหรือส่งมอบความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง |
| 2 | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือมอบความสุขแก่เพื่อนร่วมงาน | | |
| 3 | มีกิจกรรมในการพบปะกันน้อย | | |
| 4 | ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เกินความสามารถ | | |
| 5 | ขาดความยุติธรรม | | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านเมตตา คือ เจ้าหน้าที่ระหว่างแผนกไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประสานงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ไม่มีเวลาทำกิจกรรม หรือมอบความสุขแก่เพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมในการพบปะกันน้อย ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เกินความสามารถ และขาดความยุติธรรม แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมในการสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมด้านกีฬานันทนาการการพบปะกินน้ำชายามเช้า และการแสดงความรู้สึกหรือส่งมอบความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

**ตารางที่ 4.8** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา (ด้านกรุณา)

| ข้อ | ปัญหา | ข้อ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|
| 1 | เจ้าหน้าที่บางรายปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยไม่คำนึงถึงสิทธิของผู้ต้องขัง | 1 | ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมธรรมะหรือเสริมสร้างความรู้ในด้านสิทธิมนุษยชน |
| 2 | ไม่มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ภายในเรือนจำ | 2 | เสริมสร้างหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหา |
| 3 | ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวเนื่องจากมีงานมาก | 3 | มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่อย่างทัดเทียมกัน |
| 4 | ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ลาพักผ่อนประจำปี | 4 | ให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำได้ |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านกรุณา คือ เจ้าหน้าที่บางรายปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยไม่คำนึงถึงสิทธิของผู้ต้องขัง ไม่มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ภายในเรือนจำ ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวเนื่องจากมีงานมาก และผู้บังคับบัญชาไม่ให้ลาพักผ่อนประจำปี แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ คือ ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมธรรมะหรือเสริมสร้างความรู้ในด้านสิทธิมนุษยชน เสริมสร้างหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหา มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่อย่างทัดเทียมกัน และให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำได้

**ตารางที่ 4.9** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา (ด้านมุทิตา)

| ข้อ | ปัญหา | ข้อ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|
| 1 | ไม่มีกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องด้านมุทิตา | 1 | หน่วยงานควรจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักมุทิตาในการทำงาน |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านมุทิตา คือ ไม่มีกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องด้านมุทิตา แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้คือ หน่วยงานควรจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักมุทิตาในการทำงาน

**ตารางที่ 4.10** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา (ด้านอุเบกขา)

| ข้อ | ปัญหา | ข้อ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|
| 1 | บุคลากรในหน่วยงานมักติฉินนินทา | 1 | จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านอุเบกขา เช่น จัดอบรมธรรมะแก่เจ้าหน้าที่ |
| 2 | ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานหลายหน้าที่ | 2 | สำรวจหน้าที่ของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อพิจารณามอบหมายงาน |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านอุเบกขา คือ บุคลากรในหน่วยงานมักติฉินนินทา และผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานหลายหน้าที่ แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านอุเบกขา เช่น จัดอบรมธรรมะแก่เจ้าหน้าที่ และสำรวจหน้าที่ของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อพิจารณามอบหมายงาน

**การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา ด้านเมตตา (ความรัก และความหวังดี) ด้านกรุณา (ความสงสาร) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) และด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง)**

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา ผู้อำนวยการส่วนควบคุม ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ และผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านเมตตา ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลาได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ควบคู่ไปกับหลักระเบียบวินัย การทำงานร่วมกันของบุคลากรเริ่มต้นด้วยการสร้างความรักและความเมตตาต่อกัน มีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจในทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การจัดสถานที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสอนงานส่งเสริมความก้าวหน้าการเติบโตในสายอาชีพ ตั้งแต่เริ่มทำงานจนเกษียณอายุราชการ สำหรับการดูผู้ต้องขังในการปกครองของเรือนจำจังหวัดสงขลานั้น ทางเรือนจำได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้พัฒนาพฤตินิสัย เพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 1 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*“การสร้างความรักและความเมตตาต่อกันมีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ไม่ลาหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุจำเป็นและทิ้งภาระงานกับเพื่อนร่วมงานจนเป็นเหตุให้งานเสียหายหยุดชะงักไม่ต่อเนื่องหน่วยงานจึงจำเป็นที่จะต้องมีระบบระเบียบหรือข้อตกลงที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี” (ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 2ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*“การใช้หลักเมตตาในการปฏิบัติงานก็จะมีส่วนดีกับองค์กรและบุคลากร โดยการนำหลักเมตตามาทำปรับใช้ในความดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขารู้สึกว่าไม่ได้ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้โดดเดี่ยวเดียวดาย เมื่อเขามีปัญหาเราก็จะใช้หลักนี้เข้าไปช่วยแก้ไข”(ผู้อำนวยการส่วนควบคุม, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) “ลำดับแรกคือ การใช้พรหมวิหาร 4 กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรอีกส่วนหนึ่ง คือ การใช้พรหมวิหารธรรมในการดูผู้ต้องขังในการปกครอง หลักการก็จะเหมือนกัน คือ*

*มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งในสายงานของราชทัณฑ์ต้องใช้อยู่แล้วทั้งเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง เป็นธรรมที่ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุข คือการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม”*

*(2) “เวลามีเจ้าหน้าที่ใหม่เรือนจำจะมีการปฐมนิเทศหรือว่าให้คำแนะนำว่าเรือนจำมีภาระกิจอะไรบ้างต้องปฏิบัติตามกฎอย่างไรต้องวางตัวอย่างไร ผู้ใหญ่หรือว่าผู้นำในองค์กรก็จะต้องมีความเมตตาให้กับบุคคลากรเหล่านี้อยู่แล้วเช่น ให้ความก้าวหน้าในการเติบโตในสายอาชีพ ให้ความเป็นมืออาชีพให้เก็บเกี่ยวทักษะประสบการณ์ในอาชีพของตนเองด้วย”*

*(3) “ในสายงานของราชทัณฑ์ต้องใช้อยู่แล้ว ซึ่งก็เป็นธรรมที่ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุข ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง ทั้งนี้งานของกรมราชทัณฑ์ก็คือการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม”(ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 4 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1)“ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเราก็ต้องมีความเมตตาเอ็นดูสงสารให้ความช่วยเหลือในทุกด้านตั้งแต่สถานที่ทำงานเราจัดบรรยากาศให้เขาดีไหม มีเครื่องอำนวยความสะดวกไหม มีการสอนงานกันไหมเมื่อเราอยู่ทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ให้ใจซึ่งกันและกัน ให้ความรักความสามัคคีในหมู่คณะ”*

*(2) “ผู้ต้องขังให้อยู่ที่เราได้อย่างมีความสุข ก็ใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาจับได้ในการบริหาร จะทำยังไงให้ดอกไม้แต่ละดอกมารอบกันได้อย่างมีคุณค่า เหมือนเรามีเส้นด้ายอยู่เส้นหนึ่งร้อยเป็นพวงมาลัย ไม่มีราคา เช่นเดียวกับผู้ต้องขังร้อยพ่อพันแม่ ใช้หลักเมตตาสร้างวินัยให้เขาโดยการพูดคุยถามข่าวคราว สารทุกข์สุขดิบ ปัญหาทางบ้าน ปัญหาอะไรต่าง ๆ ให้บรรเทาต่อจิตใจ ให้เขาอยู่กับเราได้ อยู่ในระเบียบวินัยปฏิบัติตามคำสั่งของเราได้” (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2565)*

2. ด้านกรุณา กรมราชทัณฑ์และเรือนจำจังหวัดสงขลา นำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงาน โดยได้กำหนดการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครอบครัวภายใต้ระเบียบวินัย เช่น จัดทำประกันโควิดให้กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ให้แม่บ้านของเจ้าหน้าที่ส่งสินค้าจำหน่ายร้านขายสินค้าหน้าเรือนจำ ให้ความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่เอนเอียงหรืออคติ ส่วนผู้ต้องขัง คือ มุ่งหวังไม่ให้เขากระทำความผิดซ้ำ ให้โอกาสที่จะกลับตัวกลับใจเป็นคนดี ให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดย

หลักจะเป็นเรื่องของการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยที่เห็นได้ชัด คือ ให้โอกาสเรียนหนังสือตั้งแต่ระดับประถม ระดับมัธยมต้นระดับมัธยมปลาย จนถึงระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังส่งเสริมด้านการอบรมหลักสูตรอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสามารถสร้างงานสร้างอาชีพเลี้ยงตนเองได้เมื่อพ้นโทษออกไปดัง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 1 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*“เรือนจำจังหวัดสงขลามีการจัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่และกรมราชทัณฑ์ได้มีการจัดทำประกันโควิดให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน” (ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*“มันก็ต้องใช้หลักการควบคู่กันไปเหมือนที่ว่านั้นแหละ ช่วยเหลือได้ภายใต้พื้นฐานระเบียบวินัย และจะช่วยเหลือจากผิดเป็นถูกมันไม่ได้ ช่วยเหลือได้ถ้าคุณอยู่ในระเบียบวินัย ผิดก็ต้องว่าผิดตามระเบียบวินัย แต่ไม่ใช่ว่าเป็นการใช้ในกำลังลงโทษรุนแรง” (ผู้อำนวยการส่วนควบคุม, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) “เจ้าหน้าที่ก็เหมือนกัน หลักการเดียวกัน เจ้าหน้าที่เราก็ส่งเสริมทุกอย่างให้ได้เรียนศึกษาต่อส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการ ถ้าเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้วของเราจะดูแลได้ค่อยข้างจะทั่วถึงกว่า เนื่องด้วยภารกิจของเราเป็นภารกิจตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งตัวเจ้าหน้าที่เองอาจจะไม่ค่อยมีเวลาให้ครอบครัวเท่าไหร่ แต่เราก็ดูแลไปถึงครอบครัวทุกอย่าง”*

*(2) “ในส่วนของผู้ต้องขังกระบวนการพัฒนาพฤตินิสัยให้เรียนหนังสือ ให้ฝึกอาชีพออกไปแล้วเขาได้อยู่ร่วมกับสังคมอย่างปกติสุขไหม สังคม ชุมชน หมู่บ้านของเขาได้ดูแลเขาหรือเปล่า ตรงนี้มันก็ลดการกระทำความผิดซ้ำและสร้างงานสร้างอาชีพไม่ให้เขากระทำความผิดซ้ำด้วย” (ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 4 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) “คือ ความสงสาร เช่น ทำงานดีจะได้รับผลตอบแทนที่ดีไหม ให้ความดีความชอบตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้เอนเอียงไม่ได้มีอคติ ส่งเสริมให้น้องเขาได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น”*

*(2) “สิ่งที่จัดหาให้เขาได้ เช่น การสอบเลื่อนชั้น เพื่อจะได้ทำพักโทษ ลดโทษต่อไป ด้านอาหารก็จัดอาหารที่มีคุณภาพ น้ำดื่มที่มีคุณภาพ ในด้านปัจจัย 4 เมื่อเขาจะพ้นโทษ เราก็ให้เขาได้รับการศึกษา เราก็ยินดีด้วย ได้ไปอยู่กับพ่อแม่ ลูกเมีย ได้ไปเป็นบุคลากรที่สำคัญของประเทศชาติ” (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2565)*

3. ด้านมุทิตา การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา จะใช้แบบองค์รวม คือ มีทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ควบคู่กันเป็นการเสริมสร้างพัฒนาและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานกระทำผิดวินัย ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ยินดีให้ความรัก ความหวังดี ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับการปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังบุคลากรระดับอาวุโสที่ย้ายกลับภูมิลำเนาหรือเกษียณอายุราชการ ส่วนผู้ต้องขังหลังพ้นโทษออกไปหน่วยงานสังคมสงเคราะห์จะเข้ามามีบทบาทติดตามดูแลเกี่ยวกับการมีงานทำ ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 1 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*“มีการส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อทดแทนอัตรากำลังบุคลากรระดับอาวุโสที่ย้ายกลับภูมิลำเนาหรือเกษียณอายุราชการ” (ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) “ให้การสนับสนุน ไปตามผลงานสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เขาทำงานดี ส่วนคนที่ทำงานไม่ดีก็พยายามให้เขาปรับตัวทำดีแล้วให้การสนับสนุนต่อไป”*

*(2) “ตรงนี้หากเราไม่ใช่ควบคู่กันไป เราก็จะไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ เพราะหลักเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ใช้ควบคู่กันใช้ด้านใดด้านหนึ่ง ถ้าไม่มีเมตตา กรุณาก็ไม่เกิดมุทิตา ไม่มีอุเบกขายิ่งแล้วใหญ่”(ผู้อำนวยการส่วนควบคุม, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) “จะส่งเสริมเป็นด้าน ๆ ก็ไม่ได้ ต้องเอามาผสมกันทั้งหมดทั้ง เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา สังคมอยู่ปกติสุขได้ก็เพราะ เราไม่ก้าวก่ายใคร เรายินดีกับเขาทุกอย่าง เรารัก เราหวังดี ก็ไม่เกิดปัญหาในสังคมถ้าทุกคนมีความรักความหวังดีต่อกัน”*

*(2) “มีงานสังคมสงเคราะห์ที่จะดูแลเรื่องของการมีงานทำเวลาออกไปข้างนอก และมีการติดตามด้วยว่าเขาไปทำจริงไหม เขาได้อยู่ร่วมกับสังคมอย่างปกติสุขไหม สังคม ชุมชน หมู่บ้าน*

*ของเขาได้ดูแลเขาหรือเปล่า การทำงานก็คือจะต้องเพิ่มความจริงจังหรือว่าเอาใจใส่ร่วมกันกับชุมชน อย่างเช่นหน่วยงานปกครองในชุมชน พ่อแม่พี่น้อง ญาติ ทุกอย่างในชุมชนที่อยู่กันเป็นองค์ประกอบของชุมชนก็ต้องร่วมกันสอดส่องดูแลเอาใจใส่เขาคิดว่าทำได้" (ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 4 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*"เราก็พลอยยินดี สนับสนุนให้โตขึ้นไม่ผิดระเบียบวินัยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการเสริมสร้างแล้วพัฒนาและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานกระทำผิดวินัย " (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2565)*

4. ด้านอุเบกขา การบริหารงานของผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา บริหารโดยยึดหลักความเป็นกลางตามหลักการบริหารของกรมราชทัณฑ์ คือ ไม่เอนเอียงข้างใดข้างหนึ่ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหากันอย่างสมเหตุสมผล โดยยึดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นหลัก ดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 1 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*"เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานบุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการหารือและแก้ปัญหาร่วมกันบุคลากรระดับผู้บริหารหากยึดหลักอุเบกขาย่อมแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผลมีความยุติธรรมยึดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ"(ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 2 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) "ในส่วนตรงนี้ต้องมีความยุติธรรม ถ้าไม่มีความยุติธรรม ความสามัคคีก็จะไม่เกิด"*

*(2) "ผู้ต้องขังก็จะทะเลาะกันมั่วไปหมด จะปล่อยปะละเลยมันก็ไม่ได้ ยิ่งเป็นการสนับสนุนให้เขากระทำผิดภายใต้พื้นฐานความยุติธรรมเราจะได้เป็นกลางตัดสินใจว่าถ้าเราเบี่ยงเบนข้างใดข้างหนึ่งความยุติธรรมไม่มีมันก็จะก่อให้เกิดปัญหาต่อเรา"(ผู้อำนวยการส่วนควบคุม, สัมภาษณ์, 5 พฤษภาคม 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 3 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*“ส่งเสริมเป็นด้านๆ ก็ไม่ได้ ในมุมมองความคิดพี่คือต้องเอามาผสมกันทั้งหมดทั้งเมตตากรุณา มุทิตา อุเบกขา ถึงจะได้สมบูรณ์ เป็นสุดยอดของธรรมอยู่แล้ว สังคมมันอยู่ปกติ” (ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2565)*

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา คนที่ 4 ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า

*(1) “สามารถที่จะปล่อยวางได้ คำว่าปล่อยวางไม่ต้องไปควบคุมเขาแล้วเพราะเราให้เขาทุกอย่าง ให้ความเมตตา มุทิตา กรุณา อุเบกขา แล้วเขาก็สามารถอยู่กับตัวเขาเองได้ นี้คือเป็นหลักที่ใช้ในการบริหารของกรมราชทัณฑ์ คือ หลักอิทธิบาท 4 หลักทางศาสนา ใช้ได้ทุกหลักการ ทุกประเด็น”*

*(2) “การที่จะนำพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อให้ไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคก็ให้ได้รับความร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ถ้าเพื่อนร่วมงานเข้าใจในปัญหาที่เรามองในองค์กรที่ดี” (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2565)*

## 4.4 สรุป

การวิจัยเรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้าน เมตตา และมุทิตา สูงสุด รองลงมาคือ ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาต่ำสุด

2. ข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา คือ 2.1) ด้านเมตตา จัดกิจกรรมส่งเสริมในการสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมด้านกีฬานันทนาการการพบปะกินน้ำชายามเช้า และการแสดงความรู้สึกหรือส่งมอบความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 2.2) ด้านกรุณา ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมธรรมะหรือเสริมสร้างความรู้ในด้านสิทธิมนุษยชนเสริมสร้างหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากร และให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำได้ 2.3) ด้านมุทิตา หน่วยงานควรจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักมุทิตาในการทำงาน และ 2.4) ด้านอุเบกขา จัดอบรมธรรมะแก่เจ้าหน้าที่และสำรวจหน้าที่ของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อพิจารณามอบหมายงาน

# บทที่ 5
# สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย เชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา ทั้งหมด 79 คน เชิงคุณภาพได้แก่ ผู้บริหารเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา ทั้งหมด 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มี 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา เป็นแบบปลายเปิด (Open–ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบได้ตอบตามความคิดเห็นของตนเองได้อิสระตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนคือ 1) ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ 2) คำถามเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะผู้บริหารสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) 2) ด้านกรุณา (ความสงสาร) 3) ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) 4) ด้านอุเบกขา (ความเป็นกลาง)

## 5.1 สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu$=4.71, $\sigma$=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเมตตา และด้านมุทิตา ($\mu$=4.73, $\sigma$=0.49) รองลงมา คือ ด้านกรุณา

($\mu$=4.70, $\sigma$=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอุเบกขา ($\mu$=4.68, $\sigma$=0.66)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านเมตตา โดยรวมทุกอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.73, $\sigma$=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่า ๆ กัน รองลงมา คือ ให้อิสระกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ต่อเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ต้องขังด้วยความจริงใจ ความรักปรารถนาดีเพียงใด และปฏิบัติหน้าที่ด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และมุ่งหวังให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จขึ้นไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกำหนดเวลากับเพื่อน ผู้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา ยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา ได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ควบคู่ไปกับหลักระเบียบวินัย การทำงานร่วมกันของบุคลากรเริ่มต้นด้วยการสร้างความรักและความเมตตาต่อกัน มีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ ให้ความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจในทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การจัดสถานที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสอนงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าการเติบโตในสายอาชีพตั้งแต่เริ่มทำงานจนเกษียณอายุราชการ สำหรับการดูผู้ต้องขังในการปกครองของเรือนจำจังหวัดสงขลานั้น ทางเรือนจำได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้พัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม

2. ด้านกรุณา โดยรวมทุกอยู่ข้อในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.70, $\sigma$=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้การสงเคราะห์กับผู้ต้องขัง หรือเพื่อนร่วมงานยากลำบากตามความเหมาะสม รองลงมา คือ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ เพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องขัง ผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจร่วมสุขร่วมทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เคารพในสิทธิของผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า กรมราชทัณฑ์และเรือนจำจังหวัดสงขลา นำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงาน โดยได้กำหนดการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครอบครัว ภายใต้ระเบียบวินัย เช่น จัดทำประกันโควิดให้กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ให้แม่บ้านของเจ้าหน้าที่ส่งสินค้าจำหน่ายร้านขายสินค้าหน้าเรือนจำ ให้ความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่เอนเอียงหรืออคติ ส่วนผู้ต้องขัง คือ มุ่งหวังไม่ให้เขากระทำความผิดซ้ำ ให้โอกาสที่จะกลับตัวกลับใจเป็นคนดี ให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยหลักจะเป็นเรื่องของการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยที่เห็นได้ชัด คือ ให้โอกาสเรียนหนังสือตั้งแต่ระดับประถม ระดับมัธยมต้นระดับมัธยมปลายจนถึงระดับ

ปริญญาตรี นอกจากนี้ยังส่งเสริมด้านการอบรมหลักสูตรอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสามารถสร้างงานสร้างอาชีพเลี้ยงตนเองได้เมื่อพ้นโทษออกไป

3. ด้านมุทิตา โดยรวมทุกอยู่ข้อในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.74, $\sigma$=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดีในความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ ยินดีกับเพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเพื่อนที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการประเมินความดีความชอบ และได้พูดชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและสัมฤทธิ์ผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในการการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา จะใช้แบบองค์รวม คือ มีทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาควบคู่กัน เป็นการเสริมสร้างพัฒนาและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานกระทำผิดวินัย ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ ยินดีให้ความรัก ความหวังดี ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับการปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังบุคลากรระดับอาวุโสที่ย้ายกลับภูมิลำเนาหรือเกษียณอายุราชการ ส่วนผู้ต้องขังหลังพ้นโทษออกไปหน่วยงานสังคมสงเคราะห์จะเข้ามามีบทบาทติดตามดูแลเกี่ยวกับการมีงานทำ

4. ด้านอุเบกขา โดยรวมทุกอยู่ข้อในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu$=4.68, $\sigma$= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มุ่งมั่นที่จะทวนปรับปรุงความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รองลงมา คือ มอบหมายงานให้กับผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เสมอภาค ยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่ทำความผิด และวางเฉยเมื่อรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา วิจารณ์ ตินินนินทา การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปล่อยวางไม่ทับถมซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกคณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา บริหารโดยยึดหลักความเป็นกลางตามหลักการบริหารของกรมราชทัณฑ์ คือ ไม่เอนเอียงข้างใดข้างหนึ่ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหากันอย่างสมเหตุสมผล โดยยึดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นหลัก

5.1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

5.1.3.1 ด้านเมตตาปัญหา คือเจ้าหน้าที่ระหว่างแผนกไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประสานงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือมอบความสุขแก่เพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมในการพบปะกันน้อย ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เกินความสามารถ

และขาดความยุติธรรม แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมในการสานความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมด้านกีฬานันทนาการ การพบปะกินน้ำชายามเช้าและการแสดงความรู้สึกหรือส่งมอบความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

5.1.3.2 ด้านกรุณาปัญหา คือ เจ้าหน้าที่บางรายปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยไม่คำนึงถึงสิทธิของผู้ต้องขัง ไม่มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ภายในเรือนจำ ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวเนื่องจากมีงานมากและผู้บังคับบัญชาไม่ให้ลาพักผ่อนประจำปี แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้คือ ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมธรรมะหรือเสริมสร้างความรู้ในด้านสิทธิมนุษยชน เสริมสร้างหรือจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหามอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่อย่างทัดเทียมกัน และให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำได้

5.1.3.3 ด้านมุทิตา ปัญหา คือ ไม่มีกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องด้านมุทิตา แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้คือ หน่วยงานควรจัดการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้หลักมุทิตาในการทำงาน

5.1.3.4 ด้านอุเบกขา ปัญหา คือ บุคลากรในหน่วยงานมักติฉินนินทาและผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานหลายหน้าที่ แนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านอุเบกขา เช่น จัดอบรมธรรมะแก่เจ้าหน้าที่ และสำรวจหน้าที่ของแต่ละบุคคลว่ามีมากน้อยเพียงใดเพื่อพิจารณามอบหมายงาน

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเมตตา และด้านมุทิตา รองลงมา คือ ด้านกรุณา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอุเบกขา อภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านเมตตา โดยรวมทุกอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือให้อิสระกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกำหนดเวลากับเพื่อน ผู้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตายุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณัฐวุฒิ ฐานวุฑฺโฒ (เอียดเรือง) (2562, หน้า 196) ศึกษาเรื่องการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจ การคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านเมตตาธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (2546, หน้า 115) ได้กล่าวไว้ว่า เมตตา หมายถึง รักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ สัตว์ทั้งหลาย สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์คณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา

พบว่า ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา ได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ควบคู่ไปกับหลักระเบียบวินัย การทำงานร่วมกันของบุคลากร เริ่มต้นด้วยการสร้างความรักและความเมตตาต่อกัน มีสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ ให้ความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจในทุกด้าน เริ่มตั้งแต่การจัดสถานที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสอนงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าการเติบโตในสายอาชีพ ตั้งแต่เริ่มทำงานจนเกษียณอายุราชการ สำหรับการดูผู้ต้องขังในการปกครองของเรือนจำจังหวัดสงขลานั้น ทางเรือนจำได้นำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้พัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม

5.2.1.2 ด้านกรุณา โดยรวมทุกอยู่ข้อในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้การสงเคราะห์กับผู้ต้องขัง หรือเพื่อนร่วมงานยากลำบากตามความเหมาะสม รองลงมา คือ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ เพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องขัง ผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เคารพในสิทธิของผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติยา ผลหิรัญ (2559, หน้า 141) ศึกษาเรื่องการใช้หลักพรหมวิหารธรรมของบิดามารดาในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ประกัน (2562, หน้า 161) ศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านกรุณา คือ ประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ถ่ายทอดถอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์คณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า กรมราชทัณฑ์และเรือนจำจังหวัดสงขลา นำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงาน โดยได้กำหนดการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเป็นตัวชี้วัดของหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครอบครัวภายใต้ระเบียบวินัย เช่น จัดทำประกันโควิดให้กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ให้แม่บ้านของเจ้าหน้าที่ส่งสินค้าจำหน่ายร้านขายสินค้าหน้าเรือนจำ ให้ความดีความชอบผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่เอนเอียงหรืออคติ ส่วนผู้ต้องขัง คือ มุ่งหวังไม่ให้เขากระทำความผิดซ้ำ ให้โอกาสที่จะกลับตัวกลับใจเป็นคนดี ให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยหลักจะเป็นเรื่องของการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยที่เห็นได้ชัด คือ ให้โอกาสเรียนหนังสือตั้งแต่ระดับประถม ระดับมัธยมต้น ระดับมัธยมปลาย จนถึงระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังส่งเสริมด้านการอบรมหลักสูตรอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสามารถสร้างงานสร้างอาชีพเลี้ยงตนเองได้เมื่อพ้นโทษออกไป

5.2.1.3 ด้านมุทิตา โดยรวมทุกอยู่ข้อในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดีในความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ ยินดีกับเพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเพื่อนที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการประเมินความดีความชอบ และได้พูดชื่นชม

เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและสัมฤทธิ์ผล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในการการปฏิบัติงานจนสำเร็จ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ประกัน (2562, หน้า 161) ศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุทิตา คือ ยกย่องชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ด้วยการประกาศความดีความชอบ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยินดี สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์คณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า การนำหลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา จะใช้แบบองค์รวม คือ มีทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาควบคู่กัน เป็นการเสริมสร้างพัฒนาและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานกระทำผิดวินัย ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ ยินดีให้ความรัก ความหวังดี ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสอบเลื่อนระดับการปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังบุคลากรระดับอาวุโสที่ย้ายกลับภูมิลำเนา หรือเกษียณอายุราชการ ส่วนผู้ต้องขังหลังพ้นโทษออกไปหน่วยงานสังคมสงเคราะห์จะเข้ามามีบทบาทติดตามดูแลเกี่ยวกับการมีงานทำ

5.2.1.4 ด้านอุเบกขา โดยรวมทุกอยู่ข้อในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มุ่งมั่นที่จะทวนปรับปรุงความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รองลงมาคือ มอบหมายงานให้กับผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปล่อยวางไม่ทับถมซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ประกัน (2562, หน้า 161) ศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรม อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ด้านอุเบกขา พบว่า แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ จัดจัดสรรผลประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) กล่าวคือ การนำแนวคิดพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปกครองจึงเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิกในหน่วยงาน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์คณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา บริหารโดยยึดหลักความเป็นกลางตามหลักการบริหารของกรมราชทัณฑ์ คือ ไม่เอนเอียงข้างใดข้างหนึ่ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหากันอย่างสมเหตุสมผล โดยยึดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นหลัก

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านเมตตา คือ เจ้าหน้าที่ระหว่างแผนกไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการประสานงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ไม่มีเวลาทำกิจกรรมหรือมอบความสุขแก่เพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมในการพบปะกันน้อยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เกินความสามารถ และขาดความยุติธรรมด้านกรุณา คือ เจ้าหน้าที่บางรายปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยไม่คำนึงถึงสิทธิของผู้ต้องขัง ไม่มีกองทุนสนับสนุนกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ภายในเรือนจำ ไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวเนื่องจากมีงานมาก และผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปีได้ตามความเหมาะสมของอัตรากำลังของแต่ละคน ด้านมุทิตา คือ ไม่มีกิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา คือ บุคลากรในหน่วยงานมักติฉินนินทาและผู้บังคับบัญชามอบหมายงานหลายหน้าที่ ดังนั้น คณะผู้บริหารเรือนจำจังหวัดสงขลา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในองค์กรต่อไป

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับพรหมวิหารธรรมของหน่วยงาน

5.3.2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบพฤติกรรมบุคลากรตามหลักธรรมพรหมวิหารธรรม

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม


**1. ภาษาไทย**

**ก. ข้อมูลปฐมภูมิ**

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย*. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

**ข. ข้อมูลทุติยภูมิ**

**(1) หนังสือ :**

แก้ว ชิดตะขบ. (2547). *รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี*. กรุงเทพมหานคร กองพุทธศาสนาศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาศึกษาแห่งชาติ.

จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2547). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชะลอ อุทกภาชน์. (2529). *พุทธศาสนากับสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541*). เทคนิคการสรางแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์. (2538). *กรรมฐานประจำวัน*. กรุงเทพฯ : โครงการธรรมไมตรี.

_____. (2552). *อุบายดับทุกข์*. ฉบับรวมเล่ม. กรุงเทพฯ : เอสอาร์พริ้นติ้งแมสโปรดักส์.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2556). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ : เครื่องมือในการบริหารประเทศ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.

บุญมี แท่นแก้ว. (2539). *จริยศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ประวีณ ณ นคร. (2546). *สวัสดิการสำนักงาน กพ.* กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2540). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.

_____. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2552). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

วศิน อินทสระ. (2532). *พระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย.

วรญา ทองอุ่น. (2548). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ*. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2537). *วินัยมุข เล่ม 1* .พิมพ์ครั้งที่ 38. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก. (2542). *หลักพระพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย.

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์. (2562). *การประยุกต์ใช้พรมวิหาร 4*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

**(2) บทความ :**

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). “แรงจูงใจในการทำงาน:ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้,” *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5 (1), 425-436.

ฎากร นามแก้ว, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และสุเทพ เมยไธสง. (2564). “การบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28,”*วารสารการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. มกราคม - เมษายน 2564,1 (1), 3-4.

พระภัทธชาพงษ สิริภัทโท (ก่ำชัยภูมิ). (2562). “คุณค่าทางจริยธรรมจากคติธรรมในคำสู่ขวัญแต่งงานชาวจังหวัดชัยภูมิ,” *วารสารบัณฑิตศึกษา.* มหาจุฬาขอนแก่น. กรกฎาคม – กันยายน 2562, 6 (3),279.

โมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). “ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,”*วารสารพุทธจิตวิทยา.* กรกฎาคม-ธันวาคม 2563, 5 (2),13-14.

อุษา เทวารัตติกาล. (2563). “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในผลงานของเรือนจำพระนครราชทัณฑ์กรุงเทพมหานคร,” *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.* สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กรกฎาคม-กันยายน 2563, 26(3), 130-132.

**(3) วิทยานิพนธ์**:

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์. (2559). *การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร*. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทองผาภูมิ วิทา. (2561). *การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารธรรมของบริษัทรักษาความปลอดภัย บอสส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.* สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

นิภานล ไชยมงคล. (2561). *การนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เนติยา ผลหิรัญ. (2559). *การใช้หลักพรหมวิหารธรรมของบิดามารดาในการเลี้ยงดูบุตรวัยรุ่นโรงเรียนนาบอน อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระชาติชาย ชาติวุฑโฒ (สุขเอก). (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำของพระธรรมทูตในประเทศไทยด้วยหลักพุทธธรรม*. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ). (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาดวงเด่น ฐิตญาโณ. (2556). *แนวทางการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เพื่อชุมชนสันติสุข : กรณีศึกษาชุมชนบ้านโนนดุม จังหวัดกำแพงเพชร*. หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสันติศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระฐิติพงศ์ สุทฺธิมโน (ลิ่มสกุล). (2560*). การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารงานของคณะกรรมผู้บริหาร สำนักงานบริการลูกค้า กสท เขตใต้*. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาณัฐวุฒิ ฐานวุฑโฒ (เอียดเรือง). (2562). *การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการธรรมยุต จังหวัดนครศรีธรรมราช*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา.

วิลาสินี ประกัน. (2562). *การบริหารกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการตามหลักพรหมวิหารธรรมอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วรดา วสันต์นันทสิริ. (2560). *อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเชาว์ปัญญาที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคมกรมการศาสนา.

**(4) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่**

บัญชีรายชื่อการประชุมประจำเดือนมิถุนายน 2564 (หน้า 3). สงขลา : เรือนจำจังหวัดสงขลา.
สถิติบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 3 มิถุนายน 2564. สงขลา : เรือนจำจังหวัดสงขลา.

**(5) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :**

กรมราชทัณฑ์. (2564). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:http://www.correct.go.th[25 สิงหาคม 2564].
ชาญวิทย์สาพิท. (2564). พรหมวิหาร 4 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://sites.google.com [9 มิถุนายน 2564].

**(6) สัมภาษณ์ :**

ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา, 23 พฤษภาคม 2565.
ผู้อำนวยการส่วนควบคุม, 5 พฤษภาคม 2565.
ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, 21 เมษายน 2565.
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ, 22 เมษายน 2565.

**2. ภาษาอังกฤษ**

Alderfer, Clayton. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York : Free Press.
Anita E. Woolfolk. (1995). *Motivation and Personnality*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วีเลิร์น.
Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3 rded). New Jersey : Prentice hall Inc.
Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California : Thomson Wadsworth.
Herzberg, F., Bernard, M., andSnyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley & Son.
Parsons, T. (1956). *Talcott and Neil I Srvelser_ Econamy and Sacety*. Landon : Routledse & Kegan Paul.

Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw–Hill Book Company, Inc.).

Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York : John Willey & son.

# บุคลานุกรม

# บุคลานุกรม

1. นายดำรงค์ บัวฤทธิ์, ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสงขลา, เรือนจำจังหวัดสงขลา เลขที่ 172 หมู่ที่ 4 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2565.
2. นายก้องฤทธิ์ ปรีชาชาญพิชิต, ผู้อำนวยการส่วนควบคุม, เรือนจำจังหวัดสงขลา เลขที่ 172 หมู่ที่ 4 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2565.
3. นางจุฑา ศรีไชย, ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ, เรือนจำจังหวัดสงขลา เลขที่ 172 หมู่ที่ 4 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2565.
4. นายสำราญ ยี่ซ้าย, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพ, เรือนจำจังหวัดสงขลา เลขที่ 172 หมู่ที่ 4 ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2565.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก
# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

# รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

**1. พระมหาวิชาญ กนฺตสีโล (ดร.)**

**ประวัติการศึกษา**

| | |
|---|---|
| ปริญญาเอก | ปร.ด. (พุทธศาสตร์และปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ปริญญาโท | ศศ.ม. (ภาษาสันกฤต) มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ปริญญาตรี | ศน.บ. (ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| **ตำแหน่งปัจจุบัน** | ผู้อำนวยการศูนย์ฯ การเรียนการสอนสงขลา |

**2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ**

**ประวัติการศึกษา**

| | |
|---|---|
| ปริญญาเอก | ปร.ด. (ประชากรศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ปริญญาโท | สค.ม. (สังคมวิทยา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ปริญญาตรี | ร.บ. (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| **ตำแหน่งปัจจุบัน** | อาจารย์ประจำ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน กรุงเทพมหานคร |

**3. รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐทิตา โรจนประศาสน์**

**ประวัติการศึกษา**

| | |
|---|---|
| ปริญญาเอก | ปร.ด. (ประชากรศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ปริญญาโท | สต.ม. (สถิติ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ปริญญาตรี | บธ.ม. (ธุรกิจศึกษา) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา |
| **ตำแหน่งปัจจุบัน** | อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จังหวัดตรัง |

# ภาคผนวก ข
# หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

# บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

**ที่** อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๑๒๕๖ **วันที่** ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

**เรียน** พระมหาวิชาญ กนตสีโล,ดร.

ด้วย นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของในเรือนจำจังหวัดสงขลา : โดยมี รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ทราบ
- ตรวจให้แล้ว

(พระมหาวิชาญ กนฺตสีโล,ดร.)
๑๑ พ.ย. ๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๔๐๓ หมู่ ๖ ถนนนครศรีฯ-ร่อนพิบูลย์
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๒๕๖

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ

ด้วย นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของในเรือนจำจังหวัดสงขลา (AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPIE IN DUTY PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SONGKHLA JAIL) โดยมี รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผศ.ดร.ธัญธัช วิภัติภูมิประเทศ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๔๐๓ หมู่ ๖ ถนนนครศรีฯ-ร่อนพิบูลย์
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๑๒๕๖

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.ณัฐทิตา โรจนประศาสน์

ด้วย นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง ปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์ การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของในเรือนจำจังหวัดสงขลา (AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPIE IN DUTY PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SONGKHLA JAIL) โดยมี รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ทราบ ตรวจเรียบร้อย
(รศ. ดร. ณัฐทิตา โรจนประศาสน์)
27 พ.ย. 2564

# ภาคผนวก ค
# หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๖(๒) /ว ๐๒๕๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๔๐๓ หมู่ ๖ ถนนนครศรีฯ-ร่อนพิบูลย์,
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้บัญชาการเรือนจำกลางจังหวัดสงขลา

ด้วย นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของในเรือนจำจังหวัดสงขลา (AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPIE IN DUTY PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SONGKHLA JAIL) โดยมี รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ที่ อว ๗๙๑๖(๒) /ว๐๒๕๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๔๐๓ หมู่ ๖ ถนนนครศรีฯ-ร่อนพิบูลย์,
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช
๘๐๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายดำรงค์ บัวฤทธิ์

ด้วย นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของในเรือนจำจังหวัดสงขลา (AN APPLICATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPIE IN DUTY PERFORMANCE OF PERSONNEL IN SONGKHLA JAIL) โดยมี รศ.ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



วจ 3

## เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participant Information Sheet)

***ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านจะได้รับเอกสารนี้ 1 ฉบับ นำกลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือผู้อื่นที่ท่านต้องการปรึกษา เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย***

**โครงการเรื่อง:** การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา
**ผู้วิจัย:** นายธรรตพล วงศ์กระจ่าง
**สถานที่ทำงาน และที่อยู่:** เรือนจำจังหวัดสงขลา 172 ม.4 ต.เขารูปช้าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000...
**เบอร์โทรศัพท์:** 081-9691231
**Email:** Attapon91231@hotmail.com
**ผู้ให้ทุน:** ไม่มี

วัตถุประสงค์โครงการวิจัย:

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่ท่าน/ชุมชนจะได้รับ:

1. ทำให้ทราบการใช้หลักพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา
2. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา
3. สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงส่งเสริม การนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ: ท่านเป็นบุคลากรสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ของความรู้ทั้งในเชิงวิชาการ ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมพรหมวิหารธรรม สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย และท่านสามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการฉบับนี้ให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง บุคลากร และองค์กรเรือนจำจังหวัดสงขลา

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ท่านจะถูกสัมภาษณ์ด้วยวิธี: การใช้แบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด และให้แสดงความคิดเห็นตามกรอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เมื่อสิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยผู้วิจัยจะไม่ระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม และจะใช้สัญลักษณ์รหัสแทนตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย

ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัยคือ: ผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามประสงค์ที่จะไม่ตอบคำถามนั้นเพราะความอึดอัดใจ

หากท่านไม่เข้าร่วมในการวิจัยนี้ก็จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงาน การเรียน หรือการเข้าถึงบริการใด ๆ ท่านมีอิสระเต็มที่ในการตัดสินใจว่าจะให้ความร่วมมือหรือไม่

หากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัย เรายินดีตอบคำถามหรือข้อสงสัยของท่านทุกข้อ

หากท่านมีข้อคิดเห็น ข้อข้องใจ หรือคำถามเกี่ยวกับการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อนักวิจัย ตามที่อยู่ที่ให้ไว้ด้านบน

ค่าตอบแทนที่จะได้รับ: .....50.-.....บาท

ค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะต้องรับผิดชอบเอง: ไม่มี

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง

*ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน องค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ หรือคณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น*

*ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน การเรียน หรือการเข้าถึงบริการที่สมควรจะได้รับแต่ประการใด*

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่ สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช 248 หมู่ 1 บ้านวัดสุวรรณ ถนนศาลายา - นครชัยศรี ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทรศัพท์ 02-444-6000 ต่อ 1126 โทรสาร 02-444-6076 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ลงชื่อ.....ผู้วิจัย / นักศึกษา

( นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง )

วันที่ 3 ธันวาคม 2564

***** หมายเหตุ**

จัดทำเอกสารชี้แจงให้ตรงกับโครงการวิจัยของท่าน

# ภาคผนวก ง
# แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถาม**
**เรื่องการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร**
**เรือนจำจังหวัดสงขลา**

**.....**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา การนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบตามความจริง และตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านเป็นประโยชน์ในการศึกษามาเป็นแนวทางในการนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการบริหารงาน เรือนจำจังหวัดสงขลา ต่อไป

2. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริม การนำหลักพรหมวิหารธรรม ไปใช้ในการบริหารงานของเรือนจำจังหวัดสงขลา

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

(นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน (  ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

**1. เพศ**

(  ) 1. ชาย (  ) 2. หญิง

**2. อายุ**

(  ) 1. ต่ำกว่าเท่ากับ 30 ปี (  ) 2. 31-40 ปี

(  ) 3. 41-50 ปี (  ) 4. 51 ปีขึ้นไป

**3. สถานภาพ**

(  ) 1. โสด (  ) 2. สมรสแล้ว

(  ) 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**4. ระดับการศึกษา**

(  ) 1. มัธยมศึกษาตอนต้น (  ) 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

(  ) 3. อนุปริญญา/ปวส. (  ) 4. ปริญญาตรี

(  ) 5. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

**5. ประสบการณ์การทำงาน**

(  ) 1. 1-5 ปี (  ) 2. 6-10 ปี

(  ) 3. 11-15 ปี (  ) 4. 16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา จำนวน 4 ด้าน โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา | ระดับการปฏิบัติหน้าที่ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| **ด้านเมตตา** | | | | | | |
| 1. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ต่อเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ต้องขังด้วยความจริงใจ ความรักปรารถนาดีเพียงใด | | | | | |
| 2. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และมุ่งหวังให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จขึ้นไป | | | | | |
| 3. | ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกำหนดเวลากับเพื่อน ผู้บังคับบัญชา อย่างมีเมตตายุติธรรม | | | | | |
| 4. | ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 5. | ท่านให้อิสระกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจ | | | | | |

| ข้อที่ | การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา | ระดับการปฏิบัติหน้าที่ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| **ด้านกรุณา** | | | | | | |
| 6. | ท่านมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องขัง ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 7. | ท่านให้การสงเคราะห์กับผู้ต้องขัง หรือเพื่อนร่วมงาน ที่ยากลำบากตามความเหมาะสม | | | | | |
| 8. | ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 9. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจร่วมสุขร่วมทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 10. | ท่านเคารพในสิทธิของผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| **ด้านมุทิตา** | | | | | | |
| 11. | ท่านยินดีในความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ | | | | | |
| 12. | ท่านยินดีกับเพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเพื่อนที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการประเมินความดีความชอบ | | | | | |
| 13. | ท่านส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ในการการปฏิบัติงานจนสำเร็จ | | | | | |
| 14. | ท่านได้พูดชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและสัมฤทธิ์ผล | | | | | |
| 15. | ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา | | | | | |

| ข้อที่ | การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา | ระดับการปฏิบัติหน้าที่ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| **ด้านอุเบกขา** | | | | | | |
| 16. | ท่านมองหมายงานให้กับผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เสมอภาค ยุติธรรม | | | | | |
| 17. | ท่านปล่อยวางไม่ทับถมซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด | | | | | |
| 18. | ท่านวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างเพื่อนร่วมงาน ที่ทำความผิด | | | | | |
| 19. | ท่านวางเฉยเมื่อรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา วิจารณ์ ติฉินนินทา การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | | | | | |
| 20. | ท่านมุ่งมั่นที่จะทวนปรับปรุงความผิดพลาด จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | | | | | |

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา

| ปัญหา | แนวทางส่งเสริม |
|---|---|
| 1. ด้านเมตตา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 1. ด้านเมตตา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... |
| 2. ด้านกรุณา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 2. ด้านกรุณา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... |
| 3. ด้านมุทิตา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 3. ด้านมุทิตา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... |
| 4. ด้านอุเบกขา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... | 4. ด้านอุเบกขา<br>.....<br>.....<br>.....<br>.....<br>..... |

**แบบสัมภาษณ์**

**สารนิพนธ์เรื่อง** “การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา”

โดย

นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

**ตอนที่ 1** ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง .....

ที่ทำงานปัจจุบัน เรือนจำจังหวัดสงขลา ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

วันและเวลาที่ให้สัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....เวลา.....

**ตอนที่ 2** การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา

1. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ด้านเมตตา (ความรักและความหวังดี) มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ด้านกรุณา (สงสาร) มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ด้านมุทิตา (ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข) มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลาโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ด้านอุเบกขา (การวางใจเป็นกลาง) มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง แก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# ภาคผนวก จ
# ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามและการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

# แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
# เรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำ จังหวัดสงขลา

## แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย
## เรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำ จังหวัดสงขลา

---

1. ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาแบบสอบถามว่ามีความสอดกับงานวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในแบบสอบถาม กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงตามระดับความสอดคล้อง ดังนี้

1 = สอดคล้อง

0 = ไม่แน่ใจ

-1 = ไม่สอดคล้อง

2. ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในกรณีที่เครื่องมือนี้ยังไม่สมบูรณ์ โดยให้เขียนระบุไว้หลังข้อความนั้น ๆ

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

(นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

# ผลการวิเคราะห์ IOC

## จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

## IOC : Index of item objective congruence

## จากผู้เชี่ยวชาญ

.....

### แบบสอบถาม บุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา

**<u>ตอนที่ 2</u>** แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา เกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 (IOC) > 0.50 แสดงว่า สอดคล้องมีความตรงเชิงเนื้อหา

| การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา | | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | $\sum R$ | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| **1. ด้านเมตตา** | | | | | | |
| 1. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ต่อเพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ผู้ต้องขังด้วยความจริงใจ ความรักปรารถนาดีเพียงใด | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 2. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส และมุ่งหวังให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จขึ้นไป | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 3. | ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกำหนดเวลากับเพื่อน ผู้บังคับบัญชา อย่างมีเมตตา ยุติธรรม | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 4. | ท่านให้ความร่วมมือและประสานงาน กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 5. | ท่านให้อิสระกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ และตัดสินใจ | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |

| การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา | | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | $\sum R$ | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| **2. ด้านกรุณา** | | | | | | |
| 6. | ท่านมีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องขัง ผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 7. | ท่านให้การสงเคราะห์กับผู้ต้องขัง หรือเพื่อนร่วมงาน ที่ยากลำบากตามความเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 8. | ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 9. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจร่วมสุขร่วมทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 10. | ท่านเคารพในสิทธิของผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| **3. ด้านมุทิตา** | | | | | | |
| 11. | ท่านยินดีในความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 12. | ท่านยินดีกับเพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเพื่อนที่ตั้งใจปฏิบัติงานได้รับการประเมินความดีความชอบ | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 13. | ท่านส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ในการการปฏิบัติงานจนสำเร็จ | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 14. | ท่านได้พูดชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและสัมฤทธิ์ผล | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 15. | ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |

| การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดสงขลา | | ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | $\sum R$ | IOC |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| **4. ด้านอุเบกขา** | | | | | | |
| 16. | ท่านมองหมายงานให้กับผู้ต้องขัง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความเสมอภาค ยุติธรรม | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 17. | ท่านปล่อยวางไม่ทับถมซ้ำเติมเมื่อเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 218. | ท่านวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างเพื่อนร่วมงาน ที่ทำความผิด | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 19. | ท่านวางเฉยเมื่อรับรู้ว่าเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา วิจารณ์ ติฉินนินทา การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| 20. | ท่านมุ่งมั่นที่จะทวนปรับปรุงความผิดพลาด จากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | 1 | 1 | 1 | สอดคล้อง | 1.00 |
| | **ผลรวม** | 20 | 20 | 20 | สอดคล้อง | 20 |
| | **ผลค่าเฉลี่ย** | 1 | 1 | 1 | | 1 |

## Reliability

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach s Aipha | N of Items |
| .9845 | 20 |

N of Cases = 30

# ประวัติผู้วิจัย

| | | |
|---|---|---|
| **ชื่อ สกุล** | : | นายอรรถพล วงศ์กระจ่าง |
| **วัน เดือน ปีเกิด** | : | วันจันทร์ที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2527 |
| **ชาติภูมิ** | : | สงขลา |
| **ที่อยู่ปัจจุบัน** | : | 12/16 ม. 2 ต. ชิงโค อ. สิงหนคร จ. สงขลา 90280 |
| | : | E-mail : Attapon91231@gmail.com |
| | : | Tel.Mobile 081- 9691231 |
| **การศึกษา** | : | มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวรนารีเฉลิมจังหวัดสงขลา |
| | : | ปริญญาตรีการศึกษาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| **หน้าที่การงานปัจจุบัน** | : | ข้าราชการสังกัดเรือนจำจังหวัดสงขลา กรมราชทัณฑ์ |