

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

รังสิต คางคำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

รังสิต คางคำ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INTEGRATION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANAGEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN CHATURAPHAKPHIMAN DISTRICT, ROI ET PROVINCE

RANGSIT KHANGKHAM

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

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**รังสิต คางคำ**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทฺธิสิริ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพล พรมกุล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า)

กรรมการ .....

(พระครูกิตติวราทร, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....

(พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญฺโญ, ดร.)

กรรมการ .....

(ดร. เวชสุวรรณ อาจวิชัย)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Integration of four Sublime States of Mind in Personnel Management Operations of the local Government Organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province
Student's Name	:	Rangsit Khangkam
Degree Sought	:	Master of Political Science
Program	:	Buddhistic Local Government
Academic Year	:	2023
Advisor	:	Dr. Pornpimol Pochailar

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

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

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Suraphon Promgun)

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

Member .....
(Phrakrukittiwarathorn, Asst. Prof. Dr.)

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

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

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบูรณาการหลักพรมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**รังสิต คางคำ**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มีจำนวนทั้งหมด 724 คน จัดทำกลุ่มตัวอย่าง 254 คน ด้วยตารางการคำนวณของเครซี่และมอร์แกน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ระดับการดำเนินงานของบุคลากรต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลโดยส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผลที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

คำสำคัญ บูรณาการ, หลักพรหมวิหาร 4, การบริหารงานบุคคล, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Integration of Four Sublime States of Mind in Personnel Management Operations of the Local Government Organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province**
Student's Name	:	**Rangsit Khangkham**
Degree Sought	:	**Master of Political Science**
Program	:	**Buddhistic Local Government**
Anno Domoni	:	**2023**
Advisor	:	**Dr. Pornpimol Pochailar**

The purposes of this thesis were 1) to study the level of integration of Four Sublime States of Mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province 2) to compare the integration of Four Sublime States of Mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province, classified by gender, age, education level and position 3) to study the recommendations of integration of Four Sublime States of Mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province. The sample group consisted of 254 personnels, selecting from 724 people in this research by Krejcie & Morgan of simple random sampling method. The instruments used for data collection was a 5-point estimation scale questionnaire with a reliability of 0.89 for the whoe issue. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics used to test the hypothesis using t-test and F-test.

The research results showed that:

1) Operational level of personnel towards the integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province overall and aspect, the average was at the highest level. When considering each aspect, sorted from the highest average to the lowest average was personnel development, followed by

dismissal, personnel planning, requitment and selection, and personnel retention and the aspect with the lowest average was performance appraisal, respectively.

2) The results of the hypothesis test revealed that people with different genders, ages, education levels and positions had different levels of operations towards the integration of Four Sublime States of Mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province, overall and aspect no difference which was not in accordance with the hypothesis of the research set.

3) Recommendations on operational level towards the integration of Four Sublime States of Mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province, in order from high to low frequency. The first three were : the integration of Four Sublime States of Mind in personnel management operations of the local government organization should be implemented in personnel management operations of local government organizations in personnel planning, resulting from the participation of all parties rhat were involved within the organizination and those involved. The integration of the Four Sublime States of Mind principles should be implemented in the recruitment and selection system by promoting development, stability and advancement for personnel to enter the position, and the integration of Four Sublime States of Mind principles should be implemented in promoting or having activities for personnel to perform their duties that in and beyond the work of their duties in order to realize the importance of of each jobin the organization, including an evaluation process that was appropriate, fair, transparent, and verifiable.

Keywords : Integration, Four Sublime States of Mind, Personnel Management Operations, Local Government Organization

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่ง จากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความช่วยเหลือ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความสะดวกในการดำเนินงานและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณ พระครูกิตติวราทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตรวจแก้ไขงาน อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง พร้อมนี้ขอขอบคุณ ดร.พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้ความเมตตา ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะ และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ พระมหาอำนวย มหาวีโร, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พระเทพวชิรวิมล, ดร. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร. ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการร้อยเอ็ด อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และนายอาทิตย์ ศรีมงคล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์ และขอบคุณร้อยตำรวจเอกหญิงอรุณี อินทรมณี นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน นายอิฐเชษฐ์ นาคะเต นายอำเภอเมืองสรวง นางสาวเกสรา สุวรรณ์ ท้องถิ่นอำเภอจตุรพักตรพิมาน และนางสาวพมลพร วินทะไชย ท้องถิ่นอำเภอเมืองสรวง ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเบื้องต้น ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) และแจกแบบสอบถาม จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรมกุล ประธานกรรมการ, พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญฺโญ, ดร. และ ดร.เวชสุวรรณ อาจวิชัย กรรมการ ที่ให้ข้อชี้แนะเพิ่มเติมจนสารนิพนธ์เล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

รังสิต คางคำ

สารบัญคำย่อ

ในสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้การอ้างอิงจาก พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2535 อันเป็นคัมภีร์ที่สำคัญในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเรียงตามลำดับเล่ม ดังนี้

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

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์มี 2 แบบ คือ

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

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

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญคำย่อ..... ญ

สารบัญ..... ฎ

สารบัญตาราง..... ฐ

สารบัญภาพ..... ณ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 9

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ..... 9

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล..... 12

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4..... 31

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 34

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 40

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 42

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 49

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 50

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 50

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง..... 51

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 51

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 52

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 53

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 54

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 55

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 91

5.1 สรุปผล..... 92

5.2 อภิปรายผล..... 96

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 101

บรรณานุกรม..... 103

ภาคผนวก..... 109

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 110

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย..... 112

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)..... 116

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม..... 119

ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 122

ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 130

ภาคผนวก ช แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)..... 134

ประวัติผู้วิจัย..... 137

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน.....	42
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน.....	60
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนบุคลากร....	61
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ.....	63
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	65
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	67
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ..... 71

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ..... 72

4.10 การเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ..... 74

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ..... 75

4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ..... 77

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา..... 79

4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง..... 83

4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง..... 85

4.17 ความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด..... 86

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แผนที่แสดงพื้นที่อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสังเขป..... 41
2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย..... 49

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรค 2 รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกัน มิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคล และได้กำหนดให้มีองค์การที่ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และแนวทางการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว คนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนด และดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้น หากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นพลังในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บังอร บรรเทา, 2559, หน้า 284-300) แต่เนื่องจากการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาและอุปสรรคบางประการ อาจเนื่องมาจากความไม่เป็นธรรมในขั้นตอนต่างๆ เช่น ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น ซึ่งพบได้จากการฟ้องร้องคดีต่างๆ ในศาลปกครอง (นิรัญ อินดร, 2556, หน้า 31)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 ในอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน เทศบาลตำบลหนองผือ เทศบาลตำบลหัวช้าง เทศบาลตำบลดงแดง เทศบาลตำบลโคกล่าม เทศบาลตำบลเมืองหงส์ เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ องค์การบริหารส่วนตำบลอีง่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นพลังผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการในการบริหารงานบุคคล พรหมวิหาร 4 เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ด้านเมตตา คือ ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ด้านกรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ด้านมุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป ด้านอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา (พระไตรปิฎก, เล่มที่ 19, บรรทัดที่ 3328 – 3470, หน้า 140-146) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) 2548, หน้า 140-146)

พรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมสำหรับผู้นำ ที่สามารถนำมาบูรณาการใช้สำหรับผู้ปกครอง ผู้นำ และหัวหน้างานต่างๆ ได้ เนื่องจากหากนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบริหารองค์กรและบุคลากรแล้ว นอกจากจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ยังช่วยให้บรรยากาศในสถานที่ทำงาน น่าทำงานยิ่งขึ้นอีกด้วย โดยสามารถยกตัวอย่างพรหมวิหาร 4 ที่ใช้เป็นธรรมะประจำใจสำหรับการบริหารงาน ดังนี้ ด้านเมตตา : หัวหน้าเอาใส่ใจ ดูแล สนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ให้คำแนะนำด้วยความเมตตาและปรารถนาดี สร้างบรรยากาศความสุขด้านการทำงาน ด้านกรุณา : หากการทำงานเกิดอุปสรรค หัวหน้าควรสอบถามปัญหา ชี้แนะแนวทางแก้ไข ไม่ปล่อยให้ลูกน้องแก้ปัญหา อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง ด้านมุทิตา : เมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จในเรื่องงานหรือเรื่องต่างๆ ควรแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ เพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความใส่ใจที่มีต่อพวกเขา ด้านอุเบกขา : การรู้จักวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารงาน ไม่เอนเอียง ให้ความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมกัน (ไทยรัฐออนไลน์, 2564)

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจการศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมาเสนอแนะ พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวน 724 คน (ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และหนังสือสั่งจ้างคนงานจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565)

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน ด้วยตารางการคำนวณของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554, หน้า 113)

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของ สมคิด บางโม (2550, หน้า 147-170) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย ซึ่งท่านได้กล่าวไว้ว่าการบริหารงานบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน

โดยน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมยิ่งขึ้น ดังนี้ 1) เมตตา คือความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข 2) กรุณา คือความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา คือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และ 4) อุเบกขา คือความวางใจเป็นกลาง (พระไตรปิฎก, เล่มที่ 19, บรรทัดที่ 3328 – 3470, หน้า 140-146) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548, หน้า 140-146)

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษากำหนดขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย คือพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน เทศบาลตำบลหนองผือ เทศบาลตำบลหัวช้าง เทศบาลตำบลดงแดง เทศบาลตำบลโคกล่าม เทศบาลตำบลเมืองหงส์ เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ องค์การบริหารส่วนตำบลอีง่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ปี พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2 ได้ทราบผลเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่น

1.5.4 สามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นฐานข้อมูลสารสนเทศขององค์กรปกรองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปบูรณาการใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัย เรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบูรณาการ หมายถึง การนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

1.6.2 หลักพรหมวิหาร 4 หมายถึง หลักธรรมที่ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคนงานจ้างเหมาบริการ นำมาปรับใช้ในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำให้สามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ข้อ ได้แก่

1) เมตตา หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคนงานจ้างเหมาบริการ นำมาบูรณาการโดยการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ให้คำแนะนำด้วยความเมตตาและความปรารถนาดี สร้างบรรยากาศความสุขในด้านการทำงาน

2) กรุณา หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคนงานจ้างเหมาบริการ นำมาบูรณาการในการทำงาน หากเกิดอุปสรรคหัวหน้าควรสอบถามปัญหา ชี้แนะแนวทางการแก้ไข ไม่ปล่อยให้ลูกน้องแก้ปัญหา อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง

3) มุทิตา หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคนงานจ้างเหมาบริการ นำมาบูรณาการในเรื่องงานหรือเรื่องต่างๆ ควรแสดงความยินดี ด้วยความจริงใจ เพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความใส่ใจที่มีต่อพวกเขา และพลอยยินดีด้วยเมื่อพวกเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคนงานจ้างเหมาบริการ นำมาบูรณาการในการรู้จักวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน

1.6.3 การดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการวางแผนบุคลากร

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร

6) ด้านการให้พ้นจากงาน

1.6.4 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารและจัดการบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การให้ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ ได้แก่

1) ด้านการวางแผนบุคลากร หมายถึง ด้านกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การจัดทำ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังด้านบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง ด้านกระบวนการเลือกสรรบุคคลมาใช้ประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งรวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากตำแหน่งต่างๆ ทั้งจากในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น ตลอดจนการสรรหาจากบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยวิธีการสอบแข่งขัน เป็นต้น

3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง ด้านกระบวนการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร ได้นานเท่าที่จะนานได้

เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาไปได้ยาก การธำรงรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบุคลากรโดยลำพัง การธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยให้เกิดการบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงาน

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ด้านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรในองค์กร

5) ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นบุคลากรที่ดี โดยต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ระเบียบกำหนด

6) ด้านการให้พ้นจากงาน หมายถึง ด้านกระบวนการที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน การให้พ้นจากงานของบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน พ้นจากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากองค์กรที่สังกัดไป อันมีสาเหตุที่แตกต่างกันไป มีทั้งสมัครใจและไม่สมัครใจ พ้นจากการทำงานชั่วคราวหรือถาวรก็ได้

1.6.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน เทศบาลตำบลหนองผือ เทศบาลตำบลหัวช้าง เทศบาลตำบลดงแดง เทศบาลตำบลโคกล่าม เทศบาลตำบลเมืองหงส์ เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ องค์การบริหารส่วนตำบลอีง่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐให้ทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ จะถูกจัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลกลาง แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติ ให้เป็นไปตามนโยบายของตน

1.6.6 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

1) เพศ หมายถึง เพศผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) เพศชาย และ (2) เพศหญิง

2) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ (1) อายุต่ำกว่า 40 ปี (2) อายุ 40 - 60 ปี และ (3) อายุ 61 ปี ขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (2) ระดับปริญญาตรี และ (3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4) ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้บริหารท้องถิ่น (2) พนักงานส่วนท้องถิ่น (3) พนักงานจ้าง และ (4) คนงานจ้างเหมาบริการ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำมากำหนดประเด็นในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540, หน้า 74) ได้แปลคำ Integration ว่าหมายถึง “การทำให้ สมบูรณ์” โดยมองว่าสภาวะการบูรณาการ เป็นการพิจารณาสรรพสิ่งในลักษณะองค์รวม (Holistic View) ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัจจัย 3 ประการ คือ

1) หน่วยย่อยหรือองค์ประกอบ

2) ความสัมพันธ์ของหน่วยย่อยซึ่งเชื่อมโยงอิงอาศัยซึ่งกันและกัน

3) ความครบถ้วนเต็มบริบูรณ์ที่เกิดจากการรวมตัวกัน ของหน่วยย่อยอย่างประสานสัมพันธ์ และกลมกลืมกันอย่างสมดุล

ดังนั้น สภาวะที่ต้องการ (Desired State) ของการบูรณาการตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก คือ ความพอดี และความสมดุลขององค์รวมภายหลังจากการรวมตัว ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เมื่อเป็นองค์รวมแล้ว องค์รวมนั้นจะต้องมีชีวิตชีวาหรือดำเนินไปได้ด้วยดี และประการที่ 2 องค์รวมนั้นเกิดมีภาวะและคุณสมบัติของมันเอง ที่แยกต่างหากจากภาวะและคุณสมบัติขององค์ประกอบ หรือหน่วยย่อยทั้งหลาย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 197) การบูรณาการตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Integration มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า Integrate คำว่าบูรณาการในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติมบางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือการนำส่วนประกอบย่อย มารวมกันตั้งแต่สองส่วน เพื่อทำให้เป็นใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้นการบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง เข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์ กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลัก หรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557, หน้า 35) ได้กล่าวว่า การบูรณาการที่มีประสิทธิผล เป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

Beane (1991, p. 203) การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ ในลักษณะผสมผสาน เข้าด้วยกันทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วน

Sahney, Banwet and KARUNES (2008, pp. 502-509) กล่าวว่า การบูรณาการหมายถึง การรวมเข้าด้วยกัน คือ การบริหารองค์กรในระบบเดียวกัน ไม่แยกองค์ประกอบออกจากกัน ดังนั้น ในระบบการบูรณาการการบริหาร เป็นระบบการบริหารซึ่งบูรณาการองค์ประกอบทางการบริหารเข้าด้วยกัน เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ ผลของระบบการบริหารบูรณาการคือ การที่องค์กรใช้ระบบบริหารเดียวในการบริหารความหลากหลายของการปฏิบัติในองค์กร

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ

Ken Wilber (2000, pp. 44-45, อ้างถึงในอรทัย มีแสง, 2555, หน้า 35-36) มีแนวคิดว่าการศึกษาวิชาความรู้ถูกครอบงำตามแนวทางของแนวทางวิทยาศาสตร์ มี 2 ประเภท คือ

1) แบบลดทอน (Reductionism) หรือที่เรียกว่าพวก Atomism ที่แยกแยะปัญหาต่างๆ ลงเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อค้นหาต้นตอของปัญหา เมื่อทราบแล้วก็แก้ไขที่ปัญหานั้นๆ เป็นเรื่องๆ ไป

2) และอีกพวกหนึ่งคือ พวกที่มองข้ามส่วนย่อยๆ ไป จะมองแต่ภาพรวม เรียกพวกนี้ว่า Wholism เช่นนี้ วิลเบอร์เห็นว่าทำให้ขาดความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริง เพราะปัญหาทุกเรื่องมันไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างลอยๆ มันต้องมีผลกระทบเนื่องจากสิ่งต่างๆ ที่แวดล้อมตัวปัญหานั้นๆ จึงต้องนำทุกเรื่องที่เป็นองค์ประกอบเชื่อมโยงกัน เกี่ยวข้องกันมาพิจารณาด้วย จึงจะเป็นแนวคิดที่ถูกต้องจริงๆ

Wilber, K. (2000, p. 68) ทฤษฎีบูรณาการของเคน วิลเบอร์ เป็นแนวทางศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ที่พบในการวิจัย ซึ่งมีแนวคิดว่า การบูรณาการ เป็นหลักการพัฒนาตนแบบองค์รวม (integral transformation practice) ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และจิตวิญญาณ ศึกษา

การเชื่อมโยง สิ่งต่างๆ ทั้งองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางสุขภาพ และพุทธธรรมที่ทำให้เกิดพลังที่ดีโดยสัมพันธ์กับความรู้ และทักษะของการพัฒนาพลังภายในตน ผลลัพธ์แห่งบูรณาการ คือ สังคมที่น่าอยู่อย่างเป็นสุข

2.1.3 ความหมายของการบูรณาการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2557, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า หมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ

ชนาธิป พรกุล (2561, หน้า 105) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่าหมายถึง การเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน, การจัดการเรียนรู้ให้เป็นเรื่องเดียวกับวิถีชีวิต

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล (2562, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการว่า หมายถึง การผสมผสานองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกัน อย่างลงตัวและเป็นระบบ ช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ Concept ในลักษณะที่เชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ ตอบสนองธรรมชาติความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

Sinclair, J. and Hanks, P.et al. (Editors) (1990, p. 5) คำว่า “บูรณาการ” (Integration) แปลว่า การรวมสิ่งต่างๆ ไว้ด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิด หรือทำให้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดหรือระบบ

Barkley, Russell A. (2006, p. 65) คำว่าบูรณาการเกี่ยวข้องกับหลายมิติ คือ ปัจเจกบุคคล เทคโนโลยี องค์การระหว่างบุคคลและสารสนเทศ โดยที่แนวคิดหลักของการบูรณาการ คือ เชื่อมโยง (Connection) และความสอดคล้องกัน

Dalling, I. (2007, pp. 1-12), Sahney, Banwet, and Karunes (2008, p. 29) กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การรวมเข้าด้วยกัน คือ การบริหารองค์กรในระบบเดียวกัน ไม่แยกองค์ประกอบออกจากกัน ดังนั้น ในระบบการบูรณาการการบริหาร เป็นระบบการบริหารซึ่งบูรณาการองค์ประกอบทางการบริหารเข้าด้วยกัน เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และพันธกิจ ผลของระบบการบริหารบูรณาการคือการที่องค์กรใช้ระบบบริหารเดียว ในการบริหารความหลากหลายของการปฏิบัติในองค์กร

2.1.4 การบริหารราชการแบบบูรณาการ

สำนักงาน ก.พ.ร. (2546, หน้า 3) การบริหารราชการแบบบูรณาการ หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจที่สำคัญของรัฐในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม และมีความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิด

ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จากการร่วมมือปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (เลขาธิการ ก.พ.ร.) (2560, หน้า 2) การบริหารราชการแบบบูรณาการ คือ การบริหารที่ทุกหน่วยงานทำงานแบบมุ่งเน้นผลงาน (Result) ตามยุทธศาสตร์เป็นหลัก เป็นการทำงานหลายหน่วยงาน โดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญการของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันเฉพาะด้าน ทำงานภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์เดียวกัน โดยร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ มุ่งสู่ผลสำเร็จและเป้าหมายของงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความประหยัด เสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานเป็นหลัก ทั้งในลักษณะของการทำงานข้ามกระทรวง กระทรวงเดียวกันแต่ต่างกรม หรือกรมเดียวกันแต่ต่างกอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง มาร่วมในการทำงานกับภาครัฐ ในระบบเครือข่าย (Network)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

บรรยงค์ โตจินดา (2543, หน้า 17-19) การบริหารงานบุคคลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองมาตั้งแต่มนุษย์รู้จักรวมกันอยู่เป็นหมู่เหล่า ก่อนประวัติศาสตร์จะบันทึกไว้ได้ เพราะหัวหน้าเผ่าต้องรู้จักรักษาถ้ำหรืออาณาเขตที่อยู่อาศัย ไม่ให้เผ่าอื่นมาช่วงชิงไป จึงต้องมีการแจกจ่ายงานหรือแบ่งงานกันทำ แล้วปกครองดูแลพร้อมๆ กับรักษาน้ำใจไว้ ให้อยู่ร่วมกันได้เป็นปรกติสุข จากเผ่าเติบโตเป็นเมืองเป็นนคร แล้วเป็นรัฐ จนเป็นประเทศซึ่งรวมคนเข้าด้วยกันด้วยวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน มีอธิปไตย มีขอบเขตอาณาจักรที่แน่นอน มีการปกครองในรูปแบบที่คนส่วนใหญ่ของประเทศยอมรับ มีการแบ่งงานกันทำที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เกิดสถาบันต่างๆ ตามความต้องการของสังคม เช่น สถานีตำรวจ ทหาร พ่อค้า ผู้ใช้แรงงาน ฯลฯ โดยมีสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยเล็กที่สุด แต่เป็นฐานของสังคมและประเทศชาติ มีขีดขั้นความเจริญและความแตกต่างของยุคสมัย และกลุ่มประเทศด้วยอารยธรรม มาถึงตรงนี้ แต่ละประเทศจึงต้องกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อแสวงหาความมั่งคั่ง หรือป้องกันประเทศของตน แล้วกำหนดยุทธวิธีกำกับไว้ในการต่อสู้ศึกสงครามแต่ละครั้ง แต่ละสถานการณ์ในทางธุรกิจ เราเรียกยุทธศาสตร์ว่า “กลยุทธ์” และเรียก “ยุทธวิธี” ว่า “กลวิธีเพื่อนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการ จะอย่างไรก็ตามเรื่องของคน มีความสำคัญนำเด่นอยู่ตลอดกาล สะท้อนภาพให้เห็นได้จากประวัติศาสตร์และจากวรรณคดี เช่น พระแสงดาบคาบค่ายของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช การเข้าตีเมืองจันทบุรีของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ในสามก๊กกว่าเล่าปี่จะได้ยอดเสนาธิการ “ขงเบ้ง” มาใช้งาน การบำรุง

ขวัญและกำลังใจทหารให้ร่าเริงที่พระเจ้าหงษาวดี ทรงกระทำต่อสมิงนครอินทร์ในเรื่องราชาธิราช เป็นต้น

การจัดบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบในประเทศไทย เริ่มในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนารถที่แบ่งหน่วยการปกครองเป็นจตุสดมภ์ (เวียง วัง คลัง นา) แล้วมาจัดเป็นระบบแบบอย่างประเทศตะวันตก โดยตราพระราชบัญญัติตราสามดวงแบ่งระบบราชการเป็นฝ่ายพลเรือน ฝ่ายทหารประกอบด้วยองค์การเป็นกลไกและเครื่องมือของรัฐ ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ในรัชสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แล้วเกิดองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลฝ่ายพลเรือน ซึ่งเป็นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (เรียกชื่อย่อว่า “ก.พ.”) เมื่อ พ.ศ. 2474 นี้เอง ถือเป็นองค์การที่รักษาความยุติธรรมและคุณธรรม (Watch – dog of Merits) ของบรรดาข้าราชการพลเรือนส่วนการจัดหน่วยงานและโครงสร้างทางธุรกิจนั้น เราได้ศึกษาแบบอย่างการงานจากบริษัทต่างๆของชาวตะวันตกที่เข้ามาดำเนินการในราชอาณาจักรไทย โดยเฉพาะในยุคกรุงรัตนโกสินทร์ เช่น บริษัทเหเดมันด์ บริษัทอีสเอเชียติค บริษัทบีกริม แอนด์โก บริษัทหลุยส์ ทีเลียว โนเวล บริษัทเอส เอ บีบริษัทคริสเตียน นีลสัน เป็นต้น

กล่าวได้ว่าในช่วงรัชกาลที่ 4 - 7 เป็นการพบกันระหว่างการบริหารธุรกิจอย่างเป็นระบบของฝรั่งในรูปบริษัท กับการบริหารธุรกิจแบบธุรกิจครอบครัวจีน ในรูปของห้างร้านต่างๆ ซึ่งต่างก็มีเทคนิควิธีการบริหารงานบุคคลที่เหมือนกันในหลักการ แตกต่างกันในวิธีการ สิ่งเหลานี้อยู่ในสายตาและความคิดของคนไทย ในสายสัมพันธ์เชื้อชาติและการค้า จึงเกิดรูปลักษณ์ใหม่เป็นกิจการภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเอกชนในปัจจุบัน ซึ่งมีพลังสังเคราะห์พิเศษ (Synergy) มาผลักดันให้เกิดรูปแบบบริหารงานบุคคลแบบไทย - จีน จริงจังกับงานแบบการค้าของจีน รักษาน้ำใจคนแบบไทย ที่เราใช้แก้ปัญหาได้ตลอดมา ทั้งในระดับองค์การจนถึงปัญหาวิกฤติระดับชาติ ดังนั้น ถ้าเราต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงขององค์การในโลกไร้พรมแดนนี้แล้ว เราอาจสังเคราะห์เอาแต่สิ่งดี จากแบบอย่างการบริหารงานของธุรกิจอุตสาหกรรมตะวันตก และสิ่งดีจากวัฒนธรรมชาวเอเชียที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลีใต้ สิงคโปร์ โดยเฉพาะของไทยมาผสมผสานเป็นแบบอย่างของเราเอง เราอาจไม่ต้องรื้อปรับระบบงานขององค์การแบบพลิกฝ่ามือด้วยการยกเครื่อง (Re - engineering) ของไมเคิล แฮมเมอร์ และแชมปี เพียงเฝ้าติดตามหาแนวโน้มของ ไนส บิตต์ อยู่ห่างๆ นำ “คลื่นลูกที่สาม” ของอัลวิน ทอฟฟ์เลอร์ มาเป็นแนวคิดและพิจารณา “ความเปลี่ยนแปลงของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” (The Sea Change) ของ เจมส์ อาบีเกลน ให้ดีๆ การศึกษาความเติบโตและวิธีดำเนินธุรกิจของกลุ่มเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มสหพัฒนพิบูลย์ กลุ่มสหวิริยา กลุ่มโสภณพาณิช และกลุ่มล่ำซำ เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์หรือทัศนภาพ (Vision) ขององค์การเสียใหม่ในเชิงยุทธศาสตร์โลกาภิวัตน์ แล้วกำหนดเป้าหมายขององค์การให้แน่ชัด วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การของเรา จึงจะออกมาละเอียดและชัดแจน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล เพราะใน

ปัจจุบันมีทางด่วนข่าวสาร ที่ทำให้แต่ละกิจการไม่สามารถปิดหูปิดตาบุคลากรของตน ให้พ้นจากการเปรียบเทียบสถานภาพ ตำแหน่ง เงินเดือน สวัสดิการ และอื่นๆ กับกิจการคู่แข่งได้อีกต่อไป การดึงคนดีมีคุณภาพ หรือที่ขาดแคลนจากกิจการหนึ่งไปสู่กิจการอื่น จึงมีอยู่ตลอดไป ที่เรียกกันค่อนข้างน่ากลัวว่า “สมองไหล” ในที่นี้ขอเรียกว่า “สมองอพยพ” (Brain-drain) ความหมายคงจะเบาลงบ้างเมื่อต้องการแก้ไขปัญหาเรื่องคนได้ หรือเอาไว้ให้อยู่ จึงต้องทำความเข้าใจแนวความคิดหลักของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ คือ

แนวความคิดหลักของการบริหารงานบุคคล แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1) แบบรวมศูนย์อำนาจ เช่น การบริหารด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งศึกษาเรื่องเวลาและการเคลื่อนไหวของเทเลอร์ เน้นเรื่องการให้ค่าจ้างตามชิ้นงาน การหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด โดยเน้นการบริหารงาน การบริหารแบบดั้งเดิมของ เฮนรี่ ฟาโยล์ ในเรื่องหลักบริหาร 14 ประการ และทฤษฎี X, Y ของแมคเกรเกอร์ เป็นต้น

2) แนวความคิดทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ถ้าเราหยั่งทราบความต้องการของมนุษย์ คือ พนักงานของเราตามระดับความต้องการของคน ตามที่อับราฮัม มาสโลว์ กล่าวไว้แล้ว ตอบสนองความต้องการของพวกเขาให้ได้ และเข้ากับทฤษฎีสองปัจจัยจูงใจ (Hygiene Factors and Motivator – Factors) ของเฮิสทซ์เบอร์ก คือ มองคนในแง่ดีว่า เขาย่อมพอใจจะทำงาน ที่เขาพอใจจะทำ คือ มีตัวงานและความสำเร็จของงาน เป็นตัวจูงใจที่สำคัญ

3) หลักการบริหารงานบุคคล ที่ใช้สหวิทยาการเข้ามาแก้ไขปัญหาแต่ละเรื่อง (Interdisciplinary approach) โดยเฉพาะใช้วิชาพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science) เข้ามาช่วยจะแก้ไขปัญหาได้มากกว่าวิธีอื่น

4) แมคเกรเกอร์ และลิเกิต เชื่อว่าบางครั้งต้องตัดปัญหาแบบนิ้วไหนร้าย จำเป็นต้องตัดทิ้ง เพื่อรักษาส่วนรวม ส่วนคนไหนดีจะยิ่งต้องเร่งถนอมรักษาไว้ แล้วสรรหาคลื่นลูกใหม่ๆ เข้ามาเรียนรู้และสร้างสรรค์งานแบบฝึกกำลังสำรองไว้ให้เพียงพอ โดยยึดหลักความแตกต่างของเอกัตบุคคล (Individual difference) เป็นสำคัญ

สมคิด บางโม (2550, หน้า 84) ได้ศึกษาหลักการบริหารงานบุคคล โดยให้ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1) การวางแผนบุคลากร คือกระบวนการตัดสินใจ เพื่อคาดคะเนแนวโน้มด้านบุคลากรในอนาคต การวางแผนบุคลากรจึงเป็นรากฐานของการจัดองค์การ เช่น การสรรหา การสั่งการ การควบคุมทรัพยากรบุคคล

2) การสรรหาและคัดเลือก คือกระบวนการในการกระตุ้นและจงใจให้บุคคลที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสม ให้มาสมัครงานในตำแหน่งว่าง ที่รับสมัครและกลั่นกรองเพื่อเลือกผู้สมัครที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานกับองค์การ

3) การธำรงรักษา คือการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ให้อยู่ทำงานกับองค์การได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้

4) การประเมินผล คือ เครื่องมือที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่สามารถใช้เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และเพื่อการประเมินคุณค่าของทรัพยากรบุคคลแต่ละรายในด้านการปฏิบัติงาน โดยจะทำการประเมินทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน

5) การพัฒนา คือ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เพียงพอให้กับบุคลากรที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6) การให้พ้นจากงาน คือการดำเนินงานขององค์การในการให้บุคลากรออกจากงานโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การออกจากงานด้วยความสมัครใจ เช่น การลาออก การเกษียณอายุ และการออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เช่น การไล่ออก การเลิกจ้าง

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา การจัดให้บุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคลทั้งในด้านความรู้และการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

พระปลัดสมเกียรติ อำสุธโร (2564, หน้า 72-75) แนวคิดเกี่ยวการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่องค์การจัดวางกระบวนการต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ ตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทน พัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน และการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระ หรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้อยความสามารถ หรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตาม ในกรณีดังกล่าวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน อาจจะไม่เคยพบตัวกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 138-140) เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวง ที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 3)

อัญพัชญ์ จิระพงศ์รพี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการวางนโยบายการคัดเลือกบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือหน่วยงาน

Felix A. Nigro & Lloyd G. Nigro (1976, p. 18) การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของไนโกร แนวความคิดการบริหารงานบุคคลของเฟลิก เอ ไนโกร และลอยด์ จี ไนโกร ที่นับว่าแตกต่างไปจากแนวความคิดดั้งเดิม ก็คือเขาเชื่อว่าการดำเนินการบริหารงานบุคคล จะสมบูรณ์ไปไม่ได้ ถ้าไม่ได้มีการพิจารณาเรื่องความต้องการ และความมุ่งหมายขององค์การควบคู่ไปด้วย ดังนั้นเขาจึงทำการศึกษาและวิเคราะห์องค์การที่มีสิทธิผลว่า เป็นรูปแบบของระบบทรัพยากร (Organizational Effectiveness :The System Resources Model) อันประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ลักษณะ คือ พลังความสามารถจากภายนอก กับพลังความสามารถจากภายใน (External & Internal Extraction Capabilities) และพลังจากทั้งสองแหล่งนี้ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดด้วย สำหรับพลังความสามารถจากภายนอกนั้น หมายถึง ขอบเขตความสามารถของแต่ละองค์การในอันที่จะปกป้องและให้ความมั่นคงกับสมาชิกในองค์การ รวมทั้ง คุ้มครองวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ขององค์การ ให้ปลอดภัยจากการครอบครอง หรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากสภาพแวดล้อมภายนอก ความสามารถในลักษณะเช่นนี้ แต่ละองค์การจะมีไม่เท่ากัน ซึ่งจะพบเสมอว่า บางองค์การดูอ่อนแอ และบางองค์การจะดูแข็งแรง มั่นคง และพร้อมที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้ ในขณะที่องค์การที่อ่อนแอ จะมีสภาพของการเอาตัวไม่ค่อยรอด โอกาสที่ก้าวไปข้างหน้าเป็นไปได้ยาก เช่น ได้งบประมาณน้อย คนทำงานขาดขวัญกำลังใจ เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

Fayol Henry (1967, p. 46) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาทฤษฎีการบริหารขึ้น 14 ข้อ โดยเรียกว่าทฤษฎีหลักการบริหารความยืดหยุ่น สามารถดัดแปลง ให้เข้ากับความต้องการทั้งหมดของหลักการบริหาร ได้แก่

1) การแบ่งงาน (Division of Work) การแบ่งงานระหว่างคนงานกับผู้จัดการจะช่วยเพิ่มผลผลิตของเขา

2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เป็นสิทธิจะออกคำสั่งและใช้อำนาจ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมทำตามคำสั่ง ขณะที่ทำให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างอำนาจหน้าที่เป็นทางการ (ได้จากตำแหน่งที่ตัวเองครองอยู่) กับอำนาจหน้าที่ส่วนบุคคล (ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเชาวน์ปัญญา ประสบการณ์ และความสามารถส่วนบุคคล) คนในองค์กรต้องการอำนาจหน้าที่มากขึ้น แต่กลัวความรับผิดชอบ การกลัวความรับผิดชอบดังกล่าว ทำให้ความริเริ่มเป็นอัมพาตด้วย จะต้องดำเนินขั้นตอนพิเศษ เพื่อชักจูงคนให้ยอมรับความรับผิดชอบ ขณะที่ใช้อำนาจหน้าที่

3) วินัย (Discipline) วินัยมีความจำเป็น เพื่อทำให้การบริหารมีความราบรื่น

4) เอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานควรได้รับคำสั่งจากหัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น คนที่มีหัวหน้ามากกว่าหนึ่งคนในเวลาเดียวกัน อยู่รอดได้ยาก

5) ความเป็นเอกภาพของคำสั่ง (Unity of Direction) เป็นความคิดเดียวและแผนการเดียวสำหรับกิจกรรมกลุ่มหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เอกภาพของการบังคับบัญชาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากเอกภาพของคำสั่ง

6) ให้ผลประโยชน์ขององค์กรมีความสำคัญกว่าผลประโยชน์ของบุคคล (Subordination of Individual Interests of the General Interest) ผลประโยชน์ของพนักงานคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ไม่ควรอยู่เหนือผลประโยชน์ขององค์กร

7) ค่าตอบแทน (Remuneration) ค่าตอบแทนของบริหาร ความยุติธรรม และถูกต้อง

8) การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางเป็นระเบียบ ตามธรรมชาติในองค์กรใหญ่ๆ มีความจำเป็นในการจัดตั้งคนกลางขึ้น การมอบอำนาจให้คนกลางที่มีความริเริ่ม ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้จัดการ ความน่าเชื่อถือของผู้ใต้บังคับบัญชา และเงื่อนไขของธุรกิจ

9) หลักสกาลาร์ (Scalar Chain) ถ้ามีการใช้กฎขององค์กรที่เป็นทางการ การสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาสองคนในต่างแผน อาจต้องใช้เวลายาวนานและซับซ้อน กล่าวคือ คนหนึ่งอาจส่งข้อความขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชาแล้ว รอจนถึงจุดหมายปลายทาง

10) ลำดับ (Order) คนที่เหมาะสมควรอยู่ในที่เหมาะสม ความรู้ที่ละเอียดในข้อกำหนดของมนุษย์และทรัพยากรขององค์กร และความสมดุลที่คงที่ ระหว่างข้อกำหนดเหล่านี้กับทรัพยากร

11) ความเที่ยงธรรม (Equity) ความเที่ยงธรรมและความเสมอภาคจากการปฏิบัติ คือผลลัพธ์ของการรวมกันของความเมตตา และความยุติธรรม

12) ความมั่นคงในงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) สนับสนุนความมั่นคงในงานของบุคลากร เพื่อประกันถึงความราบเรียบในการปฏิบัติภารกิจ ความไม่มั่นคงในงานคือเหตุผล และผลของการทำงานที่ไม่ดี

13) ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่มประกอบด้วยการคิดแผนอย่างรอบคอบ และประกันถึงความสำเร็จของมัน เป็นแหล่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งในธุรกิจ เพื่อสนับสนุนความริเริ่มบังคับบัญชาต้องแสดงไหวพริบที่ดีให้มาก และความพร้อมที่จะละทิ้งความถือดี

14) ความสามัคคีในหมู่คณะ (Esprit Dee Corps) ความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร ด้วยทัศนะที่จะสร้างความสำนึกของความสามัคคีในหมู่พนักงาน ผู้จัดการต้องแสดงบูรณาการส่วนบุคคลที่สูง นอกจากจะเป็นตัวอย่างเน้นคุณธรรมแล้ว ผู้จัดการไม่ควรยึดถือคติพจน์ที่ว่า “แบ่งแยกแล้วปกครอง” การแบ่งแยกกำลังศัตรูให้อ่อนแอเป็นเรื่องที่ฉลาด แต่การแบ่งแยกทีมของตัวเองเป็นความบาปต่อธุรกิจ การพัฒนาความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร และจัดตั้งผลประโยชน์ร่วมโดยความตกลงร่วมกัน

2.2.3 ความหมายของการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 15) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกัน ให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากองค์การ ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า “หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา ดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Noe et al (2003, p. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายแนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติและประสิทธิภาพของพนักงานหลายๆ องค์การ กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009, p. 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคล ในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรม และความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าว จะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ

2.2.4 ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ไพโรจน์ อุลัด (2548, หน้า 5) ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) องค์การที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ จะทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อและยอมรับข้อความนี้ จะดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์การ ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้

2) องค์การประกอบด้วยสมาชิก ที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ แล้วจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ จากความคิดดังกล่าว จะเป็นแนวทางแก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่มวลสมาชิก เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

3) การจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความถนัด ความสามารถของตน จะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน แนวความคิดนี้คล้ายข้อแรกแตกต่างตรงที่เน้นบุคคล ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย ควรคำนึงถึงแนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

4) บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้น มีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต

5) การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ องค์การกับสังคม และก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และสร้างความสงบสุขแก่สังคมโดยส่วนรวม

6) สภาพสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นวิทยาการใหม่ๆ และความทันสมัยในความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

7) องค์การเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้น ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทน เมื่อสมาชิกในองค์การเกิดอันตรายต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานครบเกษียณที่จะต้องออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้มีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายหน้า ขณะเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมองเห็นได้ว่ามีการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์การ และยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อมวลสมาชิก ในสังคมทั่วไปยอมรับและศรัทธาองค์การมากยิ่งขึ้น

2.2.5 การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 25 องคการบริหารสวนตำบลที่อยูในเขตอำเภอหนึ่ง ใหมีคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลรวมกันคณะหนึ่ง ทำหนาที่บริหารงานบุคคล สำหรับองคการบริหารสวนตำบลทุกแหงที่อยูในเขตจังหวัดนั้น กรรมการซึ่งเปนผูแทนพนักงานสวนตำบลและกรรมการผูทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหนงคราวละสี่ปี และอาจไดรับคัดเลือกอีกได้ และใหนำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 มาตรา 14 และมาตรา 15 มาใชบังคับกับการปฏิบัติหนาที่ของคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลดวย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยใหการใชอำนาจหนาที่ ตามบทบัญญัติดังกลาว เป็นอำนาจหนาที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานสวนตำบล คณะกรรมการพนักงานสวนตำบลหรือประธานกรรมการบริหารองคการบริหารสวนตำบล แลวแตกรณี ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดหลักเกณฑ์ และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 13 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการ และความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ตามมาตรา 17 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ตามมาตรา 13 ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ทราบ

2. การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อน อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใด ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนั้น เป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

มาตรา 26 เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององคการบริหารสวนตำบลแตละแหง เปนไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคลองกัน ใหมีคณะกรรมการกลางพนักงานสวนตำบลคณะหนึ่ง ใหนำความในมาตรา 10 มาตรา 11 มาตรา 17 มาตรา 18 มาตรา 19 มาตรา 20 มาตรา 21 และ มาตรา 22 มาใชบังคับกับการปฏิบัติหนาที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานสวนตำบลดวยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยใหการใชอำนาจหนาที่ตามบทบัญญัติดังกลาว เปนอำนาจหนาที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานสวนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล แลวแตกรณีดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วนตำบล

1.2 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง

1.3 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

1.4 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.5 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

1.6 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

1.7 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

1.8 กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.9 ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

1.10 กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ แก่พนักงานส่วนตำบล

1.11 ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอน หรือการรับโอน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละแห่ง มีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันได้

1.12 การกำหนดมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด ตามมาตรา 33 (1)

1.13 เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแต่ละแห่ง นำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตาม มาตรา 13 ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแห่งใดกำหนด หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใดๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แจ้งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแห่งนั้น ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องถ้าคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควร หรือการดำเนินการของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

1.14 ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จัดทำบัญชีอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละระดับ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.15 ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

1.16 ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้ มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคล สำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 76 วรรค 2 รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าว อย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ วรรค 3 รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

มาตรา 258 ข (4) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้า ได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐ จากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2.2.6 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ลักษณะงานโดยทั่วไปสายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1.1 ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวางระบบ การจัดทำมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล จัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ เพื่อให้เป็นปัจจุบัน และประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดหลักสูตร การถ่ายทอด ความรู้ และการจัดสรรทุนการศึกษา รวมถึงการวางแผนและเสนอแนะ นโยบาย หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนการจัดสรรทุนการศึกษา และการฝึกอบรม

1.4 ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านจำแนกตำแหน่ง และประเมินผลกำลังคนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อไปประกอบการจัดทำโครงสร้างองค์กร โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการแบ่งงานภายในให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์งาน เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่งและการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการจัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบทักษะสมรรถนะของตำแหน่ง และการกำหนดระดับตำแหน่ง ให้สอดคล้องตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อความชัดเจนและเหมาะสม ในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน

1.7 ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวางหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน

1.8 ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบข้อมูล ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย และจรรยา

1.9 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาระบบพิทักษ์คุณธรรม

1.10 ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ตั้งแต่การสอบคัดเลือกการคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง

1.11 ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

3.1 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายใน และภายนอกทีมงาน หรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

3.2 ชี้แจง และให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือ ในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ

4.1 ให้คำแนะนำ ชี้แจง ตอบปัญหาเบื้องต้นแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความเข้าใจและสนับสนุนงานตามภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน ภารกิจของบุคคลหรือหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์และมาตรการต่างๆ

4.3 ดำเนินการจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินผล เกี่ยวกับการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนะในการวางแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลบุคคล จัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ เพื่อให้เป็นปัจจุบัน และประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 ดำเนินการสร้าง และพัฒนาวิธีการ เครื่องมือเกี่ยวกับการวัดและประเมินต่างๆ เช่น การประเมินค่างานของตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคล เป็นต้น เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอ และดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคคล ประกอบการกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดหลักสูตรการถ่ายทอด ความรู้ และการจัดสรรทุนการศึกษา รวมถึงการวางแผน และเสนอแนะนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผนการจัดสรรทุนการศึกษาและการฝึกอบรม

1.6 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และร่วมจัดทำโครงสร้างองค์กร โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และการแบ่งงานภายในของหน่วยงาน เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ และการแบ่งงานภายในที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้บรรลุภารกิจหลักอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน เสนอแนะ เพื่อการกำหนดตำแหน่ง และการวางแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.8 ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์ และดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรร ตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอนการย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง

1.9 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และร่วมจัดทำหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทักษะความสามารถของตำแหน่งงาน และกำหนดระดับตำแหน่งงานให้สอดคล้องตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความชัดเจน และมาตรฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน และของแต่ละหน่วยงาน และให้เป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

1.10 ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน และบริหารค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

1.11 ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบข้อมูล ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง เพื่อดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัยและจรรยา

1.12 ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมาในสายงาน ผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

1.13 ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการวางแผน

วางแผน หรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงาน ตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

3.1 ประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความเห็น และคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

3.2 ให้ข้อคิดเห็น หรือคำแนะนำเบื้องต้น แก่สมาชิกในทีมงาน หรือบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในการดำเนินงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ

4.1 ให้คำปรึกษา แนะนำ แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เอกชน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน และแลกเปลี่ยน ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เฉพาะส่วนได้

4.3 ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูล นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้กับการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการประมวล วิเคราะห์ และการนำเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ แผนงาน โครงการ หลักเกณฑ์วิธีการในการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

4.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ เอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในด้านการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทางกลยุทธ์ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องและต่อเนื่อง

1.2 จัดทำ ปรับปรุงข้อเสนอ แนวทาง เพื่อให้มีหรือพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กำกับ ติดตามการดำเนินงาน หรือพิจารณากำหนดประเด็นวิเคราะห์เสนอแนะให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 การปรับปรุง และการจัดทำโครงสร้างองค์กร การแบ่งงานภายใน การปรับปรุงการแบ่งงานภายใน และการกำหนดหรือปรับระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละตำแหน่งงาน และแต่ละหน่วยงานสามารถสนับสนุนนโยบาย และภารกิจหลักอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงวิธีการ และเครื่องมือต่างๆ ที่สนับสนุนงานการจำแนกตำแหน่ง และประเมินผลกำลังคน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 ติดตาม ตรวจสอบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการสรรหา เลือกสรรบุคคลตั้งแต่การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การสอบแข่งขัน การโอน การย้าย การเลื่อนระดับ เป็นต้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ที่เน้นความโปร่งใส และเป็นธรรม

1.7 กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.8 ติดตาม ควบคุม และดูแลการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบงานด้านสารสนเทศข้อมูลบุคคล ทะเบียนประวัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและข้อมูลบุคคล เป็นปัจจุบันและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้

1.9 ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำโครงการหรือกิจกรรม การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งร่วมกำหนดตัวชี้วัด ด้านการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้งานการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายขององค์กร และบรรลุกับความต้องการ และผลสัมฤทธิ์ของแต่ละหน่วยงานอย่างแท้จริง

1.10 ควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการจัดทำแผนเกษียณอายุของบุคลากร และลูกจ้างตามระเบียบ และแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรไว้ล่วงหน้า สำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ

1.11 จัดทำประเด็น ข้อเสนอ ความเห็น สรุปรายงาน เพื่อการนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการต่างๆ เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.12 ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการวางแผน

วางแผน หรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกองมอบหมายงานแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

3.1 ประสานการทำงานร่วมกันในทีมงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจทีมงานหรือ หน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนด

3.2 ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการ หรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

4. ด้านการบริการ

4.1 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เอกชน ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน และแลกเปลี่ยน ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.2 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์พื้นฐาน หรือเทคนิควิธีการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

4.3 จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ

4.4 จัดทำและพัฒนางานวิชาการด้านการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไป นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

2.2.7 การพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

สถาบันวิจัยและให คำปรึกษาแห งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2546, หน้า 167) ทิศทางการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสวนท องถิ่น จากผลของการศึกษาวิจัยถึงสภาพการบริหารงานบุคคลส่วนทองถิ่นจะเห็นได้อยางชัดเจนวา การบริหารงานบุคคลสวนท องถิ่นของประเทศไทยในปจจุบัน ต้องประสบปัญหาและอุปสรรคบางประการ ทั้งในแงของโครงสรางระบบการบริหารและในแงของกระบวนการภายใน ป ญหาดังกล าว ส งผลกระทบโดยตรงต อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานของหน วยองคกรปกครองสวนท องถิ่น ซึ่งในท ายที่สุดแล วก็จะส่งผลไปยังการให บริการแกประชาชน ในพื้นที่ท องถิ่นแต ละแหงนั่นเอง จากเหตุผลดังกล าว จึงนำไปสู การศึกษาวิจัย เพื่อจัดทำข อเสนอแนะ เกี่ยวกับทิศทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนี้ขึ้น

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอทิศทางใหมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนทองถิ่น โดยยึดกรอบหลักการสำคัญ ในการวางระบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มี 3 ประการ อันประกอบด้วย

ประการที่หนึ่ง การบริหารงานบุคคลสวนท องถิ่น จะต องเปนไปตามกรอบที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว

ประการที่สอง การบริหารงานบุคคลสวนท องถิ่น จะต องสอดคล องกับทิศทางของการกระจายอำนาจ และเปนการสงเสริมระบบคุณธรรม ภายในกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนทองถิ่นให้เข้มแข็ง

ประการที่สาม ระบบการบริหารงานบุคคลสวนท องถิ่น จะต องมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรขององคกรปกครองสวนท องถิ่นจะต องได รับการพัฒนา ให สามารถปฏิบัติงานได อย างมืออาชีพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2547, หน้า 150) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Maintenance) ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานสำคัญในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ ทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สิ่งที่มีความจำเป็น คือต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือในอนาคต โดยการให้ความรู้ เปลี่ยนทัศนคติ และเพิ่มทักษะความสามารถ

วรารัตน์ เขียวไพรี (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบ และกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความสามารถ สติปัญญา สามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างต่อเนื่องโดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และการพัฒนา โดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสานกัน และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

Malcolm W. Warren (1969, p. 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การกระทำใดๆ ขององค์การ ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้เอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

Leonard Nadler (1970, p. 88) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตระเตรียมคน เพื่อให้สามารถก้าวไปพร้อมกับองค์การ ซึ่งจะพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเติบโตได้

2.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับรัฐศาสตร์

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (บรรณาธิการ) (2542, หน้า 15) การบริหารงานบุคคลและรัฐศาสตร์มีความสัมพันธ์อย่างน้อยที่สุด 2 ประการด้วยกัน คือ ความสัมพันธ์ทางด้านบ่อเกิดแห่งความรู้ (epistemological) และความสัมพันธ์ทางด้านวัตถุประสงค์ของการนำความรู้เหล่านี้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยส่วนรวม (teleological) ถ้ามองในแง่ของความสัมพันธ์ทางด้านบ่อเกิดแห่งความรู้ หรือหลัก “สายเลือด” จะเห็นได้ว่า รัฐศาสตร์ก่อให้เกิดวิชารัฐประศาสนศาตร์ และวิชา

รัฐประศาสนศาตร์เป็นบ่อเกิดของวิชาการบริหารงานบุคคล (R.D. Miewald, “Political Science and Public Personnel Administration,” Public Personnel Review, July 1969, p.178) ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นลูกหลานของวิชารัฐประศาสนศาสตร์นั่นเอง แม้ว่าในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะมีนักวิชาการบางกลุ่ม พยายามแยกวิชาการบริหารงานบุคคล และรัฐศาสนศาสตร์ออกจากวิชารัฐศาสตร์ก็ตาม แต่ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาการบริหารงานบุคคล รัฐประศาสนศาสตร์ และวิชารัฐศาสตร์ กลับมีความสัมพันธ์กันแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

วิชารัฐศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วย การเมือง รัฐบาล รัฐ สังคม และอำนาจ หรือดังที่ อีสตัน (Easton) กล่าวไว้ว่า รัฐศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วยระบบการเมือง ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมหรือแบบปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อแบ่งสรรปันส่วนทรัพยากรที่มีค่าหรือเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะ (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, ดร., 2521, หน้า 26) หากมองในแง่นี้ การบริหารงานบุคคลก็เป็นวิชาที่ว่าด้วย การแบ่งสันปันส่วนทรัพยากรที่มีค่า เช่น ความชอบธรรม บุคลากร และเงินงบประมาณ ฯลฯเช่นเดียวกับวิชารัฐศาสตร์ จะผิดแผกกันอยู่บ้างก็ตรงที่มีขอบเขต และความหนักเบาในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพิจารณาแบ่งสรรปันส่วนทรัพยากรที่มีค่าเหล่านี้ เท่านั้น

ถ้าพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ ของการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่สังคมโดยส่วนรวม (R.C. Macridis, The Study of Comparative Government, 8th printing, (New York : Random House, 1966) แล้วจะเห็นได้ว่า หากรัฐศาสตร์มีวัตถุประสงค์ที่จะหาทางประนีประนอมความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การบริหารงานบุคคลก็มีวัตถุประสงค์ในทำนองเดียวกัน จะแตกต่างกันอยู่บ้างก็เพียงแต่ละขอบเขตและความหนักเบาเท่านั้น อาจกล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เป็นวัตถุประสงค์ย่อยของรัฐศาสตร์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

2.3.1 ความเป็นมาของพรหมวิหาร 4

พระครูพินิจรัตนากร (อนุสรณ์ ฐานทตฺโต) (2556, หน้า 7-9) หากจะกล่าวถึงพรหมวิหารธรรมหรือพรหมวิหาร 4 นั้น อาจกล่าวได้ว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอน ในระหว่างการบำเพ็ญบารมีหลายยุคหลายสมัย การเจริญพรหมวิหาร 4 จึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล ดังข้อมูลที่ปรากฏในพระสุตันตปิฎกหลายแห่ง เช่น มฆเทวสูตร มหาสุทัสสนสูตร และมหาโควินทสูตร เป็นต้น แต่การเจริญพรหมวิหาร 4 เหล่านั้น สามารถทำให้บรรลุผลได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยเหตุผล และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล อย่างครบถ้วนบริบูรณ์ เหมือนการเจริญพรหมวิหาร 4 ซึ่งปรากฏอยู่ในคำสอนของพระพุทธศาสนา ดังพุทธพจน์ในเมตตาสหคตสูตรว่า เมตตาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด อนึ่ง อุเบกขาเจโตวิมุตติ

ภิกษุทั้งหลายในโลกนี้ พร้อมทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลกในหมู่สัตว์ พร้อมทั้ง สมณพราหมณ์ เทวดา และมนุษย์เรา ยังไม่เห็นบุคคลที่จะทำจิตให้ยินดีได้ด้วยการตอบปัญหาเหล่านี้ เว้นตถาคตหรือสาวกของตถาคต หรือผู้ที่ฟัง จากคำสอนของตถาคตนี้ จากพุทธพจน์ดังกล่าว ทำให้สามารถศึกษาได้ว่าด้วยพระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณ และพระกรุณาคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า องค์ธรรมในพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา จึงได้ถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งมีโอกาสแสดงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ ทั้งแบบแยกส่วนและแบบบูรณาการ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ทรงนำการเจริญพรหมวิหาร 4 มาใช้ตอบปัญหาแก่วาเสฏฐมานพ และภารัทวาชมานพ ซึ่งมาทูลถามพระพุทธองค์เรื่องทางไปสู่พรหมโลกว่าการละนิวรณ์ 5 ให้จิตใจสงบ การเจริญเมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิต และอุเบกขาจิต เป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลก และทรงแนะนำให้ภิกษุแผ่เมตตาให้แก่ตระกูลพญางู 4 ตระกูล เพื่อป้องกันและคุ้มครองรักษาตน เป็นต้น

2.3.2 ความหมายของพรหมวิหาร 4

แก้ว ชิดตะขบ (2547, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ว่า พรหมวิหาร หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติ ให้เป็นไปโดยชอบถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย 4 อย่าง คือ

1. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึงความสนิทสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความหวั่นใจเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขา หรือความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ความใฝ่ใจอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นมีความอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า “อุเบกขา” หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิต

เรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2547, หน้า 26-27) อธิบายว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงไว้ 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา โดยหลักของการปฏิบัติแล้ว เป็นลักษณะของสมถกัมมัฏฐานคือ การทำจิตใจของตนให้สงบเป็นเบื้องต้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548, หน้า 140-146) ให้ความหมายคำว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจกำกับความประพฤติ จึงจะเชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ มีดังนี้

1. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั้งหลาย

2. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องในบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงดงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว

ราชบัณฑิตยสถาน (2548, หน้า 120-121) ได้อธิบายความหมายของพรหมวิหาร 4 ว่าเป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ

1. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม โดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิเจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา แล้วย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ

2. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์

3. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐาน ช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบความทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ

พระมหาอัสกรณ์ แตงดี (2565, หน้า 142-152) หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณค่าของคนในสังคมไทย อ้างถึงในพระพุทธโฆสเถระ (2548) อธิบายว่า พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมอันประเสริฐ เนื่องจาก พรหมวิหาร 4 เป็นข้อปฏิบัติเพื่อสัตว์อื่น เพราะต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่น และเป็นคุณธรรมที่ปราศจากโทษ เหมือนพวกพรหมและพระโพธิสัตว์ซึ่งอยู่ด้วยจิตปราศจากโทษมุ่งแสวงหาประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวง (เมตตา) ช่วยปลดเปลื้องสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวง (กรุณา) พลอยยินดีต่อสมบัติของสัตว์ทั้งปวง (มุทิตา) และยึดมั่นอยู่ในภาวะเป็นกลาง ๆ (อุเบกขา)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2559, หน้า 31) การปกครองท้องถิ่นไทย, หลักการและมิติใหม่ในอนาคต ประเด็นที่นำเสนอเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างการปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาประชาธิปไตย หัวใจของการปกครองท้องถิ่นนั้น กล่าวให้ถึงที่สุดแล้ว ก็คือคำถามที่ว่าการปกครองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์อย่างไรกับระบอบประชาธิปไตย การจัดสรรอำนาจระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นกับรัฐบาลกลาง ควรเป็นอย่างไร และการปกครองท้องถิ่นควรมีความเป็นประชาธิปไตยแค่ไหนนั่นเอง

2.4.2 ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (หน้า1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ (2554, หน้า 415) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 249 ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใด

ให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบ ประกอบกัน มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

วิเชียร ตันศิริคงคล (2563, หน้า 8-9) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่ง ๆ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ภายในชุมชนตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากรัฐบาลกลางหรือส่วนกลาง โดยจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบ ตามความแตกต่างของความเจริญ ประชากร หรือขนาดพื้นที่

2. ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง โดยสิทธินี้แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง สิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการที่สอง สิทธิในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (2564, หน้า 1) คือหน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้นๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรง หรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่ง ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะทำหน้าที่เพียงแค่เลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น แล้วสมาชิกสภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง

William V. Holloway (1951, pp. 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

William A. Robson (1953, p. 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

Clarke, John J. (1957, pp. 87-89) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้ จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Sandy, Emily J. (1966, p. 21) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมือง ที่อยู่ในระดับต่ำจากรัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง รวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าว อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยท้องถิ่นก็ได้

Daniel Wit, Wit A. Daniel. (1967, pp. 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลาง ให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเป็นบางส่วน ในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

Montagu, Harris G. (1984, p. 9) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่น ยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

2.4.3 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่างๆ

อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้าง แต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติ ได้เป็นอย่างดี

โกวิทย์ พวงงาม (2559, หน้า 21) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

2.4.4 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิทย์ พวงงาม (2559, หน้า 33) ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็น

สถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิ และหน้าที่พลเมือง อันจะนำมาสู่ความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคง และความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น จึงสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่น จะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสีย ในการปกครองการบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์ อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, 2518, หน้า 6-7) โดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลพินิจเลือกผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็นผู้นำในท้องถิ่น จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถบริหารงานท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนิชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่น รู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเอง คือการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ (Referendum) ให้ประชาชนมี

อำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึก ในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหาและช่วยกันแก้ไข ปัญหาของท้องถิ่นของตน (อนันต์ อนันตกูล, 2521, หน้า 6-7)

นอกจากนี้ การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือรากหญ้า (Grass roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่ง ของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่ง ก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น (ลิขิต ธีรเวคิน, 2528, หน้า 3)

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, หน้า 28-29)

3.1 ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

3.2 รัฐบาลมิอาจจะดำเนินการ ในการสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกัน ย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสม ที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้น มากที่สุด

3.3 กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการดังกล่าวเอง

ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน

ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย ในประเทศไทยผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียง เช่นนายทองหยด จิตตะวีระ, นายสุรินทร์ เทพกาญจนา เป็นต้น ล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรี หรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อน จนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ (วิญญู อังคณารักษ์, 2518, หน้า 98)

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบท ที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้ว การพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่ หรือกึ่งหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวังทุกปีจะมี “ลาภลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่น กลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพา ไม่ยอมช่วยตนเอง อันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย (ลิขิต ธีรเวคิน, 2528, หน้า 3) ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

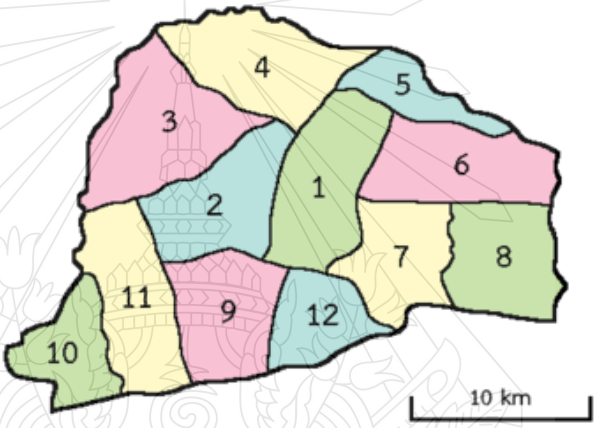
2.5.1 ข้อมูลทั่วไป

อำเภอจตุรพักตรพิมาน เป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดร้อยเอ็ด ประวัติเมืองจตุรพักตรพิมาน ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2425 ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) จตุรพักตรพิมาน แปลว่า ที่อยู่ของเทพเจ้าผู้มีสี่หน้า ซึ่งตั้งชื่อให้สอดคล้องกับนามเจ้าเมืองจตุรพักตรพิมาน คือ ท้าวพรหม หรือ สุพรหม ซึ่งแต่ก่อนเรียกว่าบ้านเมืองหงส์ แขวงเมืองสุวรรณภูมิ โปรดเกล้าฯ ให้ยกเป็นเมืองนั้นขึ้นแก่เมืองสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ พ.ศ. 2425 จนถึง พ.ศ. 2443 ทางราชการได้ยุบเมืองจตุรพักตรพิมาน

ลงเป็นอำเภอขึ้นกับเมืองร้อยเอ็ด เพราะเห็นว่าอยู่ใกล้เมืองร้อยเอ็ด (ประมาณ 26 กิโลเมตร) กว่าเมืองสุวรรณภูมิ (ระยะทางจากเมืองจตุรพักตรพิมานห่างจากเมืองสุวรรณภูมิประมาณ 50 ก.ม.) มีพระธาดาอำนวยเดช เป็นนายอำเภอคนแรก (พ.ศ. 2443) และมีนายอำเภอได้รับแต่งตั้งย้ายสับเปลี่ยนตามระเบียบราชการ มาจนกระทั่งปัจจุบันนี้

2.5.2 การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค อำเภอจตุรพักตรพิมาน แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 12 ตำบล 150 หมู่บ้าน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แผนที่แสดงพื้นที่อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสังเขป

2.5.3 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอจตุรพักตรพิมาน ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลหัวช้าง (หมู่ที่ 1-3 บางส่วน)
2. เทศบาลตำบลหนองผือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองผือทั้งตำบล
3. เทศบาลตำบลหัวช้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหัวช้าง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน)
4. เทศบาลตำบลดงแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงแดงทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลโคกล่าม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกล่ามทั้งตำบล
6. เทศบาลตำบลเมืองหงส์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองหงส์ทั้งตำบล
7. เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลิ้นฟ้าทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำใสทั้งตำบล
9. องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงกลางทั้งตำบล

10. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าสังข์ทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลอีง่อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอีง่องทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดู่น้อยทั้งตำบล
13. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลศรีโคตรทั้งตำบล

2.5.4 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร
ผู้บริหารท้องถิ่น	59
พนักงานส่วนท้องถิ่น	257
พนักงานจ้าง	186
คนงานจ้างเหมาบริการ	222
รวม	**724**

(ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และหนังสือสั่งจ้างคนงานจ้างเหมาบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้รวบรวมผลงานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

2.6.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

บังอร บรรเทา (2559, หน้า 284-300) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า

1. จากการศึกษาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบว่า

1.1 โครงสร้างการบริหารงานบุคคล ขาดความเป็นเอกภาพของการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติงาน

1.2 ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พบว่า ได้ให้อำนาจแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ส่งผลให้อำนาจในกระบวนการบริหารงานบุคคลไปกระจุกที่ผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว

2. จากการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผนบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์คือ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดนโยบายเรื่องแผนบุคลากรไว้อย่างละเอียดชัดเจน โดยการวิเคราะห์งานที่มีความจำเป็นในพื้นที่ ตามแผนพัฒนาตำบล

2.2 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการสรรหาบุคลากรเอง ซึ่งมีกระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงไม่ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ควรมีหน่วยงานกลางเป็นผู้ดำเนินการ

2.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงานความรู้ความสามารถเป็นหลัก ควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อจะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ

2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทั้งหมด เนื่องจากมีปัญหาทางด้านงบประมาณ งบประมาณในการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย

2.6 ด้านการให้พ้นจากงาน พบว่า ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ เมื่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำผิดวินัย จะมีการสอบสวน ไต่สวนหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม หากมีการกระทำผิดจริงก็ตัดสินว่าผิด เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษบุคลากรให้ออกจากงานต้องเป็นไปตามกฎหมายและเป็นธรรม

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผนบุคลากร เห็นควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ ประชาชนได้

3.2 ด้านการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร เห็นควรเลือกสรรบุคลากรด้วยหลักคุณธรรม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

3.3 ด้านการธำรงรักษาบุคลากร เห็นควรมีการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่เพื่อให้ทราบบทบาทหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของตนเอง ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ว่ามีผลงานอะไรบ้างในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแต่ละช่วงเวลา ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และดูความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ควรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากร ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจัด หรือหน่วยงานอื่นจัดตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

3.6 ด้านการให้พ้นจากงาน เห็นว่าเมื่อบุคลากรในองค์การกระทำผิด ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด มีการพิจารณาตามหลักคุณธรรม ไม่ให้บุคลากรพ้นจากงานในการกระทำอย่างไม่ร้ายแรง

เพิ่มพูน ทองศรี (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ คือเทศบาลควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ตามเกณฑ์การประเมิน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีการสำรวจข้อมูลความต้องการบุคลากรจากส่วนราชการ ก่อนทำการสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และเทศบาลควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการเข้าปฏิบัติงาน หลังจากผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้ง

โสภณ สวยขุนทด (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ กับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจับพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

2. สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือหลักสูตร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ใน ระดับปานกลาง คือ 1.1) ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1.2) ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร 1.3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 1.4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P-Value<.50$) ส่วนระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะ 3.1) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัยต้องมีการศึกษานโยบายของรัฐ โดยเฉพาะแผนปรับลด อัตรากำลังคนภาครัฐ และมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพด้านบุคลากร 3.2) ควรมีกรอบที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ (2565, หน้า 143) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง พบว่า (1) การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญ ตอบสนองต่อความต้องการ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (2) การสรรหาบุคลากรควรคำนึกถึงความต้องการของแต่ละสายงาน คำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ (3) การย้าย การโอน และการ

รับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจ ที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงานเพื่อให้ตรงกับความสามารถ (4) การดำเนินการทางวินัย ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (5) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

2.6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4

พระประกอบ ถิรจิตฺโต (คำพิมพ์) (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 หมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้มีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระสราวุธ สุชิโต (ปัดจะมะ) (2558, หน้า 209-210) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขด้านเมตตา : ความรักความปรารถนาดี ด้านกรุณา : ความสงสารคิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา : ความวางใจ เป็นกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ด้านเมตตา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านกรุณา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านมุทิตา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านมุทิตา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน (2560, หน้า 126-171) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ครูทุกคน มีความสามัคคีกันในที่ทำงาน โดยการให้ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับบุคคล รับฟังความคิดเห็นของครู สนับสนุนครูให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป

2. ด้านกรุณา ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับงานของมหาวิทยาลัยโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นที่ปรึกษาที่ดีและให้คำแนะนำแก่ครูเมื่อมีปัญหา ให้โอกาสผู้ที่ทำงานผิดพลาดได้ปรับปรุงตนเอง ชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์

3. ด้านมุทิตา ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน แสดงความยินดีกับบุคลากรทุกคน ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสม่ำเสมอ

4. ด้านอุเบกขา ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม คือประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่การรับผิดชอบงาน ตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ยึดกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎของมหาวิทยาลัย

พระบัวเงิน สุขธมฺโม (แสงมะณีลาด) (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเชกอง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการและอาจารย์สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหารธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเชกอง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล และด้านการวางแผนงานบุคคล ตามลำดับ

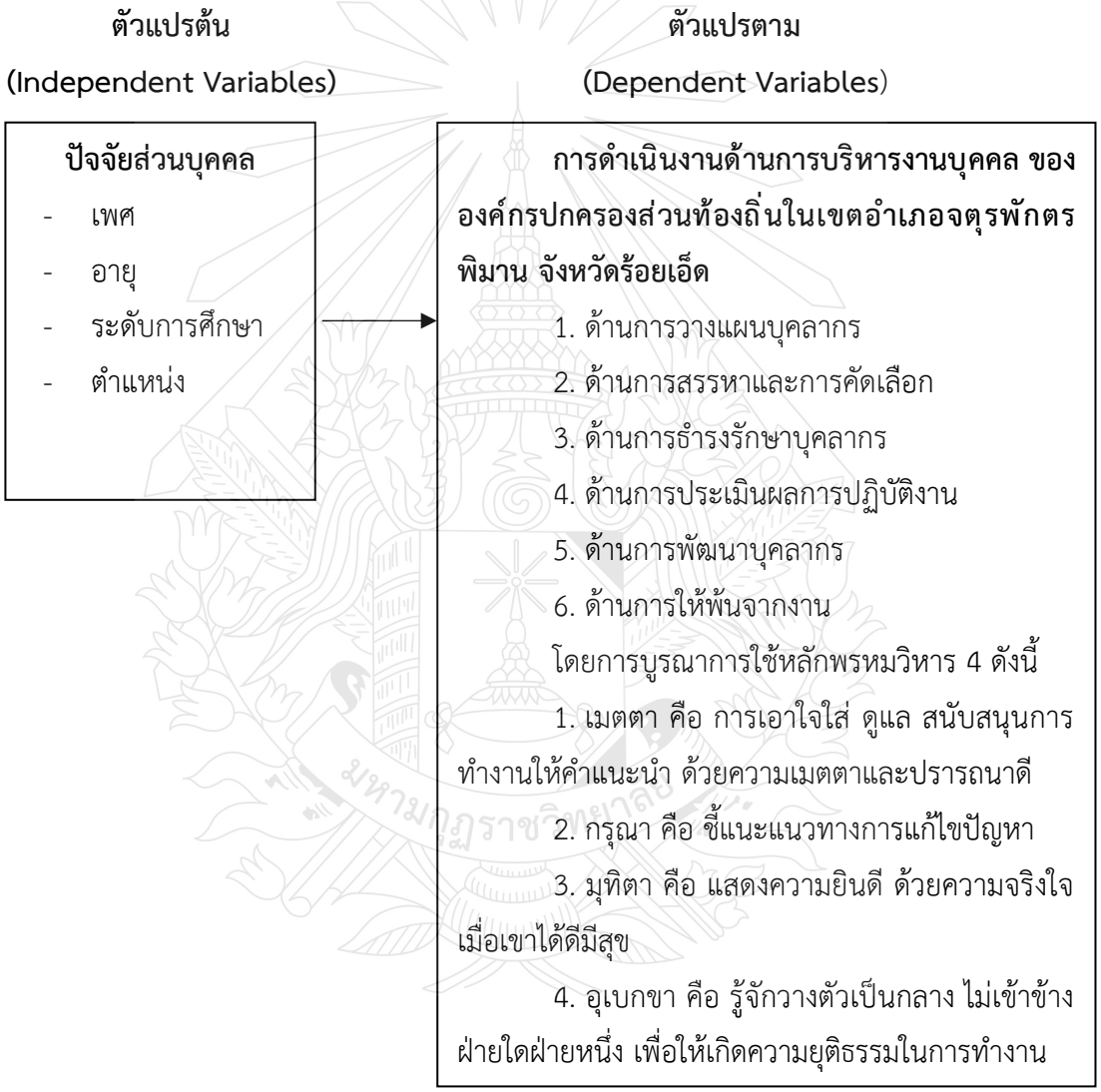
ปัทมกร ปุริโส (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สำหรับวิชาชีพพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักเมตตาธรรมในวิชาชีพพยาบาล คือ การใช้หลักเมตตาธรรม ในการทำหน้าที่ของพยาบาลด้วยให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ป่วย หรือผู้เจ็บไข้และเพื่อนมนุษย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้เขาได้รับความสุข และมีกำลังใจต่อสู้กับโรคภัยไข้เจ็บที่เขากำลังเผชิญอยู่ เป็นการนำความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้ที่มีอยู่แล้ว มาปรับใช้ในการรักษาผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องปฏิบัติ คือ (1) เมตตากายกรรม คือ การช่วยเหลือผู้ป่วยหรือคนไข้ด้วยความเต็มใจ (2) เมตตาวจีกรรม คือ การช่วยบอกแจ้งผู้ป่วย หรือคนไข้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำ ตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ (3) เมตตามโนกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดีแก่ผู้ป่วยหรือคนไข้

วัชระ คณะทรง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนบุคลากร คือกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การจัดทำ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังด้านบุคลากร ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก คือกระบวนการเลือกสรรบุคคล มาใช้ประโยชน์ในองค์กร ซึ่งรวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบการคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากตำแหน่งต่างๆ 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร คือกระบวนการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยคำนึงถึงความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรในองค์กร 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่ระเบียบกำหนด 6) ด้านการให้พ้นจากงาน คือกระบวนการที่บุคลากรขององค์กร ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน การให้พ้นจากงานของบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน พ้นจากอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากองค์กรที่สังกัดไป โดยการบูรณาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา คือการเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ให้คำแนะนำและความปรารถนาดี 2) กรุณา คือการชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ไม่ปล่อยให้ลูกน้องแก้ปัญหา อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง 3) มุทิตา คือการแสดงความยินดี ด้วยความจริงใจ เพื่อให้ลูกน้องเห็นถึงความใส่ใจที่มีต่อพวกเขา และพลอยยินดีด้วยเมื่อพวกเขาเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป 4) อุเบกขา คือการรู้จักวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยบูรณาการแนวคิดของ (สมคิด บางโม, 2550) มาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย กับหลักพรหมวิหาร 4 (พระไตรปิฎก, เล่มที่ 19, หน้า 140 - 146) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548, หน้า 140-146) นำมาบูรณาการสรุปกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่องการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 59 คน พนักงานส่วนท้องถิ่น 257 พนักงานจ้าง จำนวน 186 คน และคนงานจ้างเหมาบริการ 222 คน รวมจำนวน 724 คน (ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และหนังสือสั่งจ้างคนงานจ้างเหมาบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพัตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 21 คน พนักงานส่วนท้องถิ่น 90 คน พนักงานจ้าง 65 คน และคนงานจ้างเหมาบริการ 78 คน รวมจำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554, หน้า 113) จะได้นำเสนอเทคนิคและวิธีการสุ่มต่อไป

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารท้องถิ่น	59	21
พนักงานส่วนท้องถิ่น	257	90
พนักงานจ้าง	186	65
คนงานจ้างเหมาบริการ	222	78
รวม	**724**	**254**

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำเร็จของเครซี่และมอรแกน (Krejcie and Morgan) (ส่งศรี ชมพูวงศ์, 2554, หน้า 113) จากประชากร 724 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 254 คน

3.2.2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มแบบตัวอย่าง ดังนี้

1) จัดทำบัญชีรายชื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2) เขียนรายชื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ 1 ชื่อ ต่อ 1 แผ่น แล้วม้วนแผ่นกระดาษลงในกล่อง แล้วเขย่าให้คละกัน

3) จับขึ้นมาทีละแผ่น โดยแต่ละครั้งที่หยิบมาได้ ต้องนำแผ่นสลากมาจดบันทึกไว้ว่าเป็นชื่อของใคร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนววัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended Questionnaire) จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) ข้อเสนอแนะในการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการ

3.4.2 ศึกษาหลักการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า และกำหนดประเด็นตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.4.3 สร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์และเก็บความหมาย รายละเอียดจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรมาเขียนข้อคำถามขึ้น และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงต่อไป

3.4.4 แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และสำนวนภาษา ครอบคลุมตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. พระเทพวชิรวิมล, ดร.

ตำแหน่ง : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

วุฒิการศึกษา : ศน.บ. (พุทธศาสนาและปรัชญา)

Master of Arts in Buddhist Studies

Ph.D. in Pali & Buddhism

2. พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการร้อยเอ็ด
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา : ร.ด. (รัฐศาสตร์)
ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)
พธ.บ. (รัฐศาสตร์)
3. นายอาทิตย์ ศรีมงคล
ตำแหน่ง : รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
วุฒิการศึกษา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item Objective Congruence Index) (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2550, หน้า 107) มีเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.6 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Crobach) ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .255-.858 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนท้องถิ่นอำเภอจตุรพักตรพิมาน และนายอำเภอจตุรพักตรพิมาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดแนะและชี้แจง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

3.6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้ว มาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.6.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) แล้วแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้ค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม คือ เพศ และใช้ค่า F-test (One – way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method)

3.6.6 นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 104) ดังนี้

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 105) ดังนี้

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

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 106) ดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนประชากร

$\sum X$ แทน ผลรวม

4) ค่า t-test ในการเปรียบเทียบตัวแปลอิสระแก่กัน (Independent) คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 46) ดังนี้

$$T = \frac{\overline{X1} - \overline{X2}}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\overline{X_1}$ $\overline{X_2}$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

s_1^2 s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 n_2 แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) ค่า F – test (One – way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปคำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 75) ดังนี้

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

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช่พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าแปรปรวนระหว่างภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม
F	แทน	ทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การดำเนินงานเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way ANOVA)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตาม ตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
เพศ		
1. ชาย	110	43.31
2. หญิง	144	56.69
รวม	**254**	**100.00**
อายุ		
1. ต่ำกว่า 40 ปี	54	21.26
2. 40 – 60 ปี	111	43.70
3. 61 ปีขึ้นไป	89	35.04
รวม	**254**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	84	33.07
2. ระดับปริญญาตรี	129	50.79

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี	41	16.14
รวม	**254**	**100.00**
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารท้องถิ่น	21	8.27
2. พนักงานส่วนท้องถิ่น	90	35.43
3. พนักงานจ้าง	65	25.59
4. คนงานจ้างเหมาบริการ	78	30.71
รวม	**254**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 56.69 และเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 43.31 อายุ 40 – 60 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 รองลงมา คือ อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.04 และ อายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.07 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.14 ตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43 รองลงมา คือ คนงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 พนักงานจ้าง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.59 และ ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.27

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการดำเนินงาน			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	ด้านการวางแผนบุคลากร	4.66	0.56	3	มากที่สุด
2.	ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.65	0.53	4	มากที่สุด
3.	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.58	0.63	5	มากที่สุด
4.	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.51	0.71	6	มากที่สุด
5.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.76	0.49	1	มากที่สุด
6.	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.70	0.91	2	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.64**	**0.64**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.91) ด้านการวางแผนบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.56) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.53) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 **ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนบุคลากร**

ข้อ	ด้านการวางแผนบุคลากร	ระดับการดำเนินงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	องค์กรของท่านมีการวางแผนบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ด้วยหลักอุเบกขามากน้อยเพียงใด	4.75	0.51	2	มากที่สุด
2.	องค์กรของท่านมีการคาดการณ์กำลังคน เพื่อทำให้ทราบถึงปริมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้กำลังคน ในการปฏิบัติงานในอนาคต ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด	4.74	0.51	3	มากที่สุด
3.	องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้น มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคลด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด	4.23	0.84	6	มาก
4.	องค์กรของท่านมีการวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรด้วยหลักกรุณา มากน้อยเพียงใด	4.72	0.51	5	มากที่สุด
5.	ท่านพอใจ หรือมีมุทิตา ในการวางแผนบุคลากรในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด	4.73	0.52	4	มากที่สุด
6.	ท่านพอใจหรือมีมุทิตาเกี่ยวกับวิธีและขั้นตอนของการวางแผนบุคลากรในองค์กรของท่านมากน้อยเพียงใด	4.81	0.48	1	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.66**	**0.56**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจหรือมีมุทิตาเกี่ยวกับวิธีและขั้นตอน ของการวางแผนบุคลากรในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ =4.81, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการวางแผนบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้น มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.4 **ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ**

ข้อ	ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	ระดับการดำเนินงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	องค์กรของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีความเหมาะสมตามหลักอุเบกขามากน้อยเพียงใด	4.83	0.43	2	มากที่สุด
2.	องค์กรของท่าน มีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลซึ่งสามารถดึงดูดผู้มีความรู้และความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.80	0.40	3	มากที่สุด
3.	องค์กรของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ มีความเหมาะสมด้วยหลักกรุณามากน้อยเพียงใด	4.86	0.40	1	มากที่สุด
4.	องค์กรของท่าน มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงานหรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้นมีความเหมาะสมด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.80	0.48	3	มากที่สุด
5.	องค์กรของท่าน มีระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.24	0.80	5	มาก
6.	ท่านมีความพอใจ หรือมีมุทิตา ต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยรวมขององค์กรมากน้อยเพียงใด	4.36	0.68	4	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.65**	**0.53**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากรายข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล โดยใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ มีความเหมาะสมด้วยหลักกรุณา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.40) รองลงมา คือ องค์กรของท่าน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีความเหมาะสมตามหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่าน มีระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.5 **ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ**

ข้อ	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับการดำเนินงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	องค์กรของท่านมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความเมตตา เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายมากน้อยเพียงใด	4.41	0.74	5	มาก
2.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมภายในองค์กร หรือมีมุทิตาพร้อมทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากน้อยเพียงใด	4.53	0.57	4	มากที่สุด
3.	องค์กรของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริง การสอบวินัยที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์ด้วยความกรุณา มากน้อยเพียงใด	4.20	0.97	6	มาก
4.	องค์กรของท่านส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรด้วยความกรุณามากน้อยเพียงใด	4.67	0.58	3	มากที่สุด
5.	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เมื่อเกิดปัญหาในองค์กรด้วยความเมตตามากน้อยเพียงใด	4.84	0.45	1	มากที่สุด
6.	ท่านมีความเต็มใจ หรือมีมุทิตา ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด	4.81	0.44	2	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.58**	**0.63**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ

จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กรด้วยความเมตตามากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ท่านมีความเต็มใจ หรือมีมุทิตา ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริง การสอบวินัยที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์ ด้วยความกรุณา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.97)



ตารางที่ 4.6 **ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ**

ข้อ	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	องค์กรของท่านมีกระบวนการประเมินผลที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.77	0.46	2	มากที่สุด
2.	องค์กรของท่านได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.65	0.68	3	มากที่สุด
3	ท่านมีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีมุทิตาในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มากน้อยเพียงใด	4.81	0.47	1	มากที่สุด
4.	องค์กรของท่านใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.20	0.96	4	มาก
5.	องค์กรของท่านมีความเมตตาในการเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านทราบผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้างมากน้อยเพียงใด	4.14	0.97	5	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.51**	**0.71**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีมุทิตา

ในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีความเมตตาในการเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านทราบผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้างมากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.97)



ตารางที่ 4.7 **ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ**

ข้อ	ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับการดำเนินงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	องค์กรของท่านมีความกรุณาต่อบุคลากร โดยให้ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มากน้อยเพียงใด	4.70	0.57	4	มากที่สุด
2.	องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ด้วยหลักมุทิตามากน้อยเพียงใด	4.81	0.40	2	มากที่สุด
3.	องค์กรของท่านจัดการฝึกอบรม และพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะ เฉพาะด้าน และทักษะทั่วไป ด้วยความกรุณามากน้อยเพียงใด	4.78	0.53	3	มากที่สุด
4.	องค์กรของท่านมีความกรุณา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	4.82	0.43	1	มากที่สุด
5.	องค์กรมีความกรุณา ส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร มากน้อยเพียงใด	4.68	0.54	5	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.76**	**0.49**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน

จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีความกรุณา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.40) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรมีความกรุณา ส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.8 **ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ**

ข้อ	ด้านการให้พ้นจากงาน	ระดับการดำเนินงาน			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1.	ท่านมีความเห็นว่าองค์กรของท่าน มีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย ด้วยหลักอุเบกขามากน้อยเพียงใด	4.54	0.68	3	มากที่สุด
2.	ท่านพอใจหรือมีมุทิตาต่อระบบ ขั้นตอน ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน มากน้อยเพียงใด	4.72	0.49	2	มากที่สุด
3.	ท่านพอใจหรือมีมุทิตาต่อสวัสดิการที่ได้รับหลังการพ้นจากตำแหน่งมากน้อยเพียงใด	4.77	0.58	1	มากที่สุด
4.	องค์กรของท่าน มีขั้นตอน และกระบวนการให้บุคลากรต้องพ้นจากงาน ด้วยความเป็นธรรมด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด	4.76	1.90	2	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	**4.70**	**0.91**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจหรือมีมุทิตาต่อสวัสดิการที่ได้รับ หลังการพ้นจากตำแหน่งมากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีขั้นตอน และกระบวนการให้บุคลากรต้องพ้นจากงาน ด้วยความเป็นธรรมด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 1.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเห็นว่าองค์กรของท่าน มีการกำหนดบทลงโทษของ

พนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.68)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกันมีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.9 – 4.16

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศ					
	ชาย (n= 110)			หญิง (n= 144)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.68	0.27	มากที่สุด	4.65	0.27	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.71	0.21	มากที่สุด	4.60	0.29	มากที่สุด
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.59	0.26	มากที่สุด	4.56	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.59	0.45	มากที่สุด	4.46	0.54	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.80	0.19	มากที่สุด	4.72	0.24	มากที่สุด
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.65	0.39	มากที่สุด	4.74	0.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.67**	**0.30**	**มากที่สุด**	**4.62**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม เพศ ดังนี้

1. เพศชาย โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.30) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.19) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.21) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากันสองด้าน คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.26) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.45)

2. เพศหญิง โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.24) ส่วนด้านที่มีข้อเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพศ						t	Sig
	ชาย (n = 110)			หญิง (n = 144)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.68	0.27	มากที่สุด	4.65	0.27	มากที่สุด	1.06	0.80
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.71	0.21	มากที่สุด	4.60	0.29	มากที่สุด	3.38	0.00*
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.59	0.26	มากที่สุด	4.56	0.31	มากที่สุด	0.91	0.30
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.59	0.45	มากที่สุด	4.46	0.54	มาก	2.20	0.00*
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.80	0.19	มากที่สุด	4.72	0.24	มากที่สุด	2.74	0.01*
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.65	0.39	มากที่สุด	4.74	0.67	มากที่สุด	-1.29	0.95
รวมเฉลี่ย	**4.67**	**0.30**	**มากที่สุด**	**4.62**	**0.39**	**มากที่สุด**	**1.50**	**0.34**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวม ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อายุ								
	ต่ำกว่า 40 ปี (n = 54)			40 – 60 ปี (n = 111)			61 ปีขึ้นไป (n = 89)		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.73	0.28	มากที่สุด	4.66	0.23	มากที่สุด	4.63	0.30	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.55	0.26	มากที่สุด	4.68	0.25	มากที่สุด	4.66	0.28	มากที่สุด
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.58	0.29	มากที่สุด	4.56	0.26	มากที่สุด	4.59	0.33	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.53	0.49	มากที่สุด	4.54	0.48	มากที่สุด	4.48	0.54	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.80	0.25	มากที่สุด	4.73	0.20	มากที่สุด	4.76	0.24	มากที่สุด
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.65	0.39	มากที่สุด	4.68	0.33	มากที่สุด	4.76	0.82	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.64**	**0.33**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.29**	**มากที่สุด**	**4.65**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ปรากฏดังนี้

1. อายุต่ำกว่า 40 ปี โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.33) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.28) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.49)

2. อายุ 40 - 60 ปี โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.29) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.20) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากันสองด้าน คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.25) ด้านการให้พ้นจากตำแหน่ง ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.48)

3. อายุ 61 ปีขึ้นไป โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันสองด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.24) ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.28) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.162	2.233	.109
	ภายในกลุ่ม	18.173	251	.072		
	รวม	**18.496**	**253**			
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.690	2	.345	5.068	.007*
	ภายในกลุ่ม	17.079	251	.068		
	รวม	**17.769**	**253**			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.311	.733
	ภายในกลุ่ม	21.581	251	.086		
	รวม	**21.634**	**253**			
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.150	2	.075	.295	.745
	ภายในกลุ่ม	63.847	251	.254		
	รวม	**63.997**	**253**			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.148	2	.074	1.487	.228
	ภายในกลุ่ม	12.456	251	.050		
	รวม	**12.604**	**253**			
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.545	2	.272	.857	.426
	ภายในกลุ่ม	79.753	251	.318		
รวมเฉลี่ย	**ระหว่างกลุ่ม**	**.323**	**2**	**.162**	**2.233**	**.109**
	ภายในกลุ่ม	**18.173**	**251**	**.072**		
	รวม	**18.496**	**253**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (n = 84)			ระดับปริญญาตรี (n = 129)			สูงกว่าระดับปริญญาตรี (n = 41)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.70	0.21	มากที่สุด	4.63	0.29	มากที่สุด	4.67	0.30	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.66	0.22	มากที่สุด	4.64	0.28	มากที่สุด	4.63	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.56	0.26	มากที่สุด	4.58	0.29	มากที่สุด	4.59	0.37	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.54	0.44	มากที่สุด	4.50	0.51	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.76	0.25	มากที่สุด	4.73	0.22	มากที่สุด	4.83	0.16	มากที่สุด
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.65	0.32	มากที่สุด	4.74	0.71	มากที่สุด	4.69	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.65**	**0.28**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.38**	**มากที่สุด**	**4.66**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังนี้

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.28) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.21) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.44)

2. ระดับปริญญาตรี โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.74, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.22) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.51)

3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.36) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.250	2	.125	1.720	.181
	ภายในกลุ่ม	18.246	251	.073		
	รวม	**18.496**	**253**			
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	.215	.806
	ภายในกลุ่ม	17.739	251	.071		
	รวม	**17.769**	**253**			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.009	.101	.904
	ภายในกลุ่ม	21.617	251	.086		
	รวม	**21.634**	**253**			
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.106	2	.053	.208	.812
	ภายในกลุ่ม	63.891	251	.255		
	รวม	**63.997**	**253**			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	2.918	.056
	ภายในกลุ่ม	12.317	251	.049		
	รวม	**12.604**	**253**			
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	.396	2	.198	.622	.537
	ภายในกลุ่ม	79.901	251	.318		
	รวม	**80.297**	**253**			
รวมเฉลี่ย	**ระหว่างกลุ่ม**	**.250**	**2**	**.125**	**1.720**	**.181**
	ภายในกลุ่ม	**18.246**	**251**	**.073**		
	รวม	**18.496**	**253**			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด รายด้านทั้ง 6 ด้าน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม พบว่า โดยรวมมีการดำเนินงานของการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ตำแหน่ง											
	ผู้บริหารท้องถิ่น (n =21)			พนักงานส่วนท้องถิ่น (n = 90)			พนักงานจ้าง (n = 65)			คนงานจ้างเหมาบริการ (n = 78)		
	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	4.57	0.41	มากที่สุด	4.63	0.29	มากที่สุด	4.68	0.23	มากที่สุด	4.71	0.22	มากที่สุด
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	4.66	0.32	มากที่สุด	4.64	0.26	มากที่สุด	4.68	0.25	มากที่สุด	4.62	0.27	มากที่สุด
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	4.66	0.34	มากที่สุด	4.55	0.26	มากที่สุด	4.61	0.25	มากที่สุด	4.55	0.35	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.50	0.58	มาก	4.50	0.46	มาก	4.51	0.46	มากที่สุด	4.55	0.57	มาก
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.66	0.34	มากที่สุด	4.75	0.22	มากที่สุด	4.79	0.19	มากที่สุด	4.77	0.21	มากที่สุด
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	4.44	0.45	มาก	4.73	0.83	มากที่สุด	4.77	0.23	มากที่สุด	4.68	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.58**	**0.41**	**มากที่สุด**	**4.63**	**0.39**	**มากที่สุด**	**4.67**	**0.27**	**มากที่สุด**	**4.65**	**0.33**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่น โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันสามด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.32) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.34) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.34) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.45)

2. พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.83) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.46)

3. พนักงานจ้าง โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.27) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.19) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.23) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.46)

4. คนงานจ้างเหมาบริการ โดยรวมการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.33) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.22) ส่วนด้านที่มีค่าฉลี่ยน้อยสุดเท่ากันสองด้าน ได้แก่ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.35) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**
1. ด้านการวางแผนบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.468	3	.156	2.162	.093
	ภายในกลุ่ม	18.028	250	.072		
	รวม	**18.496**	**253**			
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.122	3	.041	.574	.633
	ภายในกลุ่ม	17.648	250	.071		
	รวม	**17.769**	**253**			
3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.291	3	.097	1.136	.335
	ภายในกลุ่ม	21.343	250	.085		
	รวม	**21.634**	**253**			
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.113	3	.038	.147	.931
	ภายในกลุ่ม	63.884	250	.256		
	รวม	**63.997**	**253**			
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.292	3	.097	1.976	.118
	ภายในกลุ่ม	12.312	250	.049		
	รวม	**12.604**	**253**			
6. ด้านการให้พ้นจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.785	3	.595	1.895	.131
	ภายในกลุ่ม	78.512	250	.314		
	รวม	**80.297**	**253**			
รวมเฉลี่ย	**ระหว่างกลุ่ม**	**.468**	**3**	**.156**	**2.162**	**.093**
	ภายในกลุ่ม	**18.028**	**250**	**.072**		
	รวม	**18.496**	**253**			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏ

ตารางที่ 4.17 ความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	1) ด้านการวางแผนบุคลากร	ความถี่
1.	การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนบุคลากรซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	42
2.	การวิเคราะห์งานตามภาระงานและหน้าที่ซึ่งทำให้ทราบกำลังคนที่ต้องการมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคลในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต	30
3.	องค์กรมีการวางแผนบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับวิธีและขั้นตอน ของการวางแผนบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	12
	2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	
1.	องค์กรควรมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลโดยการส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง	37
2.	องค์กรควรมีระบบในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	21

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อ	3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	ความถี่
1.	องค์กรควรมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร	24
2.	บุคลากรควรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	20
3.	องค์กรควรส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	19
	4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
1.	องค์กรควรมีกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตรวจสอบได้	18
2.	องค์กรควรมีการเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานที่มีคุณภาพ	12
	5) ด้านการพัฒนาบุคลากร	
1.	การส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	35
2.	องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร	18
	6) ด้านการให้พ้นจากงาน	
1.	องค์กรควรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย	15
2.	องค์กรควรมีขั้นตอน ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างชัดเจน	5

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้

1. ด้านการวางแผนบุคลากร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2 การวิเคราะห์งานตามภาระงานและหน้าที่ ซึ่งทำให้ทราบกำลังคนที่ต้องการมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหา และคัดเลือกบุคคลในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

1.3 องค์กรมีการวางแผนบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับวิธีและขั้นตอน ของการวางแผนบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 องค์กรควรมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โดยการส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง

2.2 องค์กรควรมีระบบในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

3.1 องค์กรควรมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กร ที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

3.2 บุคลากรควรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3.3 องค์กรควรส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 องค์กรควรมีกระบวนการประเมินผลที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตรวจสอบได้

4.2 องค์กรควรมีการเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนางานที่มีคุณภาพ

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

5.1 การส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

5.2 องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร

6. ด้านการให้พ้นจากงาน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย ดังนี้

6.1 องค์กรควรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย

6.2 องค์กรควรมีขั้นตอน ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับการให้พ้นจากงานอย่างชัดเจน

สรุปข้อเสนอแนะ การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าบุคลากรมีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่สูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนบุคลากรซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก องค์กรควรมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลโดยการส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการส่งเสริมหรือมีกิจกรรม

ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร องค์กรควรมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายโดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตรวจสอบได้ ส่วนด้านที่มีค่าความถี่น้อยสุด ได้แก่ ด้านการให้พ้นจากงาน องค์กรควรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 59 คน พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 257 คน พนักงานจ้าง จำนวน 186 คน และคนงานจ้างเหมาบริการ 222 คน รวมจำนวน 724 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน ด้วยตารางการคำนวณของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 32 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนบุคลากร 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 6) ด้านการให้พ้นจากงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องเพศ และ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งสามารถสรุป ผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

ระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 56.69 มีอายุ 40–60 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.79 มีตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อแยกเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1) ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีความกรุณาส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรมีความกรุณา ส่งเสริม หรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร มากน้อยเพียงใด

2) ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจหรือมีมุทิตาต่อ

สวัสดิการที่ได้รับ หลังการพ้นจากตำแหน่งมากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีขั้นตอนและกระบวนการให้บุคลากรต้องพ้นจากงาน ด้วยความเป็นธรรมด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเห็นว่าองค์กรของท่าน มีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด

3) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจหรือมีมุทิตาเกี่ยวกับวิธีและขั้นตอนของการวางแผนบุคลากรในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการวางแผนบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด

4) ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล โดยใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ มีความเหมาะสมด้วยหลักกรุณา มากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ องค์กรของท่าน มีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างมีความเหมาะสมตามหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่าน มีระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด

5) ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เมื่อเกิดปัญหาในองค์กรด้วยความเมตตา มากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ ท่านมีความเต็มใจ หรือมีมุทิตา ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริง การสอบวินัยที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์ ด้วยความกรุณามากน้อยเพียงใด

6) ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีมุทิตาในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์กรของท่านมีความเมตตา ในการเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านทราบผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้างมากน้อยเพียงใด

5.1.3 สมมติฐานการวิจัย การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับการดำเนินงาน ต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวางแผนบุคลากรซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก องค์กรควรมีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลโดยการส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร องค์กรควรมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กร ที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์เพื่อความเป็นธรรม ส่วนด้านที่มีค่าความถี่น้อยสุด ได้แก่ ด้านการให้พ้นจากงาน องค์กรควรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยเห็นผลการวิจัยที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลเพิ่มตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการดำเนินงาน ต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เพราะว่าคนและการบริหารงานบุคคลนั้น เป็นส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการในการบริหารงานบุคคล พรหมวิหาร 4 เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาบูรณาการใช้สำหรับผู้ปกครอง ผู้นำ และหัวหน้างานต่างๆ ได้ เนื่องจากหากนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบริหารองค์กรและบุคลากรแล้ว นอกจากจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานแล้ว ยังช่วยให้บรรยากาศในสถานที่ทำงาน น่าทำงานยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Ken Wilber (2000, p. 68) ทฤษฎีบูรณาการของเคน วิลเบอร์ เป็นแนวทางศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ที่พบในการวิจัย ซึ่งมีแนวคิดว่า การบูรณาการเป็นหลักการพัฒนาตนแบบองค์รวม (integral transformation practice) ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และจิตวิญญาณ ศึกษาการเชื่อมโยง สิ่งต่างๆ ทั้งองค์ความรู้และภูมิปัญญาทางสุขภาพ และพุทธธรรม ที่ทำให้เกิดพลังที่ดี โดยสัมพันธ์กับความรู้ และทักษะของการพัฒนาพลังภายในตน ผลลัพธ์แห่งบูรณาการ คือ สังคมที่น่าอยู่อย่างเป็นสุข และสำนักงาน ก.พ.ร. (2546) การบริหารราชการแบบบูรณาการ เป็นการร่วมมือกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้อง ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจที่สำคัญของรัฐในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม และมีความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จากการร่วมมือปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยในพระราชกฤษฎีกาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดแนวทางไว้ในมาตรา 10 ดังต่อไปนี้ ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการ หรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียง หรือต่อเนื่องกัน ในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้น กำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิด

การบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐในส่วนราชการ มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการแบบบูรณาการ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบัวเงิน สุขธมฺโม (แสงมะณีลาด) (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเชกองสาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการและอาจารย์สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหารธรรม โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล และด้านการวางแผนงานบุคคล ตามลำดับ

5.2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1) เพศ ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า เพศเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่า เป็นเพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น เพศจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา ดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำ

ให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2) อายุ ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า อายุเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่าใครเกิดก่อนและหลังเท่านั้น อายุจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ อุลัด (2548, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การที่จะทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อและยอมรับข้อความนี้ จะดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์การ ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ สมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ แล้วจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ การสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่มวลสมาชิก เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และสมาชิกเหล่านี้มีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายหน้า ขณะเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมองเห็นได้ว่ามีการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์การ และยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อมวลสมาชิก ในสังคมทั่วไปยอมรับและศรัทธาองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประกอบ ถิรจิตฺโต คำพิมพ์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 หมวดที่ 12 การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน

ตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้มีการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่า การศึกษาสูงหรือต่ำเพียงเท่านั้น ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆกับพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมกร ปุริโส (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สำหรับวิชาชีพพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักเมตตาธรรมในวิชาชีพพยาบาล คือ การใช้หลักเมตตาธรรม ในการทำหน้าที่ของพยาบาลด้วยให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ป่วย และมีกำลังใจต่อสู้กับโรคภัยไข้เจ็บที่เขากำลังเผชิญอยู่ เป็นการนำความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้ที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้ในการรักษาผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องปฏิบัติ คือ 1) เมตตากายกรรม คือ การช่วยเหลือผู้ป่วยหรือคนไข้ด้วยความเต็มใจ 2) เมตตาวจีกรรม คือ การช่วยบอกแจ้งผู้ป่วย หรือคนไข้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำ ด้วยความหวังดี และกล่าววาจาสุภาพ 3) เมตตามโนกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดีแก่ผู้ป่วยหรือคนไข้ คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ (2565, หน้า 143) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง พบว่า (1) การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญ ตอบสนองต่อความต้องการ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (2) การสรรหาบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของแต่ละสายงาน คำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ (3) การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงาน เพื่อให้ตรงกับความสามารถ (4) การดำเนินการ

ทางวินัย ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (5) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

4) ตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีระดับการดำเนินงานมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าอาชีพใดๆ อาชีพจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรารัตน์ เขียวไพรี (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบ และกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความสามารถ สามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และการพัฒนา โดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสานกันและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และมนุษย์มีการพัฒนา หรือมีวิวัฒนาการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในการตระหนักรู้ของมนุษย์ทุกคนและเป็นลักษณะของจิต ซึ่งรูปแบบการบูรณาการนี้เป็นรูปแบบที่ง่ายที่สุด ที่ใช้ในการตอบสาระสำคัญที่เป็นความจริงของทุกสรรพสิ่ง และสิ่งที่นำเสนอมานั้นเป็นเพียงเครื่องมือ แผนที่ในการเดินทาง ที่จะนำทุกคนไปสู่ความสำเร็จ ทั้งทางด้านการประกอบอาชีพของตำแหน่งงาน และการตื่นรู้ การนำเอาหลักความสำคัญ มาผสมผสานเพิ่มเติมหรือเติมเต็ม เพื่อต้องการลดปัญหาข้อผิดพลาดจากที่มีอยู่ หรือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้มีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกับความต้องการ ตรงกับสภาพความเป็นจริงและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสราวุธ สุขิโต (ปัดจะมะ) (2558, หน้า 209-210) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตาม

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ทั้งนี้ 1) ด้านเมตตา พบว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านกรุณา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ด้านมุทิตา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ด้านมุทิตา พบว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ จากการวิจัยและการอภิปรายผลทั้งสี่ด้าน ได้แก่ บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง คือ การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการวางแผนบุคลากร เพื่อให้เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กร ควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยการส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร และควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร ได้นำไปใช้ในการให้บริการของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นต่อไป อีกทั้ง เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และเป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ระดับมากที่สุดในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆ ให้ดีมากยิ่งขึ้น

2) ในขั้นตอนของการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ในการดำเนินงานควรเพิ่มหลักประสิทธิผล คือ ส่งเสริมการให้บริการในการปฏิบัติราชการขององค์กร ที่มีต่อการบริการบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีแผนงานหรือโครงการ การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน หรือโครงการ

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัย พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำเอาการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ระดับมากที่สุดในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อส่งเสริมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการส่งเสริมหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเอาใจใส่ในสิ่งนั้น

2) ในขั้นตอนของการบูรณาการหลักในการดำเนินงาน ควรเพิ่มหลักประสิทธิผล คือ ส่งเสริมการให้บริการในการปฏิบัติราชการขององค์กรที่มีต่อการบริการประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีแผนงาน หรือโครงการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการ

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย.

แก้ว ชิดตะขบ. (2547). *รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชนาธิป พรกุล. (2561). *กระบวนการสร้างความรู้ของครู กรณีการสอนบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิฆเนศพริ้นท์ติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. (2518). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

_____. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. (เลขาธิการ ก.พ.ร.). (2560). *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, การบริหารราชการแบบบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (บรรณาธิการ). (2542). *การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและแนวทางการปฏิบัติ. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 45*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ องค์ความรู้จากการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2540). *100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พุทธศักราช 2440 – 2540*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.

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

บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) Personnel Management/ Human Resource Management*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และหนังสือสั่งจ้างคนงานจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลวันที่ 1 กรกฎาคม 2565.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *ชุดวิชาการจัดการและการวางแผนธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2521). *เปรียบเทียบแนวทางการศึกษาการเมืองของนักรัฐศาสตร์.* กรุงเทพฯ: แผนกวิชา การปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). 2540. *การศึกษาพัฒนาการหรือบูรณาการ.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). พระไตรปิฎก เล่มที่ 19 บรรทัดที่ 3328-3470, หน้า 140-146.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. หน้า 1.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542. หน้า 10-12.

ไพโรจน์ อุลัด. (2548). *แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ยุทธ ไกรวรรณ์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น. มาตรา 249-251, 258 ข (4).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ – ไทย*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

_____. (2557). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

ลิขิต ธีรเวคิน. (2528). *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรารัตน์ เขียวไพรี. (2548). *ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒผล. (2562*). การบูรณาการเชิงสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิเชียร ตันศิริคงคล. (2563). *โครงสร้างส่วนล่างของการเมืองการปกครองไทย. ในเอกสารการสอน ชุดวิชาหลักพื้นฐานการเมืองการปกครองไทย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิญญู อังคณารักษ์. (2518*). แนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย, กระทรวงมหาดไทย.

วิศษฐ์ ทวีเศรษฐ. (2554). *การเมืองการปกครองไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่งศรี ชมพูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช.

สมคิด บางโม. (2550). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงาน ก.พ.ร. (2546). *คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามกระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546.* ธันวาคม 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ภาพพิมพ์.

อนันต์ อนันตกูล. (2521). *กรมการปกครองท้องถินไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Barkley, Russell A. (2006). *Attention – Deficit Hyperactivity Disorder : A Handbook for Diagnosis and Treament*. (3rd ed.). New York: The Guilford Press.

Beane, James A. (1991). *Curriculum: Planning and Development*. Boston: Allyn and becon.

Clarke, John J. (1957). *Outline of Local Government of the United Kingdom.* London: Sir Issac Pitman and Son, Co., Ltd.

Dalling, I. (2007). *Integrated management system: Definition and structuring guidance.* COI IMSIG.

Daniel Wit, Wit A. Daniel. (1967). *Comparative Survey of Local Govt. and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.

Dessler, Gary. (2009). *A Framework for Human Resource Management* (5th ed.). Upper SaddleRiver, New Jersey: Pearson Education.

Dilys M. Hill. (1974). *Democratic Theory and Local Government*. London: George Allen & Unwin, ltd.

Fayol Henry. (1967). *General and Industrial Manangment*. New York: Pittnans.

Felix A. Nigro & Lloyd G. Nigro. (1976). *The new public personal Administration.* Itasca, III: Pecock.

Leonard Nadler. (1970). *Feveloping Human Resources*. Houston: Gulf.

Malcolm W. Warren. (1969). *Training for Results.* Mass: Addison Wesley.

Montagu, Harris G. (1984). *Comparative Local Government*. Great Britain: William Brendon and Son.

Noe et al. (2003). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw.

Ken Wilber. (2000). *A Theory of everything,* Boston: Shambhala Plublication.

R.C. Macridis. (1966). *The Study of Comparative Government* (8th ed.). printing, New York: Random House.

Sandy, Emily J. (1966). *Central Agencies and Institutions for the Improvement of Local Government.* Oakland: California.

Sinclair, J. and Hanks, P.et al. (Editors).(1990). *Collins Cobuild English Language Dictionary.* London: William Collin Son.

William A. Robson. (1953). *Robson A. William, Local government in Encyclopedia of Social Science.* New York: The Macmillan Company.

William, Halloway V. (1951). *State and Local Government in the Unistate*. New York: McGrar Hill.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์

แจ่มจันทร์ ศรีพาแลว (2559). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ปัทมกร ปุริโส. (2562). *แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สำหรับวิชาชีพพยาบาล.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูพินิจรัตนากร (อนุสรณ์ ฐานทตฺโต). (2556). *การประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรมในการสร้างสันติสุขในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ.* รายงานผลการวิจัย, พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบัวเงิน สุขธมฺโม (แสงมะณีลาด). (2561*). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอละมาม จังหวัดเชกอง สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.* บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพิ่มพูน ทองศรี, ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). *การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วัชระ คณะทรง. (2565). *การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2546). *รายงานการวิจัย การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น* เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, สำนักงานปลัด, กระทรวงมหาดไทย.

โสภณ สวยขุนทด. (2558). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อนันต์ อรรคเศรษฐัง. (2551). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์.* วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรทัย มีแสง. (2555). *ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

3) บทความในวารสาร

ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7*(8), 143.

นิรัญ อินดร. (2556). ความไม่เป็นธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน. *วารสารสำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง, 18*(197), 31-33.

บังอร บรรเทา. (2559). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง, 6*(1), 284-300.

พระประกอบ ถิรจิตฺโต (คำพิมพ์). (2558). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, *4*(1), 178 – 179.

พระปลัดสมเกียรติ อสุธโร, อินถา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 9(1)*, 72–75.

พระมหาอัสกรณ์ แตงดี. (2565). หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณค่าของคนในสังคมไทย. *วารสาร มจร. บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 8*(1), 142-152.

พระสราวุธ สุขิโต (ปัดจะมะ). (2558). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4*(1), 209 – 210.

ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11*(26), 126-171.

อัญพัชญ์ จิระพงศ์รพี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร. (2564). การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4*(1), 82-87.

R.D. Miewald. (1969). Political Science and Public Personnel Administration. *Public Personnel Review, 33*, 178-180.

Sahney, S., Banwet, D. K., & Karunes, S. (2008). An integrated framework of indices for quality management in education: a faculty perspective. *The TQM Journal, 20*(5), 502-509.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ไทยรัฐออนไลน์. (2564). *“พรหมวิหาร 4” ธรรมะสำหรับผู้นำ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีอะไรบ้าง.* สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2112730

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *อ่านอย่างไร และเขียนอย่างไรฉบับราชบัณฑิตยสถาน (พิมพ์ครั้งที่ 16).* สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอจตุรพักตรพิมาน

สารานุกรมเสรี. (2564). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/การปกครองส่วนท้องถิ่น.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. พระเทพวชิรวิมล, ดร.

ตำแหน่ง	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
วุฒิการศึกษา	ศน.บ. (พุทธศาสนาและปรัชญา)
	Master of Arts in Buddhist Studies
	Ph.D. in Pali & Buddhism

2. พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการร้อยเอ็ด
	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต
	สาขาวิชาการปกครอง
	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	ร.ด. (รัฐศาสตร์)
	ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง)
	พธ.บ. (รัฐศาสตร์)

3. นายอาทิตย์ ศรีมงคล

ตำแหน่ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว [illegible] **วันที่** ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

กรายเรียน พระเทพวชิรวิมล, ดร.

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงกราบเรียนมายังพระเดชพระคุณได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

รับทราบ.
[illegible]

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๗๗ **วันที่** ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ยินดีอย่างยิ่งที่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญ

(พระครูสมุห์ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.)

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

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๒๖๗

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายอาทิตย์ ศรีมงคล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

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

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘-๓๐๔๕-๔๕๑๑

ยินดีปรับปรุงตามคำแนะนำ (IOC)

(นายอาทิตย์ ศรีมงคล)



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๗๕

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร ท้องถิ่นอำเภอเมืองสรวง

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

สำเนาถูกต้อง
ท้องถิ่นอำเภอเมืองสรวง
๘ พ.ค. ๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๐๔๕ ๔๕๑๑

ที่ว่าการอำเภอเมืองสรวง
รับที่ 1192
วันที่ 11 ก.ค. 66
เวลา.....

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

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๖๗๕

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายอำเภอเมืองสรวง

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

(นายอิฐเชษฐ์ นาคะเต)
นายอำเภอเมืองสรวง

(นางสาวเกษมณี ฤทธาพรม)
ปลัดอำเภอ

(นายอิฐเชษฐ์ นาคะเต)
นายอำเภอเมืองสรวง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๐๔๕ ๔๕๑๑

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

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

ที่ อว ๗๘๑๗/๐๒๕๔

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอจตุรพักตรพิมาน
เลขที่รับ ๑๐๒/๖๖
วันที่ ๑๕/พ.ค./๖๖
เวลา.....น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร ท้องถิ่นอำเภอจตุรพักตรพิมาน

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

(นางสาวเกศ... สุวรรณ์)
ท้องถิ่นอำเภอจตุรพักตรพิมาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๐๔๕ ๔๕๑๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลตงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๴๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๒๙๕

สำนักงานอำเภอจตุรพักตรพิมาน
เลขที่รับ 2106
วันที่ 15 พ.ค. 66
เวลา ..... น.

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน

ด้วย นางสาวรังสิต คางคำ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔ ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด (INTEGRAIION OF FOUR SUBLIME STATES OF MIND IN PERSONNEL MANEMENT OPERATIONS OF THE LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN JATURAPAKPIMAN DISTRICT, ROI-ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

เรียน นอ. จตุรพักตรพิมาน
- เพื่อโปรดพิจารณา
- ดันมีนักศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด แจกแบบสอบถาม ให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

สำนักงานปลัดกระทรวง
ร.ต.อ.หญิง อรุณี อินทรมณี
(อรุณี อินทรมณี)
นายอำเภอจตุรพักตรพิมาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕ (พระครูองอาพัชร พุฒิพัฒน์พาณิชย์)
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘ [illegible] (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)
นักศึกษา โทร. ๐๘ ๓๐๔๕ ๔๕๑๑

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป ข้อมูลต่างๆ ที่ศึกษานี้ เป็นการศึกษาในเชิงวิชาการ จะไม่มีผลกระทบในทางลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้ให้คำตอบในการตอบแบบสอบถาม ตามข้อเท็จจริง หวังไว้ว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่าน เป็นอย่างดี

แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) ข้อเสนอแนะในการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวรังสิต คางคำ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 40 ปี

( ) 40 – 60 ปี

( ) 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่า ระดับปริญญาตรี

( ) ระดับปริญญาตรี

( ) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

( ) ผู้บริหารท้องถิ่น

( ) พนักงานส่วนท้องถิ่น

( ) พนักงานจ้าง

( ) คนงานจ้างเหมาบริการ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ □ ทางขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ช่องระดับการดำเนินงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ระดับการดำเนินงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
1) ด้านการวางแผนบุคลากร						
1.	องค์กรของท่านมีการวางแผนบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
2.	องค์กรของท่านมีการคาดการณ์กำลังคน เพื่อทำให้ทราบถึงปริมาณและระยะเวลาที่ต้องใช้กำลังคน ในการปฏิบัติงานในอนาคต ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด					
3.	องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์งาน ทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการนั้น มีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อที่จะนำไปสรรหาและคัดเลือกบุคคล ด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด					
4.	องค์กรของท่านมีการวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรด้วยหลักกรุณามากน้อยเพียงใด					
5.	ท่านพอใจ หรือมีมุทิตา ในการวางแผนบุคลากรในองค์กรของท่านมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก						
6.	ท่านพอใจหรือมีมุทิตาเกี่ยวกับวิธีและขั้นตอน ของการวางแผนบุคลากรในองค์กรของท่าน มากน้อยเพียงใด					
7.	องค์กรของท่าน มีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีความเหมาะสมตามหลักอุเบกขามากน้อยเพียงใด					
8.	องค์กรของท่าน มีระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลซึ่งสามารถดึงดูดผู้มีความรู้และความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
9.	องค์กรของท่านมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยใช้การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ มีความเหมาะสมด้วยหลักกรุณามากน้อยเพียงใด					
10.	องค์กรของท่าน มีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้นมีความเหมาะสมด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
11.	องค์กรของท่าน มีระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
12.	ท่านมีความพอใจ หรือมีมุทิตา ต่อระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลโดยรวมขององค์กร มากน้อยเพียงใด					
3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร						
13.	องค์กรของท่านมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความเมตตาเพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายมากน้อยเพียงใด					
14.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมภายในองค์กร หรือมีมุทิตาพร้อมทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
15.	องค์กรของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริง การสอบวินัยที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์ด้วยความกรุณา มากน้อยเพียงใด					
16.	องค์กรของท่านส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรด้วยความกรุณามากน้อยเพียงใด					
17.	องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เมื่อเกิดปัญหาในองค์กรด้วยความเมตตา มากน้อยเพียงใด					
18.	ท่านมีความเต็มใจ หรือมีมุทิตา ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมากน้อยเพียงใด					
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
19.	องค์กรของท่านมีกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
20.	องค์กรของท่านได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
21.	ท่านมีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีมุทิตาในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว มากน้อยเพียงใด					
22.	องค์กรของท่านใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
23.	องค์กรของท่านมีความเมตตาในการเปิดเผยผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านทราบผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงจุดใดบ้างมากน้อยเพียงใด					

ข้อ	การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
5) ด้านการพัฒนาบุคลากร						
24.	องค์กรของท่านมีความกรุณาต่อบุคลากร โดยให้ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง มากน้อยเพียงใด					
25.	องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรด้วยหลักมุทิตา มากน้อยเพียงใด					
26.	องค์กรของท่านจัดการฝึกอบรม และพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะเฉพาะด้าน และทักษะทั่วไป ด้วยความกรุณามากน้อยเพียงใด					
27.	องค์กรของท่านมีความกรุณา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด					
28.	องค์กรมีความกรุณา ส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร มากน้อยเพียงใด					
6) ด้านการให้พ้นจากงาน						
29.	ท่านมีความเห็นว่าองค์กรของท่าน มีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัยด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					
30.	ท่านพอใจหรือมีมุทิตาต่อระบบ ขั้นตอน ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการให้พ้นจากงาน มากน้อยเพียงใด					
31	ท่านพอใจหรือมีมุทิตาต่อสวัสดิการที่ได้รับ หลังการพ้นจากตำแหน่งมากน้อยเพียงใด					
32.	องค์กรของท่าน มีขั้นตอน และกระบวนการให้บุคลากรต้องพ้นจากงาน ด้วยความเป็นธรรมด้วยหลักอุเบกขา มากน้อยเพียงใด					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) ข้อเสนอแนะในการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ด้านการวางแผนบุคลากร

.....

.....

2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

.....

.....

3. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร

.....

.....

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

.....

5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

.....

.....

6. ด้านการให้พ้นจากงาน

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ฉ
ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

ค่าความเชื่อมั่นและความอำนาจจำแนก

[DataSet1] D:\งานวิจัย \ผลวิเคราะห์ข้อมูล รังสิต\Rangsit IOC 30.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.89	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.83	.579	30
A2	4.67	.606	30
A3	4.13	.860	30
A4	4.77	.430	30
A5	4.90	.375	30
A6	4.90	.686	30
B7	4.13	.860	30
B8	4.77	.430	30
B9	4.90	.405	30
B10	4.90	.767	30
B11	4.27	.785	30
B12	4.40	.675	30
D13	4.40	.724	30
D14	4.50	.630	30
D15	4.13	.542	30
D16	4.13	.860	30
D17	4.17	.750	30
D18	3.87	.730	30
C19	3.87	.642	30
C20	4.07	.544	30
C21	4.00	.717	30
C22	4.10	.695	30
C23	4.03	.735	30
E24	4.77	.504	30
E25	4.77	.630	30
E26	4.57	.568	30
E27	4.40	.724	30
E28	4.67	.547	30
F29	4.57	.679	30
F30	4.53	.681	30
F31	4.13	.742	30
F32	4.13	.860	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	136.53	121.844	.335	.888
A2	136.70	124.079	.426	.892
A3	137.23	108.668	.858	.876
A4	136.60	123.628	.602	.890
A5	136.47	124.326	.455	.890
A6	136.47	124.326	.255	.890
B7	137.23	108.668	.858	.876
B8	136.60	123.628	.302	.890
B9	136.47	124.326	.652	.890
B10	136.47	124.326	.465	.890
B11	137.10	124.921	.642	.895
B12	136.97	123.757	.539	.892
D13	136.97	124.447	.411	.894
D14	136.87	125.430	.773	.894
D15	137.23	107.082	.771	.877
D16	137.23	108.668	.858	.876
D17	137.20	107.959	.807	.876
D18	137.50	117.431	.431	.886
C19	137.50	110.603	.598	.882
C20	137.30	110.562	.672	.880
C21	137.37	108.033	.744	.878
C22	137.27	106.547	.840	.875
C23	137.33	108.161	.752	.877
E24	136.60	124.317	.520	.891
E25	136.60	126.593	.605	.893
E26	136.80	122.372	.767	.890
E27	136.97	117.826	.410	.886
E28	136.70	120.010	.374	.887
F29	136.80	120.166	.480	.888
F30	136.83	122.626	.513	.891
F31	137.23	107.082	.771	.877
F32	137.23	108.668	.858	.876

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .255-.858

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
141.37	124.792	11.171	32



ภาคผนวก ช

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum X$)	IOC = $\frac{\sum X}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1) ด้านการวางแผนบุคลากร						
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก						
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร						
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum X$)	IOC = $\frac{\sum X}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5) ด้านการพัฒนาบุคลากร						
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6) ด้านการให้พ้นจากงาน						
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	:	รังสิต คางคำ
วัน/ เดือน /ปีเกิด	:	17 มิถุนายน 2528
ชาติภูมิ	:	26/ 1 หมู่ที่ 8 บ้านปลาเดิด ตำบลระเวียง อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ 32130
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	107 หมู่ที่ 7 บ้านหัวงัว ตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 45180
วุฒิการศึกษา	:	พ.ศ.2541 ระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนบ้านก้านเหลือง ตำบลระเวียง อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์
	:	พ.ศ.2544 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนประดู่แก้วประชาสรรค์ ตำบลระเวียง อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์
	:	พ.ศ.2547 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวีรวัฒน์โยธิน ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
	:	พ.ศ.2551 ระดับปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
หน้าที่การงานปัจจุบัน	:	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
E-mail	:	rangsit_airforce@yahoo.com
โทร	:	083-0454511 , 092-9170598