

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔
ADMINISTRATION OF BANGKHAE HOME FOUNDATION BANGKOK
BY THE APPLICATION OF BRAHMAVIHARA IV

พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

พระมหาทองดี นีปโก (สุราทิพย์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**ADMINISTRATION OF BANGKHAE HOME FOUNDATION BANGKOK
BY THE APPLICATION OF BRAHMAVIHARA IV**

PHRAMAHATHONGDEE NIPAKO (SURATHIP)

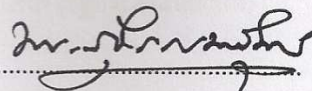
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

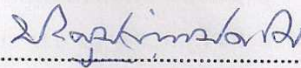
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษิตตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



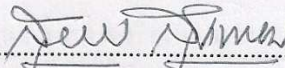
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พระครูปลัดสุรัฐ สิริปัญโญ, Ph.D.)



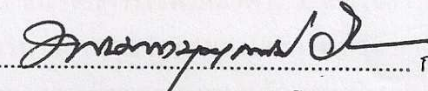
กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)



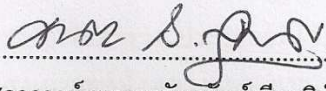
กรรมการ

(ผศ.ดร.สุพล สุยะพรหม)



กรรมการ

(พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.)



กรรมการ

(อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.

กรรมการ

อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔
- ผู้วิจัย** : พระมหาทองดี นิบโก (สุราทิพย์)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ :**
- : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม., ป.ธ.๔, พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D.
(Pol.Sc.)
 - : พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ ผศ., ป.ธ.๗, ป.ชส. พธ.บ., ศศ.ม.,
รป.ม.
 - : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ น.ธ.เอก, ป.ธ.๑-๒, พธ.บ.
(เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการใช้พรหมวิหาร ๔ และ(๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ต่อไป

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคจากทุกฝ่าย/กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น ๒๓๕ คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณี ตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๖๘$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ที่มีผลต่อการบริหารงาน ได้แก่ ในบางครั้งคนที่เข้ามาใช้บริการรับการสงเคราะห์ในบ้านบางแค มาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน นิสัยใจคอ ความประพฤติปฏิบัติ ระเบียบแบบแผนไม่เหมือนกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในบางครั้ง ขาดบุคลากรที่จะช่วยดูแล รักษาพยาบาลที่เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้สูงอายุจะมีบ้างปัญหาสุขภาพ มีความเจ็บไข้ได้ป่วยโดยตลอด และยังขาดแพทย์และพยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการให้บริการ เนื่องจากบ้านบางแคมีผู้สูงอายุอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และบุคลากรเจ้าหน้าที่ก็มีจำนวนจำกัด ย่อมมีปัญหาคัดแย้ง และควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้มากกว่านี้

ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคให้มีจริยธรรม เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการจัดให้มีการอบรมชี้แนะในหน้าที่ให้มากขึ้นเกี่ยวกับความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ดำเนินงานอยู่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องต่อผู้สูงอายุ สร้างความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคลากรเจ้าหน้าที่ สร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสให้บริการ และดูแลผู้สูงอายุอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคต่อไป

Thesis Title : The Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV

Researcher : Phramaha Thongdee Nipako (Surathip)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Surapon Suyaprom B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: Assistant PrOfessor Phramaha Boonlert Inaapanyo B.A.,M.A (Soc.Dev.)

: Phrakrusangharak Kiattisak Kittipaño B.A. (1st Class), M.A. (Social Development)

Date of graduation : 29 / February / 2012

ABSTRACT

The research of The Administration of Bngkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV, with objectives namely : (1) to study the opinions of personnel and people to the Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV, (2) to compare the opinions of personnel and people to the Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV, (3) to study the problems, obstacles and suggestions to the Administration of Bangkhaehome foundation Bangkok by the of the Application Brahmavihara IVand development for Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok of the personnel.

The research is a survey research. Population-based of this research are personnel and people of all parties/groups. Total of 235 people who have come by way of a random sample-specific. Equipment used to collect data as a query. The statistics used in data analysis. The Program for Research in Social Science. By finding the average percentage frequency standard deviation. The statistics used. The t-test (t-test) in the case of the two variables. And testing of the F (F-Test) with a one-way analysis of variance (One Way ANOVA) in the case of a group of three or more, when differences were found when comparing and contrasting the two methods is the least significant difference (Least Significant Difference : LSD).

The findings of this research are as follows:

1. The Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV were overall in the middle level ($\bar{X} = 3.68$) when considering each side found that the people who are involved in the service user's of Bangkhaehome foundation Bangkok at a moderate level on all sides.

2. To compare the Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV by gender, age, education, personal income and status showed that personal factors have resulted in the Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV were different such as gender, age, education, income and status, so accept the hypothesis set.

3. The problems and obstacle of the Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok by the Application of the Brahmavihara IV to influence the administration such as sometimes people who come to receive assistance in the Bangkhaehome from different basic social behavior, formalities not the same. When it comes together a lot, sometimes cause a conflict of interest. Lack of personnel to assist and medical expertise, because the elderly have some health problems. Lack of doctors and nurses to perform their routine works. Lack of efficiency in service of Bangkhaehome, because there is a lot of seniors live together. Staff and personnel are limited. That is the result of conflict. They should encourage the development of knowledge and ability of personnel to the staff.

Therefore, Administrators should focus on the development of morality and ethics. The principles of Brahmavihara IV should apply to the personnel officer of Bangkhaehome to be an ethics, to promote the development of the Administration of Bangkhaehome Foundation Bangkok, the efficiency and effectiveness should provide on the duty and provide more training and knowledge about the functions operates, to achieve a correct understanding of older people to love and good wishes to all personnel officers. Create a sense of responsibility for their own sense of duty towards their colleagues, the elderly and the general public who use the service, beaming the service and care equally to the benefit in the management of Bangkhaehomes welfare.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็โดยความเมตตาอนุเคราะห์ของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม อาจารย์พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ และอาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญฺโญ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหา มาด้วยดีโดยตลอด ผู้วิจัยสำนึกในความเมตตาของคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น และขออนุโมทนาขอบคุณทุก ๆ ท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลง ด้วยดี

ผู้วิจัยขออนุโมทนาขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบ แบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย พระมหาสม กลยาโณ ดร. พิเชฐ ทั่งโต ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ดร. ยุทธนา ปรานีดี และอาจารย์วันชัย สุขตาม ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องทั้ง ด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาขอบคุณท่านอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค ที่ได้อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถามบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับ บริการ เช่น ลูกหลานญาติพี่น้องหรือองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับสถาน สงเคราะห์บ้านบางแคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบ แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ซึ่งทำให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ขออนุโมทนาขอบคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่าน พร้อมทั้งเพื่อน ๆ ropic. รุ่นที่ ๕ และโยมพ่อ โยมแม่ ที่ให้การ สนับสนุนในการศึกษา มีความหวังใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอดนี้ คุณค่าและ ประโยชน์อันใด อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่บูรพาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิท มิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง ขอให้ ความดีเหล่านี้จงย้อนกลับสู่ทุกท่านที่ได้เอ่ยนามมาแล้วนี้

พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์)

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๐)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๑)

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๘
๒.๒ บริบทของสถานสงเคราะห์	๓๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓๙
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔	๔๘
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๓
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๘

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๐
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๐

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๑
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๔
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๔

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๖
๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๙๘
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๑๐๕
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๑๑๓
๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๑๖

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๙
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๘

บรรณานุกรม

๑๓๑

ภาคผนวก

๑๔๒

ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๔๓
ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๔๕
ค. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๕๑
ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)	๑๕๗
จ. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -coefficient)	๑๕๙
ฉ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๒
ช. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๖๔

ประวัติผู้วิจัย

๑๗๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ แสดงบุคลากรและประชาชนของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๙๑
๔.๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๗
๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม	๙๙
๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	๑๐๐
๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	๑๐๑
๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุทิตา	๑๐๒
๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	๑๐๓
๔.๗ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม	๑๐๕
๔.๘ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	๑๐๖
๔.๙ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	๑๐๘

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา	๑๐๙
๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	๑๑๑
๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	๑๑๓
๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	๑๑๔
๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา	๑๑๕
๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	๑๑๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๘
๒.๒ พรหมวิหารกับการบริหารบ้านบางแค (ผู้วิจัย)	๑๑๘

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ โครงสร้างองค์กรของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค	๔๒
๒.๒ แสดงการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ บ้านบางแค	๔๔
๒.๓ แสดงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ บ้านบางแค	๔๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

			พระวินัยปิฎก		
วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภงฺค	(ภาษาไทย)
วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิคฺค	(ภาษาไทย)
			พระสุตตันตปิฎก		
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย	ปาฎีกวิคฺค	(ภาษาไทย)
อง.เอกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	เอกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.ทูก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	ทูกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	ติกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.ปมฺจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	ปมฺจกนิปาต	(ภาษาไทย)
อง.เอก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย	เอกนิปาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย	ธมฺมปท	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย	ชาตก	(ภาษาไทย)
ขุ.จரிய.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย	จரியปิฎก	(ภาษาไทย)
ขุ.สุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย	สุตตนิบาต	(ภาษาไทย)
			พระอภิธรรมปิฎก		
อภิ.วิ.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก วิภังค์	วิภังค์	(ภาษาไทย)
อภิ.วิ.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก วิภังคปกรณ์	วิภังคปกรณ์	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิง และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิง พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ /หน้า เช่น ขุ.สุ. (ไทย) ๒๔/๖๖๐/๖๕๔ หมายความว่า การอ้างอิงนั้น ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย สุตตนิบาต ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๔ ข้อที่ ๖๖๐ หน้า ๖๕๔ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ /หน้า เช่น ที.ปา (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๒๒๘ หน้า ๒๓๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้สูงอายุในสังคมไทยในตกอยู่ในสภาพการณ์ที่มีผลสืบเนื่องและมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าสถานการณ์อื่น ๆ ในสังคมโดยทั่วไป เพราะสิ่งทั้งหลายและสภาพการณ์ทั้งหลายมีความเกี่ยวเนื่องกันเป็นแบบปฏิกิริยาลูกโซ่ เช่น แต่เดิมมากลุ่มเด็กมีจำนวนมากกว่ากลุ่มคนวัยทำงานและวัยผู้สูงอายุ แต่ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกลายเป็นว่ากลุ่มวัยผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ^๑ สิ่งที่นักสังคมวิทยาามองเห็นคือสังคมกำลังจะประสบปัญหาใหม่และจะกลายเป็นปัญหาที่สะสมเพิ่มมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและสังคมวัฒนธรรม โดยทั่วไปอันเป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างสังคมต่างสังคม ส่วนหนึ่งและจากการวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศโดยตรงอีกส่วนหนึ่ง การดำรงชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันจึงเป็นไปตามแนวทางของเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและสังคมวัฒนธรรมอันเป็นผลที่เนื่องมาจากการพัฒนาประเทศและเป็นผลจากกระแสวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ที่เข้ามาผ่านเครื่องมือสื่อสารมวลชนสมัยใหม่อีกส่วนหนึ่ง ปรากฏการณ์ทั้งหมดนี้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวัฒนธรรมดั้งเดิมที่มีความสำคัญยิ่ง คือ ส่งผลให้อนุชนรุ่นใหม่มองเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมดั้งเดิมของบรรพบุรุษน้อยลง ดังที่พบเห็นอยู่ทั่วไป เช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับค่านิยมที่ลูกหลานต้องมีความกตัญญู รู้จักเคารพนับถือเชื่อฟังคุณปู่คุณย่าคุณตาคุณยายและพ่อแม่จนถึงญาติผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือ ปรากฏการณ์ทางสังคมเช่นนี้กำลังกลายเป็นปัญหาที่ขัดแย้งระหว่างค่านิยมดั้งเดิมกับค่านิยมมากขึ้น ผู้สูงอายุเหล่านี้กำลังประสบปัญหาหลายด้าน ตั้งแต่ด้านสุขภาพและต้องต่อสู้กับความเหงา และสภาพการอยู่คนเดียว ผู้สูงอายุบางรายเกิดความท้อแท้สิ้นหวังที่ทำให้ตนเองต้องเป็นภาระกับลูก ๆ ที่มีรายได้หาเลี้ยงตนเองก็ยังไม่พอเพียง สังคมไทยในอดีตไม่ว่าจะเป็นสังคมเมืองหรือชนบท การอยู่อาศัยร่วมกันเป็นลักษณะครอบครัวขยาย ที่มีคนอยู่ร่วม

^๑ วรรคต ที่สุกะ, สังคมวิทยาสำหรับผู้เริ่มเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, ๒๕๒๗), หน้า ๔๓๘-๔๔๐.

อาศัยในบ้านเดียวกันที่ประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก และปู่ย่า หรือตายาย รวมทั้งลูกหลานที่ยังไม่แต่งงาน ปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ครอบครัวไทยใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยวที่มีเพียงพ่อ แม่ และลูกเท่านั้นยอมชี้ให้เห็นว่าเป็นการแยก "ผู้สูงอายุ" ออกจากครอบครัวอย่างสิ้นเชิงเพราะต่างฝ่ายต่างแยกกันอยู่ คนรุ่นใหม่มีโอกาสที่จะปรนนิบัติรับใช้อย่างที่เคยเป็นในอดีตได้น้อยมากภาพที่เริ่มเห็นเป็นเรื่องปกติ คือ ครอบครัวต่างแยกย้ายอยู่กระจัดกระจาย ผู้สูงอายุจะดำรงชีวิตเพียงลำพัง หรือถูกทอดทิ้งให้อยู่กันตามลำพัง แม้บางรายจะได้รับการสงเคราะห์ให้พักอาศัยในบ้านสงเคราะห์คนชรา ก็จะมีสภาพที่ถูกทอดทิ้งและสิ้นชีวิตไปอย่างน่าเวทนา

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทางสังคมมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยทางการเมืองการปกครองและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมสมัยใหม่มีผลกระทบต่อค่านิยมดั้งเดิม จึงเป็นสาเหตุปัจจัยที่ทำให้ลูกหลานมองเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุน้อยลงสภาพสังคมภายใต้บริโภคนิยมได้กลายเป็นปัญหาทางสังคมที่ทำให้เอกลักษณ์ของชาติ และสถาบันครอบครัวสั่นคลอน ไม่มีคนดูแลบุตรหลานก็มีฐานะหน้าที่กันมีความรู้สึกอึดอัดใจ เพราะมีปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวไม่ต้องการพึ่งพาใคร ในบางคนบางท่านนั้นเกรงว่าในอนาคตจะไม่มีที่อยู่อาศัยเพราะบุตรหลานไม่ดูแล และในบางรายถูกบุตรหลานปล่อยให้อยู่บ้านคนเดียวรู้สึกเหงาไม่มีคนพูดคุยเหงาว่าเหวเป็นต้น ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์คนชรา ส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับสภาพที่เป็นปัญหาทั้งทางร่างกายที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และปัญหาทางจิตใจที่ต้องพลัดพรากจากครอบครัวด้วยสาเหตุต่าง ๆ ทำให้ต้องดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความสิ้นหวัง จึงมีความจำเป็นที่สถานสงเคราะห์คนชราและทุก ๆ ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันหาวิธีการป้องกันและบรรเทาปัญหาเหล่านี้ วิธีการหนึ่งคือ การจัดกิจกรรมการศึกษาให้ความรู้ และกำลังใจแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถดูแลตัวเอง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในบั้นปลายของชีวิตสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐ แม้จะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องเครื่องอุปโภคบริโภค การให้คำปรึกษาแนะนำ การรักษาพยาบาลและรับไว้อุปการะในสถานสงเคราะห์ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ ปัญหาสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมสมัยใหม่ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะแสดงออก มีสิทธิ์ที่จะคิดและทำอะไรได้ตามสิทธิ์ของตนเอง แนวทางการแสดงปฏิกริยาต่อกันเช่นนี้ ซึ่งสังคมปัจจุบันเวลาที่ลูกหลานมีปัญหาจะไม่นำเอาปัญหานั้นมาปรึกษากับผู้สูงอายุ แต่กลับไปปรึกษากับเพื่อน วิธีปฏิบัติอย่างนี้ผิดจากวัฒนธรรมครอบครัวไทยที่มีมาแต่ดั้งเดิม และจะเกิดขึ้นในทุกสังคมที่ความทันสมัยเข้าไปถึงไม่ว่าสังคมนั้นจะมีประเพณี และวัฒนธรรมเป็นเช่นใดมาก่อน ถ้าหากความทันสมัยเกิดขึ้นแล้วสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุในสังคม ชุมชนนั้นจะสูญเสียสถานภาพบทบาทและไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงถูกนิยามว่า "เป็นผู้พึ่งพิง" เพราะสังคมสมัยใหม่ที่เน้นความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนรุ่นก่อนสู่คนรุ่นใหม่มีบทบาทน้อยลง สิ่งที่ปู่ย่าตายาย รู้ไม่ได้มีความสำคัญต่ออาชีพการงานสมัยใหม่ของลูกหลาน ผู้สูงอายุจึงมีความรู้สึกที่ตนเองกลายเป็น

คนที่ไม่มีคุณค่า ไร้ซึ่งความสามารถประกอบกับลูกหลานก็ไม่ค่อยที่จะมีเวลาเอาใจใส่ดูแล ดังนั้น สภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตตัวเมืองหรือชุมชนบท จะมีชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน โอกาสที่ผู้สูงอายุพอจะมีความสุขอยู่บ้าง คือในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ลูกหลานจึงจะให้ความสำคัญผู้สูงอายุอย่างที่เราได้เห็นกันในปัจจุบันนี้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดแบ่งประเภทประชากรตามกลุ่มอายุเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีลงมา กลุ่มวัยทำงานอายุระหว่าง ๑๕-๕๙ ปี และกลุ่มผู้สูงอายุอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ตั้งแต่ต้นทศวรรษ ๒๕๒๐ เป็นต้นมา อัตราการลดสัดส่วนลงอย่างต่อเนื่องของประชากรกลุ่มเด็ก ขณะเดียวกันสัดส่วนประชากรวัยทำงาน และวัยสูงอายุกลับเพิ่มขึ้น กล่าวคือสัดส่วนประชากรเด็กลดลงจากร้อยละ ๔๐ ในปี พ.ศ.๒๕๒๓ เป็นร้อยละ ๒๕ ในปี พ.ศ.๒๕๔๓ และจะลดลงเหลือร้อยละ ๒๒ และร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามลำดับสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุได้เพิ่มจากประมาณร้อยละ ๕ เป็นร้อยละ ๙ ร้อยละ ๑๑ ร้อยละ ๑๕ ของแต่ละปี พุทธศักราชเดียวกัน^๒

ดังนั้น สภาพปัญหาผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค่นั้น ในปัจจุบันนี้มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรมของไทย ทำให้เกิดผลกระทบส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของครอบครัว กล่าว คือ จากการอยู่รวมกันแบบครอบครัวใหญ่กลายเป็นครอบครัวขนาดเล็ก และเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่บีบคั้นทำให้เวลาที่ใช้อยู่กับครอบครัวลดน้อยลงส่งผลให้ความผูกพันของบุคคลในครอบครัวน้อยลงตามไปด้วยเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งมากขึ้น ดังนั้น สถานสงเคราะห์คนชราจึงเปรียบเสมือนที่พึ่งพิงสำหรับผู้สูงอายุเหล่านั้นแต่ในความเป็นจริงแล้วสถานสงเคราะห์คนชราเป็นเพียงที่พักพิงทางกายเท่านั้น แต่ไม่สามารถบำบัดสภาพจิตใจอันโดดเดี่ยวอ้างว้างให้ลดน้อยลงไปได้ หรือในอีกแง่มุมหนึ่งเป็นเพียงการรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละจุดของสังคมมารวมไว้ ณ ที่ ๆ หนึ่ง เท่านั้น

แม้สถานสงเคราะห์บ้านบางแคแห่งนี้จะให้ความสะดวกสบายในด้านปัจจัย ๔ และเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุเหมือนอย่างกะเป็นญาติผู้ใหญ่ก็ตามที ก็มีอาจเติมเต็มทางจิตใจให้ผู้ที่เคยเป็นพ่อแม่เหล่านี้ได้ แม้ผู้สูงอายุจะได้รับการดูแลอย่างดีทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจก็ตามแต่ก็คงเติมเต็มความรักให้กับผู้สูงอายุเหล่านั้นไม่ได้เท่ากับลูกหลานได้ไม่เหมือนเด็ก ๆ ที่วันหนึ่งจะมีครอบครัวรับไปอุปถัมภ์เพราะผู้สูงอายุถ้ารับไปก็มีแต่จะเป็นภาระทั้งเรื่อง

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การคาดประมาณประชากรของคณะทำงานคาดประมาณประชากรประเทศไทย พ.ศ.๒๕๔๖-๒๕๕๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื, ๒๕๔๖), หน้า ๒-๓.

การดูแลและต่าง ๆ ภายในครอบครัวนั้น ๆ เพราะถือว่าสังคมไทยเราปัจจุบันนี้ลูกหลานในครอบครัวก็ไม่ค่อยจะให้ความเคารพเชื่อฟังเหมือนแต่ก่อน เพราะในอดีตนั้นแต่ละครอบครัวจะอยู่กันพร้อมหน้าพร้อมตา มีอะไรก็จะปรึกษากันและสมาชิกในครอบครัวเองก็จะเลี้ยงดูพ่อแม่จนถึงวาระสุดท้ายของลูกหลานเท่าที่จะทำได้ แต่เดี๋ยวนี้กับตรงกันข้ามภายในครอบครัวไม่ค่อยได้พูดคุยกันต่างคนต่างมีหน้าที่กันก็เลยลืมนึกถึงไปว่ามีบุคคลที่สำคัญอยู่ใกล้ตัวเราที่เราจะต้องดูแลอยู่

ปัจจุบันนี้มีผู้สูงอายุใช้ชีวิตร่วมกันอยู่ที่สถานสงเคราะห์บ้านบางแคมากมายหลายคน ทั้งชายและหญิง ทางเจ้าหน้าที่ก็พยายามจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านี้รู้สึกว่าคุณค่าและยังสามารถมีชีวิตอย่างมีความสุขอยู่มิได้ขาด ผู้สูงอายุที่มีปัญหาและต้องเข้ามาที่บ้านพักมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น นึกแล้วก็ใจหายที่ปัจจุบันพ่อแม่พ่อแม่แก่เฒ่ากลับกลายเป็นความรับผิดชอบของสังคมที่ต้องดูแลปรนนิบัติมิใช่สมาชิกในครอบครัว จะเห็นได้ว่า การบริหารงานองค์กรในยุคปัจจุบันนี้ องค์กรต่าง ๆ ก็ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีความสมบูรณ์พร้อมของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคในด้านต่าง ๆ

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การนำเอาปัญหาสำคัญที่บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปผู้ใช้บริการทั้งหลายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคมาศึกษา และใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ คือ พรหมวิหาร ๔ เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคที่ปรากฏในปัจจุบันนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เป็นสถานที่ ๆ น่าอยู่สำหรับผู้มาใช้บริการแล้วให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นบ้านของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่กระทำการวิจัย เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ซึ่งเป็นหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งที่ประสานงานสนับสนุนการดำเนินงานและสนองนโยบายของภาครัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการใช้พรหมวิหาร ๔

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ใน ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านเมตตา (๒) ด้านกรุณา (๓) ด้านมุทิตา (๔) ด้านอุเบกขา ตามความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ

๒) ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน ๑ คน พนักงานราชการ จำนวน ๘ คน เจ้าหน้าที่ จำนวน ๗๖ คน และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องข้องในฐานะผู้มารับบริการ เช่น ลูกหลานญาติพี่น้องหรือองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับสถานสงเคราะห์บ้านบางแค แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๐ คน รวมทั้งหมดจำนวน ๒๓๕ คน^๓ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan)^๔ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๕ คน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ บ้านบางแค เลขที่ ๘๑๓ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๓ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, เลขที่ ๘๑ หมู่ที่ ๑๕ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. ๑๐๑๖๐.

^๔ สัจจิตรา บุญรัตพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖๑.

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการใช้พรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔ มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น คือ การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

การบริหาร คือ การจัดการให้บริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ไม่มีที่อยู่อาศัยหรือไม่สามารถอยู่กับครอบครัวได้ ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในรูปแบบของสถานสงเคราะห์ และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค สามารถดำรงชีวิตและพึ่งตนเองได้

สถานสงเคราะห์ หมายถึง สถานสงเคราะห์คนชราที่ให้การอุปการะผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน ในที่นี้หมายถึง ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เป็นสถานที่ที่ให้บริการที่อยู่อาศัยแก่ผู้สูงอายุเป็นหลักทั้งยังมีบริการด้านการแพทย์ ด้านการอนามัย ด้านสังคม และด้านต่าง ๆ อีกด้วย

พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเป็นที่อยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ มีอยู่ด้วยกัน ๔ ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารพนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ประชาชน หมายถึง ประชาชนที่อาศัยอยู่ในซอยชุมชนใกล้สถานสงเคราะห์บ้านบางแค เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการใช่พรหมวิหาร ๔

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
- ๒.๒ บริบทของสถานสงเคราะห์
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารถือเป็นเรื่องของการวางแผนงาน เพื่อดำเนินงานตามกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีนักวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติได้ให้ความหมายและออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้า เพื่อเป็น แนวทางของการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๑ การบริหาร

การบริหาร จำเป็นต้องมีการบริหารที่ดีซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดในการบริหาร เพราะการบริหารเป็นศาสตร์และศิลปะ (Science and Arts) ที่จะช่วยให้ การบริหารประสบความสำเร็จ กล่าวคือ การบริหารศาสตร์จะช่วยเป็นหลักวิชาการที่ระบุไว้อย่าง แน่นนอนชัดเจนสามารถพิสูจน์ให้เห็นได้จริง และเป็นศิลปะเนื่องจากการนำไปใช้ให้เกิดผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยการฝึกและทดลองใช้ซ้ำอีกในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเชี่ยวชาญจนสามารถใ้ งานได้ทันที เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่หน้าสนใจและจำเป็นต่อการ ที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหารและนักวิชาการมากมายหลายท่านได้ให้ ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของสถาบันประสบผลสำเร็จ^๑

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีหลักการดังนี้

๑) ต้องมีองค์กร (Organization) และองค์กรนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงานต้องมีการจัดการในการบริหาร หรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์^๒

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^๓

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจ หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ^๔

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้ในกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันก็ต้องจัดการนำองค์กรให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^๕

^๑กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : วิชาการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

^๒ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร, **สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

^๓ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์, **ศัพท์การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

^๔ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^๕ธงชัย สันติวงษ์, **องค์กรและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักรและวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^๖

ธนจรัส พูนสิทธิ์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้น อันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยคน และทรัพยากรอื่น^๗

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร^๘

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์การ อำนวยการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการจะถูกกำหนดโดยนักวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อกันทางปฏิบัติแล้ว คนไทยเราก็บริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ^๙

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ

^๖ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^๗ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^๘พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^๙พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.

และมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๐}

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมาย และนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความ เต็มใจด้วยความเที่ยงธรรม และอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่ต้องการ^{๑๑}

มัลลิกา ดันสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่า หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๑๒}

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการ องค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม^{๑๓}

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวว่า การบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสตัดคอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดลูเธอร์ กุลิก (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโย (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC)^{๑๔}

^{๑๐} พยอม วงศ์สารศรี, องค์การและจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖,

^{๑๑} พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๑๒} มัลลิกา ดันสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๑๓} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๑๔} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

สมาน ริงสิโยกฤษฎ์ ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๑๕}

สิรภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปัญหํ ปริหริตํ สมตโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมาย คือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ส่งเสริมและบำรุง^{๑๖}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหารมาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล^{๑๗}

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๑๘}

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

^{๑๕}สมาน ริงสิโยกฤษฎ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๑๖}สิรภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๑๗}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำนานัญญู, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

^{๑๘}สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิกษ์อักษร, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง แผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงาน ในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการและวัตถุประสงค์ของงาน นั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้น สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุก หน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้แสดงโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุก ระยะเวลาให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุก ระยะเวลาและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุก ระยะเวลาและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๑๙}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชฎี ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คือ (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๒๐}

สมยศ นาวิการ ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะ ให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาและช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^{๒๑}

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง^{๒๒}

^{๑๙} อ่างในธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

^{๒๐} สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชฎี, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ. ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๒๑} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๒๒} เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓),

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ของภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๓}

วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม^{๒๔}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๕}

บรรจบ เนียมมณี ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้^{๒๖}

- ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
- ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- ๔) วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

ศิจิ อนันต์นพคุณ ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ^{๒๗}

คูนท์ และไวริช (Koontz & Wehrich) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการออกแบบ และการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงานกลุ่มบุคคล

^{๒๓} สมคิด บางโม, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๒๔} วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร, *หลักการบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๙), หน้า ๖.

^{๒๕} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหาร การศึกษาคณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

^{๒๖} บรรจบ เนียมมณี, *หลักการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๒๗} ศิจิ อนันต์นพคุณ, *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก , ๒๕๔๒), หน้า ๓.

ที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการขยายความได้ ดังนี้^{๒๘}

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการในการวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล

๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร

๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันพยายามสร้างสิ่งต่าง ๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน

๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิตทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แชมป์แมน (Chapman) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicatng) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๒๙}

ปีเตอร์ เอฟ ครักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ^{๓๐}

โมลแมน (Moehlman) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ^{๓๑}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า “การบริหาร” คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

^{๒๘} Harold Koontz & Heinz Weihrich. **Ninth Edition Management**, (New York : McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

^{๒๙} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit, second edition**, (California : Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

^{๓๐} ปีเตอร์ เอฟ ครักเกอร์ (Peter F. Drucker) อ่างในธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : คอมแพคท์พริ้นท์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๓๑} โมลแมน (Moehlman) อ่างในชาญชัย อาจิณสมมาตร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

- ๑) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- ๒) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- ๓) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- ๔) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- ๕) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- ๖) การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือใจ(Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
 - ๗) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
 - ๘) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์^{๓๒}

โยเดอร์ (Yoder) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๓๓}

ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะและช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^{๓๔}

ลูเธอร์ กุลิค และลินดอล เออร์วิค (Luther Gulick และLyndall Urwick) นำเสนอกระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า "POSDCoRB" เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ "Papers on the Science of Administration" ในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ โดยมีการบริหารงาน ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

^{๓๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , ๒๕๒๖), หน้า ๔๑.

^{๓๓} Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies**, fourth printing, Englewood, (Cliffs : New jersey Prentice- Hall, Inc. 1956), p. 7.

^{๓๔} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไป และในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนงานต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุมรวมถึงการจกสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี^{๓๕}

เฮอริเบิร์ต เอ.ไซมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๓๖}

เฮลริเจล (Hellriegel) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๓๗}

สรุปได้ว่า จากความหมายและคำจำกัดความที่นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายนั้น ผู้ศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าหรือล่าหลัง การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การมีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดง

^{๓๕}Luther Gulick and Lyndall Urwick. **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1937), pp. 37- 38.

^{๓๖}อ้างในเติมศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๓๗}Don Hellriegel, **Management**, third edition, (Addison-Wesley Publishing Company. Lmc., 1982), p. 6.

ให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารทั้งหลายและการเจริญก้าวหน้าและเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว องค์กรการใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่ตลอด ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมตลอดไป

๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากความหมายของการบริหาร จึงเป็นการนำเอาความรู้ที่เกิดจากทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรในการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้แนวคิดและหลักการของศาสตร์และศิลป์มาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้การบริหารงานดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการทั้งหลายได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

เด้น ชะเนติยัง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังวิทยาและรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้นนักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๓๘}

เดิมศักดิ์ ทองอินทร์ ได้เขียนถึงหลัก POSDCoRB ในหนังสือความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ ไว้ว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ. ๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดังและต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Heniy Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อัน หมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร อักษรย่อมี ดังนี้ POSDCoRB (พอสต์คอร์ด) ^{๓๙}

^{๓๘} เด้น ชะเนติยัง, การบริหารงานบุคคล, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๓๙} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๗), หน้า ๓๗.

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลและยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่าง เดียว คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๔๐}

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ได้เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิด ทางการบริหารของ เฮนรี ฟาโย ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการ สมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะและสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้น ที่กิจกรรมการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่าง คือ การวางแผน(Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา(Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling), หรือ POC พบว่า พนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อการตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็น กลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^{๔๑}

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้ สำเร็จโดยการใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของ องค์ที่ที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทาง วิทยาศาสตร์อย่างมีระบบและได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^{๔๒}

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็น ต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต

^{๔๐}ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๔๑}เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๔๒}ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

ต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใครต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ^{๔๓}

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลดำเนินงานระยะยาวขององค์การประกอบการกำหนดกลยุทธ์และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอกและมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท^{๔๔}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถ

^{๔๓} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

^{๔๔} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๓๗), หน้า ๑๒.

ใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๔๕}

สุพิน เกชาคุปต์ ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็น ความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๔๖}

เสนาะ ดิเยาว์ ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๔๗}

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหาร เป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่ สำเร็จ สารสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงาน เป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ และมีความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ องค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้ว สามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ทำหายน่าไม่มี คุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงาน

^{๔๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๔๖} สุพิน เกชาคุปต์, การจัดการปฏิบัติการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๔๗} เสนาะ ดิเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

ให้สำเร็จอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล ได้กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้หน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนา กลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนถึงศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจ เพื่อให้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Publion Relation) แจงให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๔๘}

นพพงษ์ บุญจิตราดุล ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรชนิดต่าง ๆ อย่างเหมาะสม^{๔๙}

สุปรีชา กมลลาศน์ ได้อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร^{๕๐} ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนา และปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSSCoRB: Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ)

^{๔๘} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๔๙} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด., ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๕๐}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จึงครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกันและกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การต้องมีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานต่อไป

๒.๑.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ทฤษฎีในการบริหารนั้น ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร แนวคิดในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารงานยิ่งขึ้นไป การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุดสำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในขององค์การมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

^{๕๐} สุปรีชา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๕๑}

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) ได้กล่าวว่า การบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^{๕๒}

ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๕๓}

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการคือ^{๕๔}

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิด

พฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

^{๕๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^{๕๒} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๕๓} ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา**, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๕๔} วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษาไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษรภาพพัฒนา จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

ปราชญา กล้าผจญ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่า มีกิจการสำคัญอยู่ ๕ ประการ ได้แก่^{๕๕}

๑. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ และการวางแผนปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการออกแบบและพัฒนางานองค์กรขึ้นมา

๓. การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสาร จูงใจพนักงาน การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย

๔. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผล การปฏิบัติงาน และการแก้ไขผลการปฏิบัติงาน

๕. การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน (Staffing) เป็นการสรรหา บรรจุบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร

ปกรณ ศรีดอนไผ่ ได้สรุปทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้^{๕๖}

๑) ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้ บางท่าน ก็เรียกว่าทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยา และนักรัฐศาสตร์ ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่า บุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อดี และข้อเสีย การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์หรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การที่มีการลดหลั่นในสาย บังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรง ตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ Max Weber จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการหรือการบริหารแบบระบบ ราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ คือ

- (๑) หลักกฎหมายและเหตุผล
- (๒) หลักสายการบังคับบัญชา
- (๓) หลักระบบคุณธรรม
- (๔) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
- (๕) หลักการฝึกอบรมและพัฒนา

^{๕๕} ปราชญา กล้าผจญ, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖-๒๓.

^{๕๖} ปกรณ ศรีดอนไผ่, “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐๑.

(๖) หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

๒) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Taylor (1911) มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิต โดยใช้จ่ายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของ Taylor ฯลฯ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักสังคมศาสตร์ชาวเยอรมัน ได้คิดองค์การระบบราชการ (Bureaucracy) ที่รูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของสังคมโดยมุ่งหวังให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบที่มีลักษณะของการแบ่งงาน มีตำแหน่งอำนาจบังคับบัญชาอาศัยความมีเหตุมีผล การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่ง Weber เห็นว่าถ้าองค์การใดนำหลักการนี้ไปใช้ในการบริหารจะประสบความสำเร็จแน่นอน

แนวคิดในอุดมคติของระบบราชการของ Weber

๑. มีการแบ่งงาน และกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour)
๒. กำหนดสายงานที่เป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy)
๓. เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection)
๔. มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulations)
๕. ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality)
๖. เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงานที่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ มีเงินเดือนที่แน่นอน ตามที่องค์การกำหนด (Career Orientation)^{๕๗}

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้^{๕๘}

^{๕๗} แมกซ์ เวเบอร์, อังโน รศ.ดร.นภาพร ชันชนภา, การจัดการและการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓.

^{๕๘} William Ouchi. **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

๑. การจ้างงานระยะยาว
๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
๕. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็น

ทางการ

๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลงนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวเปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวเปเบอร์จะได้อาจมาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชา โดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร

อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มี การมุ่งไปสู่กิจกรรมของ กลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นที่ร่วมกับกล ยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลัก ความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้ องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการ ชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับ อาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามี ความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของ ตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่าง ๆ โดยปราศจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่ม นี้ นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ผู้บริหาร มีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การ และความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ ชีวัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดง ความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็น

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองของความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การและสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภคน และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงานโดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง^{๕๕}

หลักการของทฤษฎีนี้ คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึง วิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต่างกันตรงที่การบริหาร แบบจัดการเน้นการทำงานของบังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสอง

^{๕๕} เฮนรี ฟาโย, อังโนศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

ประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๑) ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลัก พฤติกรรมได้รับการสนใจอย่างจริงจัง เมื่อปลายคริสต์ศตวรรษ ที่ ๑๙ เป็นต้นมา บรรดา นักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อถือว่า คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมี ชีวิตจิตใจเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการจัดการ บริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดทฤษฎีนี้

๒) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลซึ่งกันและกันสามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ (Kask and Rosenzweig) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่าระบบเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างปัจจัยอิสระ หรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป และปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนในอันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้นเราอาจสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปจนเกิดเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่ สองความสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นตัวแบ่งแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม

๓) ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management) การบริหารโดยสถานการณ์เป็นการผสมผสานหลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ยึดแนวการบริหารแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะแต่ให้เหตุการณ์เป็นตัวกำหนด จะใช้หลักการบริหารแบบไหน ทองศรี กำภู ณ อยุธยา ได้สรุปหลักการการบริหารโดยสถานการณ์ ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

(๑) การบริหารโดยสถานการณ์ยึดถือความเป็นไปได้สถานการณ์หนึ่ง ๆ เป็นหลัก

(๒) เนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนไป การบริหารโดยสถานการณ์จึงไม่ควรสถานการณ์อื่นใดอันหนึ่งตายตัว เพื่อให้เป็นแบบอย่างการบริหารเกินไป แต่ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะพิจารณาสถานการณ์ใหม่ ๆ ต่อไป เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เรื่อย ๆ

(๓) การบริหารโดยสถานการณ์จะคำนึงถึงงานวิทยาการหรือสิ่งแวดล้อม และความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดผลงานมากกว่าที่จะแสวงหาวิธีการอันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในระยะยาวที่มีความเหมาะสม

กับ สถานการณ์ โดยยึดหลักโครงสร้างวิทยาการ ตลอดจนปัจจัยด้านจิตวิทยาเป็นหลักในการพิจารณาด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนั้น ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ต่อไปจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในปัจจุบันนี้

๒.๒ บริบทของสถานสงเคราะห์

การบริหารจัดการในสถานสงเคราะห์และรูปแบบการจัดบริการสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในกิจการของสถานสงเคราะห์ คนชราบ้านบางแค ในอันที่จะช่วยให้คนชราได้รับความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในกิจการของสถานสงเคราะห์อื่น ๆ และผู้ยากไร้หรือด้อยโอกาส อยากรู้ให้ได้รับความรัก ความอบอุ่นใจ ความเอื้ออาทรจาก บุตรหลาน จากบุคคลในครอบครัว มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าว และให้ความหมายของการบริหารสถานสงเคราะห์ไว้ดังนี้

กรมประชาสงเคราะห์ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการการบริการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ ๓ ลักษณะ โดยมีส่วนงานที่รับผิดชอบ คือ กองสวัสดิการสงเคราะห์ ดังนี้ คือ

๑. การสงเคราะห์คนชราในสถานสงเคราะห์ เป็นการรับคนชราที่ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อน เช่น ถูกทอดทิ้ง ไม่มีที่อยู่อาศัย ไม่มีผู้อุปการะดูแลเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ โดยบริการที่จัดให้ภายในสถานสงเคราะห์ ประกอบด้วยบริการด้านปัจจัย ๔ บริการตรวจสอบสุขภาพทั่วไป การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย บริการด้านกายภาพบำบัดบริการให้คำแนะนำ ปรึกษาแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ จิตใจและการปรับตัว โดยนักสังคมสงเคราะห์ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมเสริมรายได้ บริการด้านศาสนกิจ และบริการฌาปนกิจศพให้คนชราที่ไม่มีญาติเป็นต้น นอกจากนี้สถานสงเคราะห์คนชรายังมีการแบ่งประเภทของการพักอาศัย เป็น ๓ ประเภท คือ ประเภทสามัญผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ประเภทนี้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ (สถานสงเคราะห์ทุกแห่งมีบริการประเภทนี้) ส่วนในประเภทหอพักผู้สูงอายุที่จะอยู่ในสถานสงเคราะห์ประเภทนี้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าบริการ ขณะนี้มีเพียงแห่งเดียวที่สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค และประเภทพิเศษ ผู้สูงอายุประเภทนี้จะปลูกบ้านอยู่เองตามแบบแปลนของกรมประชาสงเคราะห์ในที่ดินของสถานสงเคราะห์โดยสามารถอยู่ได้จนตลอดชีวิต บริการประเภทนี้เปิดดำเนินการอยู่ที่สถานสงเคราะห์คนชราวัยทองนิเวศน์

จ.เชียงใหม่ และสถานสงเคราะห์คนชราวาศนะเวศม์ จ.พระนครศรีอยุธยา ซึ่งประเภทหอพัก และประเภทพิเศษนี้มุ่งเน้นผู้สูงอายุที่มีฐานะอยู่ในระดับปานกลางปัจจุบัน กรมประชาสงเคราะห์ มีสถานสงเคราะห์คนชราในความรับผิดชอบจำ นวน ๑๖ แห่งกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ สามารถที่จะรับผู้สูงอายุได้ประมาณ ๓,๐๐๐ คน

๒. การให้การสงเคราะห์คนชราภายนอก ในรูปแบบศูนย์บริการผู้สูงอายุเป็น บริการที่จัดขึ้นให้กับผู้สูงอายุที่อยู่กับครอบครัว แต่ยังคงการรับบริการจากรัฐ เนื่องจาก ผู้สูงอายุมีจำนวนสูงขึ้นการรับผู้สูงอายุเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์จึงไม่ได้ตอบสนองต่อปัญหา ที่แท้จริงของผู้สูงอายุ และเมื่อเปรียบเทียบงบประมาณที่รัฐต้องใช้จ่ายแล้วในการก่อสร้างสถาน สงเคราะห์นับว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมาก และการให้ผู้สูงอายุอยู่ในสถานสงเคราะห์ยังเป็นการแยก ผู้สูงอายุออกจากครอบครัวและชุมชน ดังนั้นการจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุจึงเป็นแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยลดภาระของรัฐ และยังเป็นส่งเสริมให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวได้อย่าง มีความสุข และอบอุ่นในบั้นปลายชีวิต โดยมีบริการที่จัดให้ ได้แก่ บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป บริการออกกำ ลังกาย กายภาพบำบัดบริการให้คำปรึกษา บริการนันทนาการ กิจกรรมเสริม รายได้ การอบรมให้ความรู้ตามความสนใจบริการหน่วยเคลื่อนที่ เพื่อออกไปเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ ตามบ้านและบริการบ้านพักฉุกเฉิน ซึ่งเป็นบริการที่จัดขึ้นสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการที่พัก ชั่วคราว โดยอาจจะประสบปัญหาทางด้านจิตใจหรือมีเหตุวิกฤติเฉพาะหน้า โดยในบ้านพัก ฉุกเฉินจะมีบริการปัจจัย ๔ และบริการด้านสังคมสงเคราะห์ จัดให้กับผู้สูงอายุปัจจุบันนี้ กรมประชาสงเคราะห์มีศูนย์บริการผู้สูงอายุ จำนวน ๑๓ แห่ง สามารถให้บริการแก่ผู้สูงอายุได้ กว่า ๒๐,๐๐๐ คน/ปี

๓. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในด้านความ มั่นคงทางรายได้ที่จัดขึ้นโดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดสวัสดิการสำหรับ ผู้สูงอายุ ที่กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการ เช่น ปัญหาในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายของรัฐในการดูแล ผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ต่อคนต่อปี ประมาณ ๑๓,๒๐๐ บาท ซึ่งสูงมาก การจัดการสวัสดิการ สำหรับผู้สูงอายุยังขาดการกระจายบริการอย่างทั่วถึงเพียงพอกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนชนบทยังขาดโอกาสที่จะเข้าถึงบริการของรัฐ เพราะถึงแม้จะมี บริการในรูปแบบศูนย์บริการผู้สูงอายุ เนื่องจากส่วนใหญ่ศูนย์บริการที่มีอยู่มักจัดขึ้นในเขต ชุมชนเมืองจึงยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้สูงอายุในชนบทได้มากนัก กรมประชาสงเคราะห์จึงได้จัดทำโครงการเงินอุดหนุนกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน หรือการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ โดยให้การช่วยเหลือ ในลักษณะ เป็นเบี้ยยังชีพ แก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน ขาดผู้อุปการะ ถูกทอดทิ้งหรือไม่สามารถประกอบ อาชีพเลี้ยงดูตนเองได้ และอาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ผู้สูงอายุจะได้รับเบี้ยยังชีพเป็นเงินเดือนละ ๒๐๐ บาทตลอดชีวิต ซึ่งการคัดเลือกผู้สูงอายุ

จะมีคณะกรรมการคัดเลือกในระดับหมู่บ้าน และระดับจังหวัดเป็นผู้พิจารณา ปัจจุบัน (ปี ๒๕๔๑) มีผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๓๑๘,๐๐๐คน^{๖๐}

กิลเบลแมน มาร์กาเรต (Gibelman Margaret) กล่าวว่า การบริหารสถานสงเคราะห์คนชราในรูปแบบของบ้านพักผู้สูงอายุ (Nursing Home) ในสหรัฐอเมริกา นั้น มีต้นทุนทางการเงินและมนุษย์สูงเนื่องจากผู้สูงอายุอเมริกัน ๑ ใน ๔ คน มีแนวโน้มว่าอาจต้องเข้าไปอยู่ในบ้านพักผู้สูงอายุเพราะปัญหาสุขภาพร่างกายผู้สูงอายุจึงต่างพากันหวาดกลัวว่าวันหนึ่งวันใดเมื่อช่วยเหลือตนเองไม่ได้แล้วอาจจะต้องถูกส่งตัวไปอยู่บ้านพักดังกล่าว ทั้งนี้ นักวิจารณ์บางคนได้กล่าวถึงสถานสงเคราะห์คนชราว่าเปรียบเสมือน “ที่ทิ้งขยะมนุษย์” และ “โกดังมนุษย์” อีกทั้งยังเป็นสถานที่ทำให้ผู้อยู่อาศัยถูก “ลดทอนความเป็นมนุษย์” และ “ความเป็นส่วนตัว” ลงอีกด้วยนอกจากนี้ไม่ว่าสถานสงเคราะห์คนชราจะมีสิ่งแวดล้อมที่ช่วยบำบัดรักษาผู้สูงอายุได้อย่างไรก็ตาม แต่ลักษณะที่พบว่า สถานสงเคราะห์คนชราทุกแห่งมีมากน้อยแตกต่างกันไป ก็คือ การมีกระบวนการที่ทำลายความนับถือตัวเองและความภูมิใจในตัวเองของผู้สูงอายุลงและในประการสุดท้าย สถานสงเคราะห์คนชรายังได้รับการขนานนามว่าเป็นรอยต่อระหว่าง “การตายทางสังคม” กับ “การตายทางกายภาพ” ของผู้สูงอายุอีกด้วย^{๖๑}

จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน กล่าวว่า การบริหารสถานสงเคราะห์แม้จะมีมานาน แต่นโยบายของสถานสงเคราะห์ที่ใช้เป็นแนวการดำเนินงานต่างกัน กล่าว คือ สถานสงเคราะห์คนชรา ๓ แห่ง เน้นนโยบายการทำสถานสงเคราะห์ให้เล็กลงแต่มีคุณภาพลดจำนวนการรับผู้สูงอายุเข้าสถานสงเคราะห์ลงสถานสงเคราะห์ ๘ แห่งเน้นนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลสวัสดิการของผู้สูงอายุ ส่วนสถานสงเคราะห์อีก ๔ แห่ง เน้นปฏิบัติตามนโยบายกรมประชาสงเคราะห์และนโยบายจังหวัด มีสถานสงเคราะห์เพียงแห่งเดียวที่ระบุว่า ปฏิบัติตามนโยบายกรมประชาสงเคราะห์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๘ ซึ่งการที่สถานสงเคราะห์แต่ละแห่งถือปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่เหมือนกัน จึงส่งผลต่อกระบวนการจัดการแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์คนชราที่มีความลักลั่นกันอยู่ เนื่องจากสถานสงเคราะห์คนชราบางแห่งจัดทำแผนงานตามสภาพปัญหาความจำเป็นของตนเอง และนโยบายของกรมประชาสงเคราะห์ ในขณะที่บางแห่งก็เน้นแผนงานและโครงการตามนโยบายของกรมฯ และของจังหวัด โดยที่แผนงานและโครงการของสถานสงเคราะห์มีความยืดหยุ่นสูงมาก ซึ่งข้อดีคือ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน แต่ก็ทำให้เกิดข้ออ่อนที่ทำให้สถานสงเคราะห์

^{๖๐} กรมประชาสงเคราะห์. “สถานการณ์ผู้สูงอายุและการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในประเทศไทย”, วารสาร, ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๔), หน้า ๑.

^{๖๑} Gibelman Margaret **What Social Workers Do**, Washington D.C. : National Association of Social Workers Press, 1955), p. 19.

คนชรายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับแผนเป็นหลักในการดำเนินงานสถานสงเคราะห์ และมาตรฐานการบริหารงานของสถานสงเคราะห์คนชรา แต่ละแห่งก็ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการบริหารนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ^{๖๒}

ทรงธรรม สวณีย์ กล่าวไว้ว่าการจัดการในรัฐบาลในยุคหลังพุทธทศวรรษ ๒๕๓๐ รัฐบาลแรกที่กล่าวถึงเรื่องของผู้สูงอายุและสถานสงเคราะห์คนชรา ก็คือ รัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน ที่เข้ามาบริหารประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ รัฐบาลนี้มีนโยบายด้านสังคมที่จะให้การสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย ผู้ที่สังคมควรช่วยเหลือเกื้อกูลและผู้สูงอายุ รวมทั้งจัดให้มีนโยบาย และมาตรการสำหรับผู้สูงอายุระยะยาวขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเป็นจริงเป็นจัง โดยได้กำหนดสาระสำคัญของนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ไว้รวม ๘ ประการ ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์คนชราได้ระบุไว้ว่าจะ“จัดรัฐบาลต่อมาที่เข้ามาบริหารประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย ก็ได้กำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขประการหนึ่งที่จะให้มีการสงเคราะห์ด้านการรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย ผู้สูงอายุ เด็กแรกเกิดจนถึง ๑๒ ปี และผู้พิการ โดยให้ได้รับบัตรสงเคราะห์ในการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีนโยบายด้านอื่น ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาสังคม ให้การดูแลความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รัฐบาลลำดับที่สามในสมัยของนายบรรหาร ศิลปอาชา ซึ่งเข้ามาบริหารประเทศใน พ.ศ. ๒๕๓๘ ก็ได้ระบุไว้ในนโยบายด้านแรงงาน และสวัสดิการสังคมว่าจะส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง รัฐบาลในสมัยต่อมาที่นำ โดยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ซึ่งบริหารประเทศระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๙-๒๕๔๐ ก็ได้มีนโยบายด้านสังคมที่จะส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ถูกทอดทิ้งอย่างจริงจัง ให้ได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม^{๖๓}

ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์, กล่าวว่า การจัดการบริการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ สำหรับผู้สูงอายุไร้ญาติขาดที่พึ่งปัจจุบันรัฐบาล โดยกรมประชาสงเคราะห์ มีสถานสงเคราะห์คนชรารวม ๑๗ แห่ง โดยมีบริการด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ ๗ ด้าน ได้แก่ บริการปัจจัยสี่ บริการรักษาพยาบาล บริการกายภาพบำบัด บริการอาชีพบำบัด บริการสังคม

^{๖๒} จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน. การประเมินบริการสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕-๓๐.

^{๖๓} ทรงธรรม สวณีย์, **สวัสดิการผู้สูงอายุ : การมีส่วนร่วมของชุมชนภายใต้ภาวะวิกฤต**, สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. ๒๕๔๐), หน้า ๑๖-๒๑.

สงเคราะห์ กิจกรรมนันทนาการและศาสนกิจบริการฆาปนกิจศพออย่างไรก็ตาม บริการสถานสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุควรจัดเป็นบริการทางเลือกสุดท้าย หากไม่สามารถรับบริการประเภทอื่น ๆ ได้อีกแล้ว เพราะเป็นบริการที่แยกผู้สูงอายุออกจากครอบครัวและชุมชนเดิมของตนอันจะส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ และระบบจิตวิทยาสังคมของผู้สูงอายุได้ปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมขึ้นสำหรับผู้สูงอายุ ครอบครัวและชุมชน เพื่อให้สามารถประคับประคองกันไปได้ โดยพยายามที่สุดที่จะให้มีผู้สูงอายุที่จำเป็นต้องเข้าไปอยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐเฉพาะแต่ผู้ที่ไร้ลูกหลานญาติมิตรจริง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งเมื่อครอบครัวและชุมชนไม่อาจจะช่วยดูแลได้แล้วเท่านั้น ทั้งนี้โดยรัฐจะพยายามให้การหนุนช่วยในมาตรการที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องพัฒนาระบบนี้ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมไทยต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานสงเคราะห์ควรอยู่ในหมู่บ้านนั้น ๆ โดยมีครอบครัว ชุมชนช่วยกันดูแล โดยรัฐหนุนช่วยด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตกับครอบครัวและพื้นเพของตนเองได้ เช่น ให้การสงเคราะห์ครอบครัวมีบริการเยี่ยมบ้านบริการให้คำปรึกษา บริการวิชาการจัดอบรม ฯลฯ

บริการประเภทศูนย์บริการทางสังคมแก่ผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีศูนย์บริการผู้สูงอายุรวม ๑๔ แห่ง สำหรับให้บริการผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่กับครอบครัวในชุมชน และยังต้องการบริการบางประเภท บริการผู้สูงอายุให้บริการในกิจกรรม ๓ ลักษณะ ดังนี้^{๖๔}

๑) บริการภายในศูนย์เป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุในด้านสุขภาพอนามัย ภายภาพบำบัดสังคมสงเคราะห์ กิจกรรมเสริมรายได้ กิจกรรมเสริมความรู้และศาสนกิจเป็นต้น

๒) บริการหน่วยเคลื่อนที่ เป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุในชุมชน โดยการออกหน่วยเยี่ยมเยียน ให้คำแนะนำปรึกษา บริการด้านสุขภาพอนามัยและบริการข้อมูลข่าวสาร

๓) บริการบ้านพักฉุกเฉิน เป็นบริการที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า โดยรับเข้าพักในบ้านพักฉุกเฉิน และให้บริการในด้านปัจจัย ๔ สังคมสงเคราะห์ หรือส่งไปรับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร กล่าวว่า แนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยกล่าวถึง การบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในต่างประเทศ และในประเทศไทย รวมทั้งกล่าวถึงกรณีศึกษาหน่วยงานที่ให้บริการสวัสดิการสังคมของไทย กล่าวโดยสรุปได้ว่า หน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้บริการในปัจจุบันนั้นมีทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและรัฐบาล เช่น กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม กรมการศึกษานอกโรงเรียนกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหน่วยงานเอกชน เช่น สมาคม

^{๖๔} ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์, **ศรีสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๓๕๓๘), หน้า ๑๗๖-๑๗๗.

สงเคราะห์ มูลนิธิวัยวัฒนานิวาสน์ สถานสงเคราะห์คนชรา บ้านบางแคเป็นต้น ลักษณะของบริการจะเป็นการให้ความช่วยเหลือทางด้านวัตถุหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการให้บริการเพื่อพัฒนาสำหรับแนวคิดในการให้บริการในอนาคตนั้น จะเน้นการให้บริการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่มุ่งแก้ไขปัญหา และส่งเสริมความต้องการของผู้สูงอายุมากขึ้น โดยแนวคิดในการปฏิบัติงานโดยใช้ชุมชนเป็นพื้นฐานเน้นความสำคัญของครอบครัวเป็นสถาบันเบื้องต้นที่สำคัญในการให้ความดูแลผู้สูงอายุ การปฏิบัติงานนั้นมุ่งความสนใจกับการทำงานเชิงสหวิชาการเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์การนักวิชาชีพในอนาคตที่จะประสานประโยชน์ให้มากที่สุด ขณะเดียวกันบทบาทของนักวิชาชีพในการให้บริการโดยตรงยังคงได้รับการส่งเสริมให้คงไว้ รวมทั้งพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาในบทบาทของผู้ปกครองและเรียกร้องสิทธิของผู้รับบริการ อันจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย ซึ่งจะเป็นการให้บริการกับผู้สูงอายุที่สมบูรณ์ และต่อเนื่องสามารถสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมต่อไป^{๖๕}

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ กล่าวว่า ปัจจุบันสถานสงเคราะห์คนชรา ส่วนมากมีการจัดการและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมตามความสมัครใจแต่กิจกรรม ส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางของการสังคมสงเคราะห์ ด้วยทัศนคติที่มองผู้สูงอายุเป็นผู้ด้อยโอกาส ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพในของผู้สูงอายุในปัจจุบันที่มีใช้เพียงคนชราด้อยค่าหากแต่เสมือน “คลังปัญญา” ที่สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้ประเทศชาติและเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่เสมือนเป็นต้นทุนทางปัญญาของสังคม^{๖๖}

ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา กล่าวว่า การดำเนินงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านต่อการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นไปตามนโยบายการสั่งการ มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านไม่กี่แห่งที่ประสบความสำเร็จดี ซึ่งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง โดดเด่นเสียสละ คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของศูนย์ ประธานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้านต้องเข้าใจงานสงเคราะห์ราษฎรตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง แต่เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เป็นโครงสร้างเดียวกันของงานปกครองและพัฒนา ประธานศูนย์ราษฎรประจำหมู่บ้านต่อการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับ

^{๖๕} ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, แนวทางการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ, (สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๘.

^{๖๖} สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, “ผู้สูงวัยช่วยสังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุขแล้ว สังคมไทยให้อะไรกับผู้สูงวัย”, วารสารสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ๑, (มกราคม-มีนาคม), ๒๕๕๐), หน้า ๔-๘.

ผู้สูงอายุทั้งหมด ๙ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้นำตามตำแหน่งที่มีภาระงานมากขาดความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรอย่างแท้จริง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ ที่คำนึงถึงจิตใจ ผลกระทบวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีผู้ดูแลประกอบกับการ ใช้หลักเกณฑ์อื่น ๆ พิจารณาร่วมด้วยการสร้างความเข้มแข็งของศูนย์ความเข้มแข็งของ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรฯ จึงเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาการพัฒนากลุ่มเครือข่ายองค์กรที่ เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาเข้าร่วมกระบวนการทำงานตลอดเวลา และต้องเป็นการ บริหารงานที่ต่อเนื่องเป็นการพัฒนาจิตสำนึกด้านสวัสดิการ^{๖๗}

สรุปได้ว่า สถานสงเคราะห์นั้น ถือว่าเป็นสถานที่ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุที่ บุตรหลานไม่ค่อยมีเวลาดูแลและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้ ทุกภาคส่วน ควรที่จะดูแลท่านทั้งหลายพูดคุยใส่ใจท่านเหมือนท่านเหล่านั้นเป็นญาติของเราอีกคน ดังนั้น ผู้บริหารเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์บ้านบางแค จึงต้องช่วยกันบริหารจัดการสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความประทับใจต่อผู้สูงอายุ และประชาชนผู้มาใช้บริการต่อไป

๒.๓ การบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานสถานสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง กับตำราทางวิชาการของนักวิชาการทั้งหลายจึงได้ประมวลแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ การบริหารสถานสงเคราะห์

การบริหารสถานสงเคราะห์นั้น เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ที่ จะต้องกำหนดแผนงาน วิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบระเบียบ เพราะถ้าระบบระเบียบการบริหารภายในสถานสงเคราะห์ไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานสงเคราะห์ จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์เป็นสำคัญ

^{๖๗} รัชฎญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, “การประเมินรูปแบบบริการที่จัดให้ผู้สูงอายุในชุมชน : เน้นการให้บริการของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน”, (สมุทรปราการ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหัว เฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ๒๕๔๒), หน้า ๔๐-๔๓.

๒.๓.๒ ประวัติความเป็นมาของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค^{๖๘}

บ้านบางแค นั้น เดิมใช้ชื่อว่า สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๙๖ ในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี การจัดตั้งสถานสงเคราะห์แห่งนี้นับเป็นสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุแห่งแรกของประเทศไทย เพื่อให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุตามนโยบายสวัสดิการสังคมของรัฐ โดยเริ่มเปิดดำเนินการในสมัยของนายปกรณ อังศุสิงห์ เป็นอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ จนกระทั่งเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๖ บ้านบางแค ได้ปรับบทบาทหน่วยงานปฏิบัติการดูแลผู้สูงอายุ มาเป็นงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุและในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น ศูนย์พัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค

๒.๓.๓ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และเผยแพร่ข่าวสารด้านการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสวัสดิการผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน

๓. เพื่อเป็นศูนย์ประสานเครือข่ายในการให้บริการสังคมผู้สูงอายุ

๔. เพื่อเป็นศูนย์ต้นแบบการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีมาตรฐาน

วิสัยทัศน์

“เข้าถึงบริการ ประสานเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายพึ่งตนเอง”

พันธกิจ

“ดำเนินการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกรูปแบบโดยมุ่งพัฒนาบริการให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ”

เป้าหมาย

“ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง ได้มาตรฐาน และกลุ่มเครือข่ายได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ และสังคม มีนคง”

ภารกิจ

๑. เป็นหน่วยงานต้นแบบที่ได้มาตรฐานในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุและจัดบริการรูปแบบใหม่ ๆ

๒. เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานกับผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน

^{๖๘} กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, วารสารสรุปผลการดำเนินงาน, ศูนย์พัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓), พิมพ์ที่โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์, หน้า ๙-๑๒.

๓. เป็นสถานที่ฝึกการปฏิบัติงาน ด้านผู้สูงอายุ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๔. เป็นต้นแบบสร้างเครือข่ายในชุมชนและประสานงานการจัดหาทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการให้บริการผู้สูงอายุ
๕. ดำเนินการพัฒนา รูปแบบบริการ ประเมินผล ติดตาม ให้คำแนะนำปรึกษา และเสนอแนะจัดบริการที่เหมาะสมให้กับเป้าหมายให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
๖. เป็นศูนย์กลางระดับภาคทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารด้านผู้สูงอายุและให้ความรู้ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ และหน่วยงานเกี่ยวข้อง
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการและการวิจัยในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ในพื้นที่

๒.๓.๔ บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๑) ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

เป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ เช่น ข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ให้บริการของศูนย์พัฒนาฯ บ้านบางแค ข้อมูลเครือข่ายการดำเนินงานให้บริการผู้สูงอายุ สถานที่ให้บริการด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ ข้อมูลผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถ ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุ

๒) ศูนย์ฝึกอบรมสัมมนา

มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุให้กับหน่วยงานที่ดำเนินการด้านผู้สูงอายุทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่รับผิดชอบ จัดการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาผู้ปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้สูงอายุและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ อาทิ จัดฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติการดูแลผู้สูงอายุ จัดค่ายสำหรับผู้สูงอายุและครอบครัว จัดบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น

๓) ศูนย์การเรียนรู้

มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ และถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ โดยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน นักเรียน นักศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เข้าศึกษาดูงาน ฝึกอบรม วิจัย ด้านการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาด้านอาชีพและประสบการณ์ของผู้สูงอายุ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนางานสวัสดิการผู้สูงอายุ ถ่ายทอดความรู้ด้านอาชีพและภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ

๔) ศูนย์การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุแบบสถาบัน ประกอบด้วย

บริการดูแลผู้สูงอายุกลางวัน โดยจัดบริการให้ผู้สูงอายุที่อยู่ภายนอกเข้ามาใช้บริการในตอนกลางวัน โดยมีบริการด้านสังคมสงเคราะห์ กิจกรรมเสริมความรู้ กิจกรรม

นั้นธนาคาร กิจกรรมส่งเสริมรายได้ บริการด้านการแพทย์ บริการกายภาพบำบัด บริการบ้านพักฉุกเฉิน จัดบริการเลี้ยงดูผู้สูงอายุชั่วคราว ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งได้บริการที่พักอาศัยและบริการอื่น ๆ ที่มีในศูนย์พัฒนาฯ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายบริการที่พักอาศัยรูปแบบสถานสงเคราะห์



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค

ที่มา : กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วารสารสรุปผลการดำเนินงาน, ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓, พิมพ์ที่ โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสย์, หน้า ๖.

ลักษณะของการบริหารจัดการ

ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค ได้จัดระบบการบริหารจัดการภายใน โดยแยกเป็น ดังนี้ ฝ่ายบริหาร และกลุ่มงานพัฒนาการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีงานหลักของศูนย์พัฒนาฯ บ้านบางแค คืองานมูลนิธิบ้านบางแคฯ ร่วมอยู่ด้วย ซึ่งสรุปการบริหารจัดการโดยย่อ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงาน

รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปของหน่วยงาน เช่น สารบรรณ ชุรکار การเงิน และบัญชีงบประมาณ พิมพ์ดีด พัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ เวรยาม สถิติ ข้อมูลประชาสัมพันธ์และเผยแพร่งานโครงการกิจกรรมและงานอื่นที่มีใช้หน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด โดยเฉพาะ

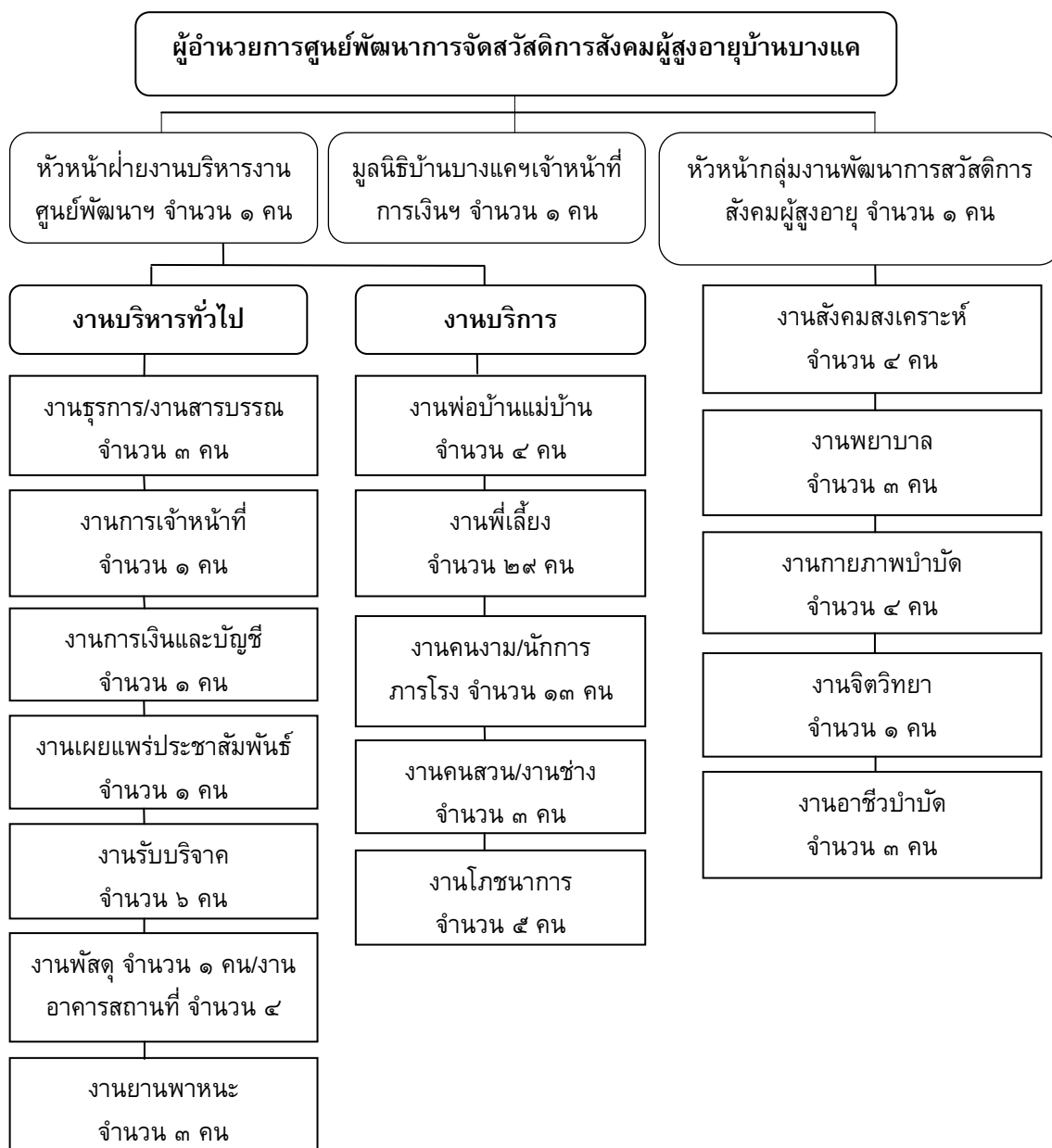
๒. กลุ่มงานพัฒนาการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

มีการแบ่งงานในกลุ่มออกเป็น ๕ งาน คือ งานสังคมสงเคราะห์ งานจิตวิทยา งานพยาบาล งานกายภาพบำบัด และงานอาชีพบำบัด โดยแต่ละส่วนงานต้องขึ้นตรงกับหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ทั้ง ๕ งาน มีหน้าที่ รับผิดชอบ งานตามวิชาชีพที่ได้รับมอบหมาย อาทิ งานด้านสังคมสงเคราะห์ งานจิตวิทยา ดูแลให้คำแนะนำปรึกษา การจัดการศพเมื่อผู้รับบริการเสียชีวิต การพิจารณาจำหน่ายผู้รับบริการพ้นจากศูนย์พัฒนาฯ การเยี่ยมเยียนติดตามผลเมื่อผู้รับบริการพ้นจากศูนย์พัฒนาฯ ดูแลเรื่องการบริหารปัจจัย ๔ แก่ผู้รับบริการ การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับบริการ การประสานงานกับหน่วยงาน และองค์กรสังคมสงเคราะห์เอกชน และงานด้านวิชาการสังคมสงเคราะห์ของศูนย์พัฒนาฯบ้านบางแค งานพยาบาลและงานกายภาพบำบัด ให้การบำบัดรักษาฟื้นฟูทางการแพทย์ งานอาชีพบำบัด เป็นการบำบัดและฟื้นฟูด้านอาชีพแก่ผู้รับบริการที่ยังสามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมได้

๓. มูลนิธิบ้านบางแค

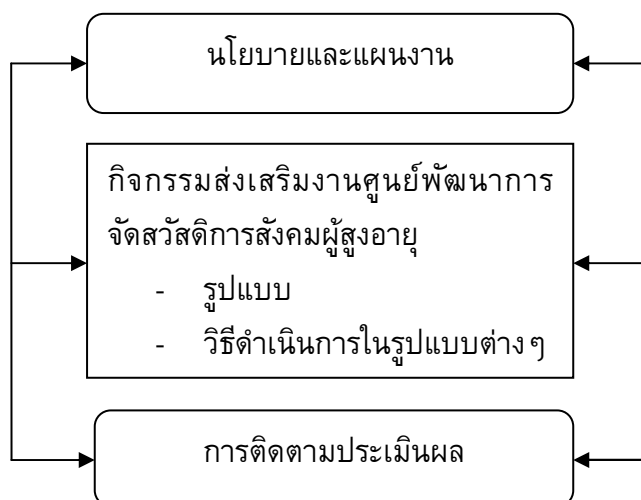
รับผิดชอบในเรื่องงานบริหารทั่วไปในส่วนของมูลนิธิบ้านบางแคฯ เช่น การเงิน และบัญชี การประชาสัมพันธ์หาทุนสมทบกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาฯ บ้านบางแค เป็นต้น

โดยสรุปทั้ง ๓ ฝ่าย จะมีส่วนร่วมกันในการควบคุม และบริหารหน่วยงานศูนย์พัฒนาฯ บ้านบางแคให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยทำงานแบบมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม โดยมีจุดมุ่งหมายในการให้การสงเคราะห์ และพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้มีคุณภาพสูงสุด



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค

ที่มา : กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.วารสารสรุปผลการดำเนินงาน, ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓, พิมพ์ที่ โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์, หน้า ๗.



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค

ที่มา : กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วารสารสรุปผลการดำเนินงาน, ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓, พิมพ์ที่ โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิชย์, หน้า ๘.

ดังนั้น จึงถือได้ว่าสถานสงเคราะห์บ้านบางแคเป็นสถานที่ที่อาศัยของผู้สูงอายุที่ไม่มีที่อยู่อาศัยขาดความอบอุ่นไม่มีผู้ดูแลอยู่กับครอบครัวไม่มีความสุขและถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองของผู้สูงอายุทั้งหลายเหล่านั้นมีความสุขได้ ถึงจะมีใช้บ้านหลังแรกของตนก็ตาม มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารสถานสงเคราะห์ ไว้ดังนี้

จุลเทพ ธีระธาดา ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุได้จำแนกการให้การจัดการบริการตามลักษณะกิจกรรมที่จะจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินการอยู่ในประเทศไทย เป็นด้านต่าง ๆ เช่น

๑) บริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น บริการคลินิกผู้สูงอายุ บริการอาสาสมัครสาธารณสุข บริการส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย บริการฟื้นฟูสุขภาพด้านกายภาพบำบัด บริการบัตรสุขภาพ รักษาพยาบาลฟรี เป็นต้น

๒) บริการด้านการศึกษา เช่น การจัดสัมมนาและบรรยายเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ การฝึกอาชีพเพื่อเป็นรายได้ หรือเพื่อเป็นกิจกรรมเวลาว่าง ฯลฯ

๓) บริการด้านนันทนาการ วัฒนธรรมและสังคม เช่น การจัดกิจกรรม เพื่อความบันเทิง การแสดง การร้องรำทำเพลง การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การจัดกิจกรรมพัฒนาสังคม ฯลฯ

๔) ด้านการบริการให้การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เป็นศูนย์บริการทางสังคมสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ฯลฯ

๕) ด้านบริการที่พักอาศัย เป็นกิจกรรมด้านการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เช่น การจัดสถานสงเคราะห์ หรือบ้านพักฉุกเฉิน เป็นต้น

บริการสังคมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุในสังคมไทยที่กล่าวมาบางด้าน ได้มีการจัดให้บริการมายาวนานแล้ว บางด้านเพิ่งเริ่มให้บริการเมื่อไม่นานมานี้ ส่วนใหญ่เป็นบริการที่จัดโดยภาครัฐ นอกจากด้านสุขภาพและที่พักอาศัยที่เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน^{๖๕}

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๕๔ และมาตรา ๘๐ วรรคสอง ส่งผลให้เกิดการผลักดันพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อใช้เป็นกฎหมายที่จะเอื้อให้เกิดโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการที่จะรองรับการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุของประเทศ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มีสาระสำคัญโดยสรุป คือ มีการกำหนดให้มีคณะทำงานที่รับผิดชอบในการจัดการสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ทั้งในเชิงนโยบาย แผนงาน และเสนอความเห็นในการออกกฎหมาย มีการจัดการตั้งกองทุนเพื่อผู้สูงอายุ และกำหนดสิทธิและประโยชน์ที่ผู้สูงอายุพึงจะได้รับการคุ้มครอง พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติได้ปรากฏมาตรการในการคุ้มครองและสนับสนุน ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ดังนี้

“มาตรา ๑๑ ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การบริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุขที่จัดไว้ โดยให้ความสะดวกแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ

๒. การศึกษาตามความเหมาะสม

๓. การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม

๔. การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน

๕. การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่ ยานพาหนะหรือการบริการสาธารณะอื่น

๖. การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม

๗. การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง

^{๖๕} จุลเทพ วีระชาติดา, แนวทางการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ, พ.ศ. ๒๕๓๗, หน้า ๒๓-๒๔.

๘. การให้คำแนะนำ ปรีกษา หรือดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี
๙. การจัดการที่พักอาศัย อาหาร และเครื่องนุ่งห่มให้ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง
๑๐. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๑๑. การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี
๑๒. การอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด^{๗๐}

วรรณิ ชัชวาลทิพากร มาลินี ชลานันท์ อรพิณ ฐานกุลศักดิ์ และดารุณี ภูษณสุวรรณศรี ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์ใน ๘ ด้าน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การรับผิดชอบต่อสุขภาพ และการจัดการกับความเครียดพบว่า ผู้สูงอายุมีการออกกำลังกายในระดับต่ำ การรับผิดชอบต่อสุขภาพของ เพศหญิงอยู่ในระดับต่ำ เพศชายอยู่ในระดับปานกลาง การรับประทานอาหารอยู่ในระดับปานกลางและการจัดการกับความเครียดอยู่ในระดับสูง และพบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ดังนี้^{๗๑}

๑. เพศหญิงดูแลสุขภาพดีกว่าเพศชาย
๒. ผู้สูงอายุที่อายุน้อยดูแลสุขภาพดีกว่าผู้สูงอายุที่อายุมาก
๓. ผู้สูงอายุที่ระดับการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองสูง ดูแลสุขภาพดีกว่าผู้ที่มีการรับรู้ระดับภาวะสุขภาพต่ำ
๔. ผู้สูงอายุที่มีอาชีพหลังอายุ ๖๐ ปี ในกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม ทำสวนทำไร่ทำนา และรับจ้างมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพดีกว่ากลุ่มที่เคยเป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และไม่ได้ทำงาน
๕. ผู้สูงอายุที่ไม่มีโรคประจำตัวมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพดีกว่ากลุ่มผู้มีโรคประจำตัว
๖. ผู้สูงอายุที่มีสถานบริการ และสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึง และใช้บริการได้สูง มีพฤติกรรมดูแลสุขภาพดีกว่ากลุ่มที่ไม่มีสถานบริการ และเข้าถึงบริการได้ต่ำ
๗. ผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนมีพฤติกรรมดูแล สุขภาพดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

^{๗๐} พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๓๐ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๖.

^{๗๑} วรรณิ ชัชวาลทิพากร มาลินี ชลานันท์ อรพิณ ฐานกุลศักดิ์ และดารุณี ภูษณสุวรรณศรี, วารสารพัฒนาวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ : หน้า ๓-๑๔.

๘. ผู้สูงอายุที่ได้รับการสนับสนุนด้านการส่งเสริมสุขภาพจากเจ้าหน้าที่สูง มีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านการส่งเสริมสุขภาพจากเจ้าหน้าที่

๙. ผู้สูงอายุที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ

เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ พบว่า ตัวแปรด้านการมีสถานบริการ และสถานที่ในการส่งเสริมสุขภาพ และตัวแปรด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการที่ผู้สูงอายุจะมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพสูง

สรุปได้ว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการหลายด้านทั้งด้านสุขภาพ ด้านจิตใจ และสังคม หากผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ทั้งหลายได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว ในปริมาณที่เหมาะสม ก็จะทำให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ แต่หากความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจของผู้สูงอายุเหล่านั้นได้เช่นเดียวกัน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔ ทางพระพุทธศาสนา เป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน หลายคนคงคุ้นเคยกับพรหมวิหารธรรม เพราะเหมาะสำหรับผู้บริหาร นักปกครอง ที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรหน่วยงานนั้น ๆ ของตนได้ในยุคปัจจุบันให้ดูดีอย่างเป็นระบบ

พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมทั้งหลายเหล่านั้นออกมาโดยไม่ต้องฝืนใจ นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ ย่อมช่วยเหลือมนุษย์เพื่อนร่วมโลก สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณาและยอมนับธรรมไว้ได้ด้วย อุเบกขา ดังนั้นเมื่อมีความกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อจะมีให้เสียธรรม ที่มาของคำว่าพรหมวิหารนี้ มาจากคำว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นเจ้าของผู้สร้างโลก ตามศาสนาพราหมณ์ เทพในพรหมโลก และมาจาก คำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของพระสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้ว “พรหมวิหาร” จึงแปลว่า ธรรมของพรหม หรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่มี ๔ ประการ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา^{๗๒}

^{๗๒} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๖๐-๗๖๑.

ในพระไตรปิฎก พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ มี ๔ ประการ ดังนี้

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองกล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒. กรุณา ความสงสาร คือ ช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความเดือดร้อนของปวงชนรวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

๓. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชังไม่ซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือ การกระทำของเขาเองว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ^{๗๓}

พระพุทธเจ้า ตรัสถึง พรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า

“ดูกรโทณะ ก็พรหมณ์เป็นเสมอด้วยพรหมอย่างไร พรหมณ์ในโลกนี้เป็น อุกโตสุชาติ ทั้งฝ่ายมารดา มีกรรมเป็นที่ถือปฏิสนธิมดจตติตลอด ๗ ชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียนได้โดยอ้างถึงชาติ เขาประพฤติโกมารพรหมจรรย์เรียนมนต์ตลอด ๔๘ ปี ครั้นแล้วแสวงหาทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์ เพื่ออาจารย์ โดยธรรมอย่างเดียว ไม่แสวงหาโดยมเป็นธรรม ก็กรรมในการแสวงหาอันอย่างไร คือ ไม่ใช่แสวงหาด้วยกลีกรรม พาณิชยกรรม โครักขกรรม การรับราชการ ศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาถือกระเบื้องเที่ยวภิกขาจารอย่างเดียว มอบทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์แก่อาจารย์แล้ว ปลงผมและหนวดนุ่งห่มผ้ากาสาเว ออกบวชเป็นบรรพชิต เขาบวชแล้วอย่างนี้ มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถาน ด้วยใจประกอบด้วยเมตตาอันไพบุลย์ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มี ความเบียดเบียนอยู่ มีใจประกอบด้วยกรุณา ประกอบด้วยมุทิตา ประกอบด้วยอุเบกขา แผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวาง แผ่ไปตลอดโลก ทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยอุเบกขา อันไพบุลย์ ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ เชอเจริญพรหมวิหาร ๔ ประการนี้

^{๗๓}ที่.ปา (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒.

แล้ว เมื่อตายไปย่อมเข้าถึงสุคติพรหมโลก ดูกรโทณะ พรหมณ์เป็นผู้ชื่อว่าเสมอด้วยพรหมอย่างนี้แล^{๗๔}

พรหมวิหาร ๔ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่ง อปัมัญญา ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบในการบริหารจัดการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคเจ้าหน้าที่ควรจะมีหลักธรรมประจำใจไว้เป็นแนวทางของตนเองเพื่อการประพฤติปฏิบัติที่สมบูรณ์ และเป็นแนวทางเพื่อใช้ประกอบในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรหมวิหาร ๔ ควรเจริญต่างเวลากัน ตามความเหมาะสม คือ เมตตา เจริญในยามปกติ กรุณา เจริญเห็นเขาตกทุกข์ได้ยาก มุทิตา เจริญเมื่อเห็นเขาได้ดีมีความสุข อุเบกขา เจริญเมื่อเห็นหรือรู้ว่าเขาถึงความวิบัติใครก็ช่วยไม่ได้^{๗๕}

ประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔

๑. กลายเป็นคนใจกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่ก่อพิษและแผ่ภัยแก่ใคร
๒. บุคลิกลักษณะน่านับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม
๓. มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ซึ่งจะทำให้ชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตผาสุกทุกสภาพ^{๗๖}

มีผู้ให้ความหมายและกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔ ดังนี้

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ) กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ ในลักษณะเหมือนเรือใจ ซึ่งมีหน้าที่เช่นเดียวกับเรือนกาย ซึ่งบุคคลใช้เป็นที่อยู่อาศัย และเป็นธรรมที่ตอกย้ำและเน้นกันมากเป็นพิเศษ จนเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ หรือธรรมเป็นหลักประจำตัวของผู้ใหญ่ เรียกพรหมวิหาร ๔ คือ^{๗๗}

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาที่เห็นคนอื่นมีความสุข ลักษณะของความเมตตา คือ ความสนิทสนม ความรักใคร่ที่ไม่เจือด้วยราคะ โดยเนื้อหาแล้วได้แก่ ความปรารถนาความสุขความเจริญให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น

^{๗๔} อัง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๑๗๒/๒๓๒.

^{๗๕} อภิ วิภังค. (ไทย) ๓๕/๓๖๒-๑๑๓.

^{๗๖} วัดป่าธรรมชาติ, ธรรมศึกษาอนุสรณ์, (ลาพวนต์ : แคลิฟอร์เนีย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๓.

^{๗๗} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ), นิเทศธรรม, (กรุงเทพมหานคร : แปดสิบเจ็ด, ๒๕๔๕).

๒. กรุณา ความสงสารที่จะช่วยให้คนอื่นหลุดพ้นจากความทุกข์ เมื่อเห็นคนอื่น
ได้รับความทุกข์ต้องการจะปลดเปลื้อง ขจัดปัดเป่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น

๓. มุทิตา ความพลอยชื่นชมยินดี เมื่อเห็นคนอื่นได้ดี มุทิตาคือความเบิกบานใจ
ได้แก่ ความพลอยชื่นชมยินดี ในขณะที่คนอื่นเจริญก้าวหน้า

๔. อุเบกขา ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลางไม่ให้เกิดความดีใจหรือเสียใจ

ปัญญาหนันทภิกขุ (ปิ่น ปัญญานนโท) กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่า เป็นหลักใจ
ได้แก่ผู้ใหญ่ที่ดียอมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือ
มีเมตตา รักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๑ กรุณา สงสาร
ช่วยเหลือผู้น้อยทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๑ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น
แม้จะได้รับการยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๑ อุเบกขา วางตนเฉย ๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้อง
ได้รับโทษหรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยให้ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ ๑^{๗๘}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า
พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความ
ประพฤติกี่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า
ดำเนินชีวิตหมดจดและประพฤติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ได้แก่

๑. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี
และทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัด
ความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตอันผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการ
แช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข
เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา ความใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วย
ปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่
สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะ
วินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อเขาควรได้รับผลอันสมกับ
ความรับผิดชอบของตน^{๗๙}

^{๗๘} ปัญญาหนันทภิกขุ (ปิ่น ปัญญานนโท), *หน้าที่ของคน*, (ฉบับสมบูรณ), (กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๘.

^{๗๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*,
หน้า ๑๒๔.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประพฤติบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อ มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบบางที่แปลว่าธรรมเครื่องอยู่ของพรหมหรือธรรมเครื่องอยู่อย่าง พรหมธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหมหรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มี คุณยิ่งใหญ่เรียกอีกอย่างว่า อัปมัญญา ๔ เพราะแผ่สม่ำเสมอ โดยทั่วไปในมนุษย์สัตว์ทั้งหลาย ในสถานที่ในหน่วยงานทุกระดับได้ไม่มีประมาณไม่จำกัดขอบเขต ซึ่งประกอบด้วยธรรมมี ๔ อย่าง คือ^{๘๐}

๑. เมตตา หมายถึง รักปรารถนาดีอยากให้เรามีความสุขมีจิตอันแผ่ไมตรี และ คิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้ามีน้ำใจเยื่อใยใฝ่ประโยชน์สุขแก่คนสัตว์ทั้งหลาย หรือนำใจปรารถนาประโยชน์สุขที่เป็นไปต่อมิตร

๒. กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัด ความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ไม่หนึ่งดูตายหรือทนนั่งอยู่ไม่ได้ต่อทุกข์ของคนสัตว์ ทั้งหมด

๓. มุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตผ่องใสบันเทิงกอบปรด้วย อาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงอยู่ในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดี มีความสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือมีจิตเรียบเที่ยงตรงดุจตราขึงไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตน ประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย และปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักการวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือควรได้รับผลอันสม กับความรับผิดชอบ ดังนั้นพรหมวิหาร ๔ จึงเป็นธรรมะอีกหัวข้อหนึ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับผู้บริหารงานได้ทุกองค์กร

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้ให้ความหมายพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่าบุคคล ผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น อันพรหมวิหารธรรมนั้นมี ๔ ประการ คือ^{๘๑}

๑. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

^{๘๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การเผยแผ่เชิงรุก, หน้า ๑๔.

^{๘๑} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พระในบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : คณากรรมการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๘-๙.

๒. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่น มีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจ เสมอในทำนองสุขก็สุขด้วยตัวเอง

๓. มุกิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉา ริษยาด้วยการทอดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จาก การไปแสดงไม่ตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือ ชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

๔. อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทันถมซ้ำเติม และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง พรหมวิหารธรรม หมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครอง หรือผู้บริหาร ๔ ประการ ได้แก่

๑. เมตตา คือ ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยเหลือให้เขาพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุกิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ^{๘๒}

พุทธทาสภิกขุ อธิบายว่า เราสามารถมองเรื่องหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ จากผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการ ตลอดจนพระสงฆ์ที่ให้ความหมายของหลักธรรมสำหรับผู้บริหาร คือพรหมวิหาร ๔ ดังนี้^{๘๓}

๑. ด้านเมตตา เป็นเรื่องของความรัก ความปรารถนาดี ความหวังให้ผู้อื่นมีความสุขมีจิตใจที่มีเยื่อใย ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ความเมตตาที่แสดงออกจะต้องปราศจากความอาฆาตพยาบาท โกรธแค้นแสดงออกทางสีหน้าและมีสาดตาที่เบิกบานแช่มชื่น สายตาที่แสดงออกใจถึงใจ ปิติ เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมที่พึงอบรมให้

^{๘๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๑.

^{๘๓} พุทธทาสภิกขุ, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๓, <http://sanpinkaew.multiply.com/journal/item/๑๔/๑๔>.

ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของทุกคน อีกอย่างหนึ่งต้องหัดแผ่จิตที่ดีให้คนอื่น สัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจง ด้วยใจที่ปรารถนา ดังคำกล่าวที่ว่า “จงอย่ามีเวรอย่า เบียดเบียนอย่ามีทุกข์ มีสุข รักษาตนให้สวัสดิ์เถิด” เมตตาเป็นรักอันบริสุทธิ์ ดังภาษิตที่ว่า “โลโกปตถมภิกขาเมตตา เมตตาเป็นธรรมเครื่องค้ำจุนโลก” ฉะนั้นจึงได้มีพระพุทธภาษิตตรัสสอน ไว้ให้ยกตนเป็นพยานหรือเป็นอุปมาแปลความว่า “ตนเองคิดค้นหาด้วยใจไปทั่วทุกทิศ ก็ไม่ พบว่าตนในที่ไหน ๆ ตนของคนอื่นทั้งหลายก็เป็นที่รักมากของเขาเหมือนอย่างนั้น เพราะเหตุ นั้นผู้ที่รักตนจึงไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น” และให้ยกตนที่เป็นที่รักเป็นอุปมาว่า “พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้ง ปวงด้วยเมตตาเหมือนอย่างเห็นคนผู้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจแล้วเกิดไม่ตรีจิตมิตรใจใคร ฉะนั้น ให้หัดแผ่เมตตาเข้าไปให้ตนเองก่อน แล้วจึงแผ่ไปให้คนอื่นตั้งต้นแต่คนที่เป็นที่รัก เพราะจะแผ่ไป ง่าย แล้วจึงแผ่ไปให้คนที่เป็กลาง ๆ แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็ศัตรูไม่ชอบใจกัน และให้วันคนที่ จะก่อให้เกิดราคะเสนหากับคนที่ตายไปแล้ว การแผ่เข้ามาให้ตนเองเพราะจะต้องมีตนเป็นพยาน อ้างอิงดังกล่าวข้างต้น พิจารณาดูก็จะเห็นได้ว่าตนเองจะต้องมีความสุขเพราะมีจิตใจสงบจาก อาฆาตพยาบาทเสียก่อน อาฆาตพยาบาทนั้นเหมือนอย่างไฟที่เผาใจตนเองให้ร้อน และแผ่ ความร้อนออกไปถึงคนอื่นด้วย ฉะนั้น ตนเองจึงเป็นบุคคลที่ควรมีเมตตาและแผ่เมตตาเข้ามาดับ ไฟที่เผาใจนี้ลงเสียก่อน ประพรมลงไปด้วยน้ำ คือ เมตตา ซึ่งจะเปลี่ยนจิตใจตนเองให้อยู่เย็น เป็นสุข และแผ่ความเย็นความสุขออกไปถึงผู้อื่นอีกด้วย

ดังนั้น เมตตาจึงมีความสำคัญต่อนักบริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ จะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา คือผู้บริหารต้องมีความรัก และความหวังดีต่อ เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ถ้าผู้บริหารรู้จักมองในแง่ดี หรือส่วนที่ดีของ เพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนที่เสียในตัวเขานักบริหารต้องรู้มองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะ ดังนั้นเมตตาหรือความรักจึงเกิดจากการมองแง่ดีของคนอื่น ๆ ดังท่านพุทธทาสภิกขุ ประพันธ์ไว้ว่า

“เรามีส่วนเลวบ้างช่างหัวเขา จงเลือกเอาส่วนดีเขามีอยู่เป็นประโยชน์โลกบ้างยังนำดู ส่วนที่ชั่วอย่าไปรู้ของเขาเลย

การจะหาคนดีในส่วนเดียว อย่ามัวเฝ้าหาค้นหาสหายเอ๋ยเหมือนมองหาหนวดเต่าตาย เปล่าเลย ผีก็ให้เคยมีแต่ดีมีคุณจริง”

๒. ด้านกรุณา เป็นความสงสารเห็นใจ ปรารถนาดีให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อเพื่อน ร่วมงานประสบเคราะห์ นักบริหารต้องมีความสงสาร มั่นใจและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อนักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น

กรุณาต่างจากเมตตาตรงที่ว่า กรุณาเกิดขึ้นเมื่อมองจุดด้อยของผู้อื่น ส่วนเมตตา เกิดขึ้นเมื่อมองจุดดีของเขา เช่น เราเห็นเด็กน้อยหน้าตาน่ารักเดินมา เรามีจิตเมตตาเขา เมื่อเด็กนั้นหกล้มปากแตก เรามีจิตกรุณาเขา ความกรุณานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึง อบรมให้มีจิตใจ วิธีอบรม คือ ระวังจิตใจอย่าให้มีความคิดที่จะเบียดเบียนใครและฝึกให้จิตใจว่า

เมื่อตนเองมีทุกข์ก็ต้องการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นหรือสัตว์อื่นก็ต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือเช่นกัน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงควรฝึกหัดให้จิตใจไม่หนึ่งเดียว ควรชวนช่วยช่วยเหลือของผู้อื่นตามความสามารถหรือตามที่จะสามารถทำได้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา คือ มีความสงสารต่อเพื่อนร่วมงานที่ประสบเคราะห์กรรมและคิดหาทางช่วยเหลือให้พ้นทุกข์นั้น ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วย

๓. ด้านมุกิตา เป็นความรู้สึกพลอยยินดีชื่นชมยินดีเมื่อผู้ใดดี มีสุข มีจิตใจแจ่มชื่นเบิกบาน ตลอดจนเห็นเขาประสบความสำเร็จพร้อมสนับสนุน ไม่มีจิตใจที่ริษยา มุกิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมที่ควรอบรมให้มีขึ้นในจิตใจของผู้บริหาร และฝึกหัดให้คิดว่าตนเองมีความยินดีไม่ริษยาต่อผู้อื่น

ในด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมปัจจุบัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบรัศมี ไม่กีดกันใคร และต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่ ดังคำกลอนที่ว่า

“อันเพื่อนดีมีหนึ่งถึงจะน้อย ดีกว่าร้อยเพื่อนคิดริษยา

แม้เกลือหยิบหนึ่งน้อยด้อยราคา ยิ่งดีกว่าน้ำเค็มเต็มทะเล”

๔. ด้านอุเบกขา เป็นความวางใจเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง มีจิตใจที่มั่นคงเที่ยงตรง ไม่เข้าข้างคนใดคนหนึ่ง มีความยุติธรรม อุเบกขาเป็นภาวะจิตใจที่เป็นกลาง นอกจากนี้ยังเป็นพรหมวิหารธรรมที่ควรจะมีในจิตใจของผู้บริหารอีกข้อหนึ่ง เมื่อทำจิตใจเป็นอุเบกขาได้ก็ควรฝึกหัดที่จะแผ่จิตออกไปให้แก่ผู้อื่น โดนไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความยินดี “มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตนเอง เป็นทายาทรับผลของกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมอันใดไว้ดีหรือชั่วก็ต้องรับผลของกรรมนั้น”

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขามาใช้ในการบริหารงานปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน เสมอภาคกันด้วยความยุติธรรมอีกอย่างหนึ่ง ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันของผู้ร่วมงานทุกคน และในบางสถานการณ์จำเป็นต้องวางเฉยเป็นกลางรู้เท่าทัน

พิสิฐ เจริญสุข ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรมถูกต้องทำนองครองธรรม ก่อให้เกิดอานิสงสันนันทปการโดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้^{๔๔}

^{๔๔} พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

๑. ยามตื่นก็เป็นสุข
๒. ยามหลับก็เป็นสุข
๓. ยามฝันก็เป็นดี ไม่มีฝันร้าย
๔. เป็นที่รักของคนทั้งปวง
๕. เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล
๖. เทพยินดีคุ้มครองรักษา
๗. ภัยพิบัติ ศาสตร์ราหู ยาพิษ ไม่แผ้วพานกรำกราย
๘. มีจิตที่มั่นคงมีเสถียรภาพ
๙. มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอ้มเอิบ
๑๐. เมื่อเวลาสิ้นใจก็มีสติ
๑๑. เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลกุตระธรรมก็สุขสุดในพรหมโลก

มาลินี จุฑะรพ ได้กล่าวไว้ว่า ในสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลทุกเพศทุกวัย ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านฐานะหน้าที่การงาน อุปนิสัย ความรู้ ความประพฤตินี้ทั้งคนดี และคนเลว มีทั้งคนที่แข็งแรงและอ่อนแอ หากไม่มีการปกครอง ไม่มีผู้ใช้อำนาจปกครอง สังคมก็จะสับสนวุ่นวาย ไม่มีระเบียบวินัย เกิดการเอาัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงกันตามใจชอบ การปกครองจะช่วยควบคุมดูแลสังคมให้มีความเรียบร้อย มีความสงบสุข จะเป็นการปกครองระบอบใดก็ตาม การปกครองที่ดีจะต้องเป็นการปกครองที่สร้างความเป็นธรรมในสังคม ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักธรรมสำหรับส่งเสริมการปกครองไว้เป็นอันมาก สำหรับในที่นี้จะเสนอหลักเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔ ดังต่อไปนี้

คำว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่หรือธรรมประจำใจอันประเสริฐ ๔ อย่าง คือ^{๘๕}

๑. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข
๒. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดจะช่วยให้อื่นพ้นทุกข์
๓. มุทิตา หมายถึง ความพลอยยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้ดี
๔. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง ความวางเฉย ไม่ดีใจเสียเมื่อผู้อื่นถึง

ความวิบัติ

หลักพรหมวิหาร เป็นธรรมอันประเสริฐที่พ่อแม่จะต้องยึดถือปฏิบัติในการเลี้ยงดูลูกหลานเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทุก ๆ ด้าน โดยอาศัยหลักปฏิบัติดังต่อไปนี้

^{๘๕} มาลินี จุฑะรพ, จิตวิทยาการเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เปลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

๑. เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้คนทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และเป็นสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตานี้ขึ้นอยู่กับที่การได้ฝึกอบรมจิตใจให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อสรรพสัตว์ทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นสัตว์ประเภทใด โดยยึดถือหลักสัตว์ทุกตัวกลัวตาย รักความสุขเกลียดทุกข์ มีความรักชีวิตเสมอเหมือนกันหมด การฝึกจิตใจให้มีความเมตตาสามารถทำได้ ๒ วิธีคือ การปฏิบัติปกติและการปฏิบัติเป็นหลักการ

การปฏิบัติปกติ อาจจะทำได้โดยการฝึกแผ่เมตตา เพราะการแผ่เมตตานี้หมายถึง การกระจายความหวังดี ของตนให้กว้างขวางออกไปเรียกว่า “อโณชิสณา” หวังให้สรรพสัตว์มีความสุขโดยทั่วหน้าไม่หวังผลตอบแทนใดทั้งสิ้น และจะปฏิบัติเป็นประจำให้เป็นนิสัยหรือมีจิตสำนึก โดยการทำสมาธิก่อนแผ่เมตตาก่อนนอน กล่าวคือการตั้งในใจเสมอว่า ขอให้มนุษย์และสัตว์ทั้งปวงจงมีความสุข โดยมีคำกล่าวที่ใช้กันโดยทั่วไป คือ

สัตว์ทั้งหลายที่เป็นเพื่อนทุกข์	เกิดแก่ เจ็บตาย ด้วยกันทั้งหมดทั้งสิ้น
จงเป็นสุขเป็นสุข เป็นสุขเถิด	อย่าได้มีเวรแก่กันและกันเลย
จงเป็นสุขเป็นสุข เป็นสุขเถิด	อย่าได้มีความทุกข์กายทุกข์ใจเลย
จงมีความสุขกายสุขใจเถิด	รักษาตนให้พ้นทุกข์ภัยทั้งสิ้นเทอญ

การปฏิบัติอย่างเป็นพิธีการนั้น หมายถึง การปฏิบัติแผ่เมตตา ตามระเบียบของการสวดมนต์กล่าวคือเมื่อสวดมนต์ประจำวัน หรือก่อนนอน โดยมีการปฏิบัติตามคำสอนของผู้กล่าวนำอันสงฆ์ของการแผ่เมตตานี้พระพุทธองค์ได้ทรงสรุปไว้มี ๑๑ ประการ คือ^{๘๖}

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| ๑. นอนหลับสบาย | ๒. ตื่นขึ้นก็สบาย |
| ๓. ไม่ฝันร้าย | ๔. คนรัก |
| ๕. อมมนุษย์รัก | ๖. เทวดารักษา |
| ๗. คู่มกกันอันตราย | ๘. จิตตั้งมั่น |
| ๙. ผีพรรณผ่องใส | ๑๐. ไม่ตายอย่างหลงใหล |
| ๑๑. ถ้ายังไม่บรรลุนิพพาน | ตายแล้วไปสู่พรหมโลก |

หากพิจารณาในความหมายปัจจุบันคือ ความรัก หรือความปรารถนาดีนั้นเอง ความต้องการที่จะให้สัตว์ทั้งหลายมีความสุขถ้วนหน้า มีความสำเร็จในชีวิตด้วยความบริสุทธิ์ใจ เมตตาจึงเป็นความรักที่สูงกว่าความรักทั่วไป โดยจะเป็นมอบความรัก โดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เป็นความรักของผู้ใหญ่ เช่น พ่อ แม่ หรือผู้มีฐานะสูงในสังคมมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตน เมื่อบุคคลมีความเมตตา การแสดงออก ทางการกระทำที่เรียกว่า

^{๘๖} อจ. เอก. (ไทย), ๒๔/๑๕/๔๒๕-๔๒๖.

พฤติกรรม ๓ คือ กายกรรม วาจากรรมและมโนกรรม จะมีลักษณะอนุเคราะห์ช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ต่อกันอย่างเต็มที่

ทางพระพุทธศาสนาสอนเรื่องเมตตา หรือความรักให้เป็นแบบความรักทั่วไป ส่วนในเมตตาสูตได้กล่าวไว้ว่า “มารดา ผู้มอบบุตรคนเดียวผู้เกิดในตน แม้ด้วยชีวิต จันใดบุคคลพึงเจริญเมตตาจิตไม่มีขอบเขตในสรรพสัตว์แม้จะนั้น”

ดังนั้นสถาบันครอบครัว หมู่บ้าน ประเทศชาติ นานาชาติ จะมีความสงบสุขร่มเย็น ทุกหนทุกแห่ง การใช้ปรัชญาเป็นพื้นฐานของชีวิตในทุกข์ชั้นตอน คือ เมตตา จะช่วยให้เกิดความสำนึกในเรื่องคุณค่าของชีวิต ทั้งนี้เพราะทุกชีวิตมีการพัฒนาเมตตาให้มีความมั่นคงในจิตใจของบุคคลใดแล้ว คุณธรรมอื่น ๆ ก็เกิดตามมาโดยธรรมชาติ

๒. กรุณา แปลว่า ความสงสาร คือ คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์เดือดร้อน ได้แก่ ไฟใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณานั้นเริ่มต้นด้วยความสงสารผู้ได้รับความทุกข์ยากลำบากตามเหตุการณ์นั้น ๆ เช่น การช่วยเหลือคนเจ็บ การช่วยเหลือคนตกยากอนาถา การช่วยเหลือคนขาดแคลน

๓. มุทิตา แปลว่า ความชื่นบาน ความพลอยยินดี ในเมื่อผู้อื่นได้ดี หลักธรรมข้อนี้เป็นลักษณะของผู้มีจิตใจกว้างขวางยินดีต่อความดีของผู้อื่น นักกีฬาที่แข่งขันแล้วฝ่ายตรงข้ามชนะก็แสดงออกซึ่งความยินดี ไม่อิจฉาริษยา หรือกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ยังหมายถึงการสนับสนุนแก่ผู้สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่สังคมอีกด้วย

๔. อุเบกขา แปลว่า ความวางใจเป็นกลาง ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ โดยพิจารณาข้อเท็จจริง กล่าวคือ ในการตัดสินเรื่องใด ก็ใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง มีความเป็นธรรม สามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

กล่าวโดยสรุป หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจและคอยกำกับความประพฤติบุคคลสังคมให้สามารถรักและเมตตา แม้แก่ศัตรูได้ถือว่าเป็นชาวพุทธที่แท้จริงตามหลักธรรมที่กล่าวว่า “พึงแผ่เมตตาให้แม่แก่โจรผู้กำลังเลื่อยหรือตัดอวัยวะ เช่น แขนหรือขาตนใคร่มีความโกรธต่อโจรผู้กระทำการดังกล่าว ถือว่าไม่ใช่สาวกของตถาคต”

วราญา ทองอ่อน ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหาร ๔ ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่น โดยมีหลักสู่การปฏิบัติดังนี้^{๘๘}

^{๘๘} วราญา ทองอ่อน, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘),

๑. เมตตา (**Loving Kindness**) มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่เมตตาริจิต สนับสนุนกับผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ความสามารถอันทางให้เกิดลาภ ยศและชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพ เมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอวัยวะ ร้อยใจให้จิตใจเอื้อเฟื้อแผ่กัน ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ใ้ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย ไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์การก็จะสามัคคี

สมกับสุภาสิตของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ที่กล่าวไว้ว่า “โลก ปัตถัมภิกา เมตตา” แปลว่า เมตตาเป็นธรรมค้ำจุนโลก^{๘๘}

๒. กรุณา (**Compassion**) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง พฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวังใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกาย และใจจึงมีความเห็นใจพลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงานด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปการณณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงาน

๓. มุทิตา (**Sympathetic joy**) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความริษยา อิจฉาริษยาในคุณงามความดีของผู้อื่น เมื่อผู้อื่นได้รับความดี อุดรทนไม่ได้ เราย้อน ชุ่นเคือง หงุดหงิด ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตใจให้วิปริตไปต่าง ๆ นานา คิดแต่อุบายในการทำลายยุยงให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคมในองค์การได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากร ในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

๔. อุเบกขา (**Equanimity**) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจไม่ดีใจเมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่ หมู่คณะ

^{๘๘} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, พุทธศาสนสุภาสิต เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๗), หน้า ๕๓.

ที่ต้องประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดีก็ต้องชมยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิด ๆ นี้คือ พฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม

พรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ ประการดังกล่าวนี้ ผู้มีเมตตาธรรมควรเจริญในเวลาปกติ ย่อมทำงานร่วมกับคนอื่นอย่างไม่มีเวร ไม่มีภัย มีความรักใคร่ สนิทสนม กลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีกรุณาธรรมควรเจริญในเวลาที่ได้รับ ความทุกข์ความเดือดร้อน ผู้มีกรุณาธรรมย่อมนำมาซึ่งการช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้ออาทรต่อกัน ไม่หนีเอาตัวรอด ความเดือดร้อน ความทุกข์ยากของผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ในสังคมองค์การจะบรรเทาเบาบางลงอยู่ด้วยความมีน้ำใจ ผูกพันกันอย่างแนบแน่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้มีมุทิตาธรรมควรเจริญในเวลาที่ได้รับความสะดวกที่เขากระทำคุณงามความดี ผู้มีมุทิตาธรรมย่อมนำมาซึ่งความโสมนัส เปรมปรีดิ์เอื้ออภัยยินดี สามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนำมาซึ่งความสุขใจสบายใจ อยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร สัมพันธจิตสนิทใจ ผู้มีอุเบกขาธรรมควรเจริญในเวลาเพื่อนพ้อง ผู้อื่นถึงความวิบัติที่ไม่อาจช่วยเหลือได้

ยึดถือตั้งคำสั่งสอนใน สุตตนิบาต ขุททกนิกายว่า “กัมมุนา วัตตติ โลโก” สัตว์โลก ย่อมเป็นไปตามกรรมนั้น^{๘๕} คือ ตั้งสติ ทำความเข้าใจว่า คนทุกคนมีกรรมเป็นของตน ถ้าทำกรรมดีก็จะได้ผลตอบแทน ถ้าทำกรรมชั่วก็ได้รับผลชั่วตอบแทน ไม่มีทางหนีหนีกรรมของตนพ้น กรรมจะติดตามตนไปเหมือนล้อหมุนไปตามรอยเท้าโคหรือเวลาที่เขามีความสุขไปบูลย์แล้ว ไม่จำเป็นต้องช่วยเหลืออีกเป็นต้น

สมหวัง วิทยปัญญาพันธ์ ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่า เป็นธรรมะอันเป็นที่อยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ นักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นช่วยเหลือแก้ไขให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และอุเบกขาเมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดีก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้วางใจเป็นกลาง เป็นการประยุกต์พรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่างเป็นระบบ

จากการประมวลความหมายของพรหมวิหาร ๔ พอจะสรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ คือ หลักธรรมประจำใจที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีชีวิตอยู่อย่างผู้ใหญ่ อยู่อย่างผู้ประเสริฐ และเป็นที่เคารพนับถือ ประกอบด้วยธรรม ๔ ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา^{๘๖}

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระราชปรารภว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่จะก่อให้เกิดความสุขแก่โลก โดยเฉพาะเมตตาเป็นเครื่องค้ำจุนโลก สามารถ

^{๘๕} ขุ.สุ. (ไทย) ๒๔/๖๖๐/๖๕๔.

^{๘๖} สมหวัง วิทยปัญญาพันธ์, “การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม”, เข้าถึงข้อมูลเมื่อ

ฝึกหัด และปฏิบัติได้โดยไม่มีขอบเขตและสิ้นสุด ส่วนกรุณาเป็นเครื่องประกอบตามกำลัง
สามารถของแต่ละบุคคล จึงทรงอาราธนาสมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) วัดบวรนิเวศ
วิหารได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ดังนี้ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๔ ประการนี้
พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าเป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้
ประเสริฐทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่า พรหมวิหารเป็นธรรมะ เป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข^{๙๑}

สมหวัง วิทยابัญญานนท์ ได้กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่า เป็นธรรมะ อันเป็นที่
อยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่
ผู้นำนักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไข
ให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดีและอุเบกขา เมื่อเขาเกิดประสบสิ่ง
ไม่ดีก็ไม่เข้าไปเติมเขาให้วางใจเป็นกลาง เป็นการประยุกต์พรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่าง
เป็นระบบ^{๙๒}

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง หลักธรรมหนึ่งของพระพุทธศาสนาที่สอนให้
ประพฤติปฏิบัติตนหรือควบคุมกำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการ
แสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาดี มีจิตใจมุ่งให้ทุกคนมีความสุข และให้มีจิตใจสงสาร
คิดช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นจากความทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจพลอยยินดีกับคน
ที่เขาได้ดีมีความสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงด้วยรัก
และชังใคร ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหาร ๔ ผู้นั้นย่อมมีจิตใจที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย
จิตใจของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการ
มีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา ก่อให้เกิดศรัทธาแก่ครู เพื่อนร่วมงานและชุมชน ตลอดจนจน
การบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม วางระบบและวิธีการให้คุณให้โทษ ให้รางวัลด้วยความเป็น
ธรรมในปัจจุบันนั่นเอง

๒.๔.๑ ความสำคัญของพรหมวิหาร ๔ ต่อการบริหารงานสถานสงเคราะห์

การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ต่อการบริหารงานสถานสงเคราะห์บ้านบางแค
โดยผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้ พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมะประจำอันประเสริฐ
ของผู้บริหารปกครองหน่วยงานต่าง ๆ อันเป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นธรรม
เครื่องอยู่อย่างประเสริฐซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจเกี่ยวกับความประพฤติเป็นธรรมที่ส่งเสริม
ในการปกครองมี ๔ องค์ประกอบนี้ควรนำไปปรับใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

^{๙๑} สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), พุทธศาสนสุภาษิต, (กรุงเทพมหานคร :
ชมรมพุทธศาสตร์, ก.พ.พ., ๒๕๓๔), หน้า ๑๔๓-๒๐๔.

^{๙๒} สมหวัง วิทยابัญญานนท์, การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม, เข้าถึงเมื่อวันที่
๑ สิงหาคม ๒๕๕๒, <http://www.budmgt.com>.

ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรักความปรารถนาดี มีไมตรีจิตมุ่งช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ประสบแต่ประโยชน์สุขโดยทั่วกัน และจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตาธรรม คือ การฝึกจิตใจให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อผู้อื่นมีความสงสารมีจิตคิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อนช่วยเหลือคนขาดแคลนความทุกข์เป็นคุณธรรมสำคัญที่จะทำให้คนเสียสละพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสุขคุณธรรมข้อนี้แสดงว่าผู้ประพฤตินี้จะต้องมีฐานคุณธรรมเมตตาธรรมสูงช่วยเหลือผู้อื่น มีมุกิตาเป็นหลักธรรมของผู้มีเมตตาจิตกว้างขวางตรงไปตรงมามีเหตุผลถูกต้อง และเที่ยงธรรมอยู่ตลอด

ดังนั้น การบริหารโดยมีหลักพรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์มีความสุขกัน แม้แต่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่เองก็มีความสุขกันทั่วหน้าเพราะคุณของพรหมวิหารธรรม ๔ อย่างนี้ส่งเสริมการบริหาร สนับสนุนการบริหาร ด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ อย่างเช่น การดูแลผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค หรือสถานสงเคราะห์ทั่วประเทศของบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่บริหารกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีจิตมุ่งมั่นในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านั้นหรือผู้มาใช้บริการของสถานสงเคราะห์นั้น ๆ เกิดความเลื่อมใสศรัทธา และให้ความร่วมมือในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ด้วยดี

ผู้บริหารถ้าบริหารตนตามหลักของพรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ ก็จะเป็นผู้ที่มีนิสัยดังนี้

๑. เป็นคนจิตใจกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่ก่อพิษแพรภัยแก่ใคร
๒. บุคลิกน่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม
๓. มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดีทำให้มีชื่อเสียงดีเด่นชีวิตผาสุกในทุกที่

ด้วยหลักพรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมาก โดยเฉพาะกับหัวหน้าผู้บริหารหรือผู้ปกครองในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้นการที่ผู้บริหารทั้งหลายควรนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้กับผู้บังคับบัญชาหรือกับสถานสงเคราะห์และศูนย์พัฒนาสังคมสวัสดิการทั้งหลาย และควรพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมเหล่านี้มาใช้ ดังนี้

การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารงานสถานสงเคราะห์ที่ดีนั้น จะต้องส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจคนในการบริหารงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความเมตตา กรุณา

มุทิตาและอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป^{๕๓}

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ นี้ จึงเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคหรือศูนย์พัฒนาสังคมทั้งหลายควรนำมาปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรของตน เพื่อความสุขขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของสังคม เพราะเป็นธรรมเครื่องอบรมจิตใจให้สงบสุขพัฒนาให้ประเสริฐขึ้น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า มีงานวิจัยที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะนำมาพิจารณาหรือประยุกต์ใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานกับการบริหารจัดการเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ และมีนักวิชาการหลายท่านได้วิจัยไว้ ดังนี้

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล) ได้เขียนแนวคิดเรื่อง “การบริหารวัด” การบริหารวัดมีความหมายกว้าง ทั้งดูแลรักษาตน การปกครอง ดูแลรักษาหมู่คณะคือพระภิกษุสงฆ์ทั้งวัด รวมทั้งสามเณร และคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักในวัด และทั้งการจัดการของวัด ซึ่งมีทั้ง กิจกรรมต่าง ๆ พิธีกรรมต่าง ๆ และการจัดการทางการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของวัดอันเป็นส่วนรวมของพระภิกษุทั้งวัด^{๕๔}

กฤตยา โอวาท ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร พบว่า การบริหารการจัดการสหกรณ์ ขาดการวางแผนที่ดี การกำหนดแผนงานเป็นเพียงแผนกว้าง ๆ ในเรื่องการทำธุรกิจ ไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติตน สหกรณ์มีเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงาน แต่ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถทำงานในหน้าที่อื่นได้ โดยไม่มีการควบคุมซึ่งกันและกัน ขาดผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถทั้งฝ่ายบริหาร และฝ่ายจัดการขาดการควบคุมที่ดีในด้านการเงินการบัญชี การควบคุม โดยงบประมาณและการควบคุมโดยการตรวจสอบ^{๕๕}

^{๕๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๓๗-๔๘

^{๕๔} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล), **การบริหารวัด**, (ราชบุรี : วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐.

^{๕๕} กฤตยา โอวาท, “การศึกษาการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร”, **รายงานการวิจัย**, (กรมส่งเสริมสหกรณ์, ๒๕๔๗), หน้า (๑).

กิตติพงษ์ อรุณีพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจกับหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำการศึกษาเปรียบเทียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ของกระทรวงการคลัง พบว่า หลักเกณฑ์ไม่ได้มีความแตกต่างในสาระสำคัญนัก โดยเฉพาะเรื่องหลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ และหลักความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งมีความแตกต่างบ้างเล็กน้อย เช่น บริษัทจดทะเบียนต้องดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนเป็นหลักสำคัญ แต่บริษัทจดทะเบียนจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่ และบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจที่เป็นรัฐวิสาหกิจที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยที่กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส เพื่อให้คณะกรรมการนำหลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการองค์กรนั้น เพื่อปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหรือกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุนทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีการประเมินผลงานฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการเองและจัดทำจรรยาบรรณของกรรมการผู้บริหาร และพนักงานด้วยกระบวนการสรรหาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพิจารณาควรเลือกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และมีความเป็นอิสระ เพื่อจะกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยหน่วยงานของรัฐที่เป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและดูแลผู้ถือหุ้น ต้องมีหลักธรรมาภิบาลทุกหน่วย และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด^{๖๖}

ขนิษฐศรี ลีอารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน ให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก

^{๖๖} กิตติพงษ์ อรุณีพิพัฒน์, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕), หน้า ก.

คือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้ สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด เทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติ อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดเก็บทะเบียนเอกสาร และหลักฐานแสดงผลการเรียนรู้ถูกต้อง เป็นระบบและปัจจุบัน ปัญหาการจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียน แผนการสอน สื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตร ท้องถิ่น การดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน สนับสนุนให้ครูไปร่วมประชุมอบรมสัมมนาและลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงานปัญหาการดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาและฝึกงานนอกสถานที่ การประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนนำ ข้อมูลจากข้อสรุปเสนอแนะจากแผนงานโครงการกิจกรรมมาใช้ประกอบ ในการวางแผนจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาการประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนไม่ได้ติดตามผลนักเรียน ที่จบหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทักษะ ต่อการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕^{๙๗}

ฐิติรัตน์ มีมาก ได้ศึกษาการจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า สภาพการจัดการของสหกรณ์ มีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ตัวแปรที่ใช้วัดสภาพการจัดการ ได้แก่ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี โดยปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผลระดับองค์กร พบว่า ปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผล ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุมเงินทุนเครื่องมือและอุปกรณ์ บุคลากร

^{๙๗} ขนิษฐศรี ลีอารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙, หน้า (๑).

ที่ดำเนินงาน ขนาดของสหกรณ์ ความสามัคคี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการมีส่วนร่วมของสมาชิกและคณะกรรมการต่อสหกรณ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๕๔}

นรินทร์ เมืองพระ ได้เขียนแนวคิดเรื่อง “การจัดการทำงานประมาณโดยหลักธรรมาภิบาล” ได้กล่าวว่าธนาคารโลกได้คำว่า Governance หมายถึง การกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนา สำหรับคำว่า Good Governance ธนาคารโลกให้ความหมายว่า เป็นการดำเนินงานการกำหนดนโยบายที่มีประโยชน์เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แห่งสาธารณชนประกอบไปด้วยหลักนิติธรรมมีกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ประชาชนในสังคมมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะอย่างเต็มที่ และในทางกลับกัน Poor หรือ Bad Governance คือ การที่ฝ่ายบริหารกำหนดนโยบาย โดยการขาดการวางแผนไม่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการปฏิบัติตามหลักนิติธรรมใช้อำนาจในทางที่มีขอบ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะและมีการฉ้อราษฎร์บังหลวงอยู่ทั่วไป^{๕๕}

สนั่น มีสัจธรรม ได้เขียนเรื่อง ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ทฤษฎี หมายถึง แนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบหรือสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎี เป็นเซตของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงกันและกันเป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเมื่อทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ทฤษฎีมีบทบาทให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไป และชี้แนะการวิจัย^{๕๖}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้เขียนเรื่อง การวางแผน ทฤษฎีการบริหาร ตามความหมายของ Einstein คือ ความพยายามที่จะเข้าใจความจริง ซึ่งสรุปลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี ดังนี้
ทฤษฎีเป็นแนวความคิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (Conceptual)
ทฤษฎีไม่มีผิดไม่มีถูก (No Right, No Wrong)

^{๕๔} จูริรัตน์ มีมาก, “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย”, *คุณิพนธ์บริหารธุรกิจ*, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า (๑).

^{๕๕} นรินทร์ เมืองพระ, *การจัดการทำงานประมาณโดยหลักธรรมาภิบาล*, (สถาบันพระปกเกล้า), หน้า ๕.

^{๕๖} สนั่น มีสัจธรรม, *ปัญหาการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์*, สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา ๑๑, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๓๗), หน้า ๙๑.

ทฤษฎีอธิบายสิ่งนี้เป็นอะไร (What In) ไม่ใช่บอกว่าจะเป็น (Ought To Be) ทฤษฎีการบริหาร หมายถึง การพยายามสรุปความและจัดระเบียบเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นทั้งแนวความคิดและหลักการต่างๆ อย่างเป็นระเบียบนั่นเอง^{๑๑๑}

พิภพ การญจนะ ได้เขียนแนวคิดเรื่อง คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ การบริหารและการจัดการวัด ครั้งพุทธกาลพระพุทธเจ้ากับพระสงฆ์สาวกไม่ได้เป็นผู้สร้างวัด การบริหารและการจัดการวัดเป็นหน้าที่ของคนสร้างวัดให้พระพุทธองค์และสาวกไม่ได้เป็นเจ้าของวัดและไม่อยู่ติดวัด เพราะจารีกสั่งสอนตามเทคนิคต่าง ๆ ปัจจุบันการบริหารและการจัดการวัดเป็นอำนาจ หน้าที่ของเจ้าอาวาส ซึ่งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ ได้บัญญัติไว้ว่า “วัดมีเจ้า อาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจกรรมทั่วไป “เจ้าอาวาสต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารและการจัดการวัด ในการบริหารและการจัดการวัดจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผลงานและงบประมาณ^{๑๑๒}

รุจิร ภูสาร และจันทราณี สวงนาม ได้เขียนเรื่อง การบริหารการจัดการเกี่ยวกับการบริหาร (Administration) เป็นการจัดการ (Management) อย่างมีระบบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๑๑๓}

รหัส แสงผ่อง ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

๑) กรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

^{๑๑๑} ธงชัย สันติวงษ์, การวางแผน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖), หน้า ๑๐.

^{๑๑๒} พิภพ การญจนะ, คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๑๑๓} รุจิร ภูสาระ และจันทราณี สวงนาม, การบริหารการจัดการ , (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑-๒.

๒) กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) กรรมการบริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๑๐๔}

สยมพร ปุญญาคม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพุทธศาสนา” ได้กล่าวว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญของการสร้างระบบการปกครองที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้นำบริหารบ้านเมืองได้อีกต่อไป หากคนดี ไม่ยึดหลักการปกครองโดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การปกครองที่ดีไม่ได้อยู่ที่ กลไกการปกครองระบบการปกครองหรือวิธีการปกครอง หากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่จะบรรลุ นั่น คือ ความเป็นธรรมในแผ่นดิน การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทาง คุณธรรม รูปแบบหรือกลไกปกครองจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้อำนาจ โดยมีธรรมะเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดี โดยเป็นระบบ ประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก^{๑๐๕}

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (๑) ศึกษาระดับการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร (๒) เปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาลระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร (๓) นำเสนอหลักการ และแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาเขตตลิ่ง ชัน ซึ่งกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา

^{๑๐๔} รหัส แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของ กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๗. หน้า (๑).

^{๑๐๕} สยมพร ปุญญาคม, “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”, *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๒.

สังกัดงานสำนักงาน เขตตลิ่งชัน สำนักการศึกษา จำนวน ๓๒๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ มีความเชื่อมั่น .๙๖๕ และตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยการใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าที (t - test) ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและเป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป

๒. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

๓. การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ งานของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด^{๑๖}

กัลยา เนติประวัติ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีระดับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ตามหลักการบริหารบ้านเมือง และสังคมที่ดีในระดับสูงสำหรับปัจจัยทางด้าน อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีนั้น มีความสัมพันธ์กับการยอมรับ

^{๑๖} ชัยวัฒน์ อัดพัฒน, หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๓๖.

รูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ในขณะที่เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่^{๑๐๗}

ศิริหารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญจนถึงระดับคุณภาพการมีความพยายาม ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณ มีการบริหารที่ผ่านระดับคุณภาพ การบรรลุผลตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาการบริหารงานในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ ในด้านวิชาการ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงานที่เกิดขึ้นด้านงบประมาณ ได้แก่ การมอบหมายให้ผู้มีความรับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายพัสดุ และแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในแต่ละตำแหน่งตามความสามารถและความเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร และด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำสำมะโนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโนทะเบียนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัญหาในการบริหารงานพบว่า ด้านวิชาการมีปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับหลักสูตร เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรอย่างชัดเจนไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และต้องถ่วงด้านงบประมาณ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษาประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการรับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากงานในด้านการเรียนการสอน และด้านการบริหารทั่วไปสถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านธุรการและเทคโนโลยี ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารงานคือ ด้านวิชาการควรมีการจัดอบรมในการทำหลักสูตร และควรมีการทำหลักสูตรในรูปแบบคณะกรรมการด้านงบประมาณ ควรมีการจัดอบรมการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ด้านการบริหารบุคคลควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการจัดหาอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้แก่ผู้รับผิดชอบ

^{๑๐๗} กัลยา เนติประวัติ “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหารการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๗.

และที่สำคัญผู้บริหารควรนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ในสถานศึกษา ร่วมกับหลักการบริหารอื่นด้วย^{๑๑๘}

นันทนา จิตมุสิก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานบุคคลของผู้โรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน^{๑๑๙}

มัทนา เหลืองนาคทองดี ได้วิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหาร มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนั้น พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจากสื่อต่าง ๆ ค่อนข้างน้อยมากและยังพบว่า ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร^{๑๒๐}

รัชนา ศานติยานนท์ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยได้ให้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริการจัดการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาในปัจจุบัน จะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๑๑๘} ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ, ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑-๑๗.

^{๑๑๙} นันทนา จิตมุสิก, “การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖), หน้า ๖๙.

^{๑๒๐} มัทนา เหลืองนาคทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”, งานวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติและความโปร่งใสในขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความยุติธรรม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาให้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการมหาลัยในส่วนต่าง ๆ ที่สะท้อนองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี^{๑๑๑}

วัชรพงษ์ ตลอดพงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า

๑. ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

๒. เมื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ

๓. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประสบปัญหาการขาดแคลนครูกับปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีความต้องการให้มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในลักษณะที่เป็นเครือข่ายโดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้จัดทำ รวมทั้งมีการบรรจุครูให้ครบตามเกณฑ์และมีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง^{๑๑๒}

สุภัทรมาศ จรรย์เวชชวัฒนา ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาค และกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนา และในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่ มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่า มีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้น บางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนแต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๑๑๓}

พุกษา พุทธิรักษ์ ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก ว่า

^{๑๑๑} รัชนา ศานติยานนท์, รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

^{๑๑๒} วัชรพงษ์ ตลอดพงษ์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๙๖-๑๐๒.

^{๑๑๓} สุภัทรมาศ จรรย์เวชชวัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ก.

สหกรณ์มีสังคหวัตถุด้านทานและสมานัตตดาในระดับมาก ส่วนด้านปิยาวจาและด้านอรรถจริยามีน้อยกว่า เมื่อรวมกับสมาชิกไม่เข้าใจการทำงานของสหกรณ์ ขาดการติดต่อประสานที่ดีและไม่ทราบข่าวสารข้อมูล จึงควรประชุมกันเพื่อให้สมาชิกเข้าถึงข้อมูลมากขึ้น^{๑๑๔}

เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ที่มีประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร ตั้งแต่ ๑-๑๐ ปี และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ ๑๑ ปีขึ้นไป มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่มีด้านที่แตกต่างกัน ๑ ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ ๑-๒ และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาในระดับช่วงชั้นที่ ๓-๔ มีสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ที่ได้จากคำถามปลายเปิด พบว่า ด้านที่มีจำนวนความถี่ของปัญหา ๓ ลำดับแรก คือ ด้านความโปร่งใส ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยครูได้เสนอแนวทางแก้ไขด้านหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือด้านนิติธรรม ซึ่งปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับค่าเฉลี่ยที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแบบประมาณค่า^{๑๑๕}

^{๑๑๔} พุกษา พุทธรักษ์, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

^{๑๑๕} เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๘), หน้า ๗๘.

แมกนุสสัน (Magnuson) อ้างถึงในภาวินี ชินคำ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่าควรมีคุณลักษณะทางด้านส่วนตัว คือ ควรมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เช่น มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี มีการวางแผนงาน และการจัดหน่วยงานที่ดีให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน จะมีแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการใช้ศาสตร์หรือศิลป์ในการบริหารงานที่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่จะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาแนวทางที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานอยู่มากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องทราบ และนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุด

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การบริหารต่าง ๆ พบว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญ ของการสร้างระบบการบริหารที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้บริหารได้ หากคนดีไม่ยึดหลักการบริหาร โดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การบริหารที่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการบริหารระบบการบริหารหรือวิธีการบริหาร หากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรลุ นั่นคือความเป็นธรรมในการบริหาร การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทางคุณธรรม รูปแบบหรือกลไกการบริหารจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้ธรรมะเป็นสื่อนะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดีโดยเป็นระบบประชาธิปไตยด้วยการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับสถานสงเคราะห์

ผู้วิจัยสามารถศึกษาค้นคว้าการบริหารงานจากสภาพ และอุปสรรคของการบริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ในแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานในสถานสงเคราะห์

^{๑๑๖} ภาวินี ชินคำ, รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต ๑, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘), หน้า ๕๒.

รวมถึงการศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรค เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถจัดการได้อย่างมีระบบระเบียบตามขั้นตอนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงมีผู้วิจัยหลายท่านต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ทั้งด้านการบริหารสวัสดิการและหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

นภาพร ชโยวรรณ ได้วิจัยเรื่อง สภาวะเศรษฐกิจและการจัดการรายได้ของผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักประสบปัญหาเกี่ยวกับการเงิน (ร้อยละ ๓๙) รองลงมาคือปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ (ร้อยละ ๓๔) และปัญหาสุขภาพจิต (ร้อยละ ๑๓) และมีเพียงร้อยละ ๑๑ เท่านั้น ที่ไม่มีปัญหา ซึ่งทั้งเพศชายจะมีปัญหามากกว่าเพศหญิง และผู้สูงอายุในชนบทมีปัญหาด้านการเงินมากกว่าผู้สูงอายุในเมือง โดยผู้สูงอายुर้อยละ ๔๘ มีรายได้ส่วนใหญ่จากบุตร ร้อยละ ๒๘ มาจากการทำงานของตนเอง ร้อยละ ๘ มาจากเงินออมและร้อยละ ๒ มาจากเงินบำนาญ^{๑๑๓}

นภาพร ชโยวรรณ และจอห์น โนเดล ได้วิจัยเรื่อง ถึงการจัดการรายได้ในรอบปีที่ผ่านมาของผู้สูงอายุและคู่สมรสในสถานสงเคราะห์ พบว่า ผู้สูงอายุมียาได้เฉลี่ยระหว่าง ๑๐,๐๐๐-๑๙,๙๙๙ บาทต่อปีและแหล่งรายได้สำคัญคือจากบุตรรองลงมาคือจากการทำงานของตนเองและการได้รับการสงเคราะห์มีสัดส่วนที่ต่ำที่สุด โดยผู้สูงอายุในเขตชนบทมีแหล่งรายได้จากการทำงานสูงกว่าผู้สูงอายุในเขตเมือง^{๑๑๔}

สดใส คุ่มทรัพย์อ่อนต์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการพัฒนาผู้สูงอายุในอนาคตของสถานสงเคราะห์ จากกรณีกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกพบว่า “ผลกระทบของการจัดการพัฒนาในกลุ่มประเทศแถบนี้ มีงานวิจัยหลายชิ้นบ่งชี้ว่าหลาย ๆ ประเทศ มีสภาพที่โครงสร้างของครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปจากครอบครัวขยาย มาสู่ครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุต้องสูญเสียสถานภาพที่เคยมีอยู่ในครอบครัวในหลาย ๆ ด้าน เช่น การสูญเสียสถานภาพในการเป็นหัวหน้าครอบครัว สูญเสียอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบด้านการเงินของครอบครัว โดยเฉพาะในชนบทครอบครัวส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพการเกษตร เมื่อนำเอาเครื่องจักรกลมาใช้ในการผลิตทำให้ผู้สูงอายุถูกลดบทบาทและความสำคัญจากการที่เคยช่วยเหลืองานเล็ก ๆ น้อย ๆ ของครอบครัวลง อาจต้องกลายเป็นแรงงานส่วนเกินของครอบครัวในสังคมเมือง การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบวนการ

^{๑๑๓} นภาพร ชโยวรรณ, กลุ่มผู้สูงอายุที่เปราะบางในประเทศไทย, วารสารประชากรศาสตร์ ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๘, หน้า ๑-๒๔.

^{๑๑๔} นภาพร ชโยวรรณ และจอห์น โนเดล, การอยู่อาศัยและการเกื้อหนุนโดยครอบครัวของผู้สูงอายุไทย, ในจันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ, สถานสุขภาพคนไทย, สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๔๓, หน้า ๑๔๗.

จัดการและการผลิต ทำให้เป็นอุปสรรคหรือเป็นเครื่องกีดกันผู้สูงอายุในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากผู้สูงอายุอาจก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมสมัยใหม่ นอกจากนี้ในบางประเทศยังมีแรงงานเกินความต้องการของตลาด (Labour Surplus) จึงทำให้ผู้สูงอายุแทบจะไม่มีโอกาสได้รับการว่าจ้างในตลาดแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้นการที่คนรุ่นหลังได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ส่งผลให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ถูกถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับดูแลกว่าล้าสมัย

การเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน ดังกล่าว ทำให้ผู้สูงอายุในภาพรวมถูกกีดกันออกจากกระบวนการในการพัฒนา จากกรณีศึกษาในหลายประเทศได้แสดงให้เห็นว่าบริการทางสังคมของรัฐที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุ (แทนที่จะให้ความสำคัญแก่บทบาทของครอบครัว และชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุ) ได้มีส่วนผลักดันให้ครอบครัวทอดทิ้งผู้สูงอายุให้เป็นภาระของรัฐฯ ในการดูแลทำให้ผู้สูงอายุกลายเป็นผู้ที่โดดเดี่ยวทางสังคมมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันในสหรัฐอเมริกา มีรายงานหลายชิ้นที่ระบุว่าผู้สูงอายุในความดูแลของสถานสงเคราะห์ของรัฐถูกละเมิดสิทธิจากผู้ดูแล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ธรรมชาติของผู้สูงอายุที่หลงลืมไม่สามารถช่วยตัวเองได้ บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานสงเคราะห์ สัดส่วนของผู้ดูแลกับจำนวนของผู้สูงอายุที่ไม่เหมาะสม ทำให้ผู้ดูแลเกิดความเครียดหรืออาจล่วงละเมิดสิทธิผู้สูงอายุโดยไม่ตั้งใจเป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าสถานสงเคราะห์ไม่ใช่ที่ที่ดีและปลอดภัยที่สุดสำหรับผู้สูงอายุแน่นอน

ในเอเชียแปซิฟิก ผู้สูงอายุในภาพรวมยังได้รับการยอมรับนับถือว่า เป็นสัญลักษณ์ในเชิงคุณค่าด้านจิตใจและเป็นผู้ถ่ายทอดขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี อย่างไรก็ตามประเทศในภูมิภาคนี้กำลังเผชิญกับความท้าทายจากกระแสการพัฒนาแบบตะวันตกอย่างต่อเนื่อง

เพื่อทรงคุณค่าและความสำคัญของผู้สูงอายุในครอบครัวและสังคม รูปแบบการจัดการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จึงยังควรยึดมั่นกับค่านิยมแบบเอเชียนั้นคือค่านิยมในด้านความกตัญญูกตเวที การเคารพนับถือบุพการีหรือปู่ย่าตายาย โดยถือเป็นหน้าที่ของบุตรหลานครอบครัวที่จะต้องตอบแทนและให้การดูแลผู้สูงอายุ รวมทั้งการส่งเสริมภาพลักษณ์ของผู้สูงอายุให้เด่นชัดทั้งในเชิงสัญลักษณ์ทางจิตใจ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ชีวิตตลอดจนส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรมในครอบครัวชุมชน และสังคมตามโอกาสอันควร ซึ่งจะเป็นการยกย่องและให้ความสำคัญแก่ผู้สูงอายุอีกด้วย

ทิศทางในการจัดการสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในเอเชียแปซิฟิก จะต้องยังคงให้ความสำคัญแก่บทบาทของครอบครัวและชุมชน เนื่องจากประเทศในภูมิภาคนี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนา มีข้อจำกัดด้านการเงินในการจัดสวัสดิการของประเทศ ส่งผลให้รูปแบบการจัดการสวัสดิการของประเทศส่วนใหญ่ในภูมิภาคนี้ ยังห่างไกลจากความเป็นรัฐสวัสดิการ

การส่งเสริมบทบาทของครอบครัว ชุมชนดังกล่าวยังสอดคล้องกับค่านิยมดั้งเดิมที่ให้การยกย่องนับถือผู้สูงอายุภาครัฐฯ ได้มีมาตรการที่เด่นชัดในการจัดการการพัฒนาผู้สูงอายุต่อไป^{๑๑๙}

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการถึงสภาพปัญหาด้านสุขภาพและภาวะทุพพลภาพ (ภาวะจำกัดในการปฏิบัติกิจอันเป็นปกติของบุคคลอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วยหรือความบกพร่อง หรือความพิการทางร่างกาย) ภาวะพึ่งพาและภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุไทย พบว่า ปัญหาด้านสุขภาพที่ผู้สูงอายุไทยประสบอยู่คือกลุ่มโรคไม่ติดต่อและอุบัติเหตุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหลอดเลือด ภาวะซึมเศร้าและการหกล้ม เป็นต้น นอกจากนี้ สุทธิชัย จิตะพันธ์กุลและคณะ ยังพบว่า ปัญหาด้านสุขภาพส่งผลให้ผู้สูงอายุทุก ๑ ใน ๔ คน ไม่สามารถเคลื่อนไหวหรือทำกิจกรรมได้ตามปกติและถือว่ามีปัญหาทุพพลภาพ โดยมีผู้ที่ประสบปัญหาทุพพลภาพนานกว่า ๖ เดือนถึงร้อยละ ๑๙ และประชากรผู้สูงอายुर้อยละ ๔ ประสบปัญหาภาวะสมองเสื่อม ผู้สูงอายุไทยอยู่ในภาวะทุพพลภาพรุนแรงปานกลางหรือรุนแรงมากมีจำนวนประมาณร้อยละ ๑.๗-๒.๑ ซึ่งจะต้องมีผู้ดูแลช่วยเหลือและมีการพึ่งพาผู้อื่นในกิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การสวมใส่เสื้อผ้า เป็นต้น

ผลการศึกษาถึงสภาพการจัดการสุขภาพที่ผู้สูงอายุได้รับ โดยการประเมินจากการได้รับบริการเกี่ยวกับโรคที่พบได้บ่อยในผู้สูงอายุคือ โรคความดันเลือดสูง พบว่า โรคดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจและเป็นปัญหาสำคัญของผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองและมีฐานะดีและพบว่า มีผู้สูงอายุเพียงร้อยละ ๕๐ ที่เข้าถึงบริการสุขภาพโดยผู้สูงอายุที่อาศัยในเขตเทศบาลผู้มีเศรษฐกิจฐานะดีหรือมีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเข้าถึงบริการสุขภาพมากกว่าผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล และมีฐานะยากจนหรือการศึกษาต่อยกกว่าอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ ชูประภาวรณที่ พบว่า ผู้สูงอายุที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครมีสุขภาพแข็งแรงมากกว่าผู้สูงอายุภาคอื่น ๆ ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่ผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานครเข้าถึงการบริหารจัดการได้มากกว่า และมีฐานะดีกว่าผู้สูงอายุในภาคอื่น ๆ ด้วยก็ได้^{๑๒๐}

^{๑๑๙} สดใส คุ่มทรัพย์อนันต์, การพัฒนาผู้สูงอายุในครอบครัวโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน, กรณีศึกษานักสังคมสงเคราะห์โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๓๙.

^{๑๒๐} สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และคนอื่น ๆ, ภาพลักษณ์ของประชากรสูงอายุและระบบสวัสดิการและบริการในทศวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๘.

จिरาลักษณ์ จงสถิตมั่น พรประภา สินธุนาวา และนภัส ศิริสัมพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการการประเมินสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ ศึกษาเฉพาะกรณีสถานสงเคราะห์ ๓ แห่ง พบว่า ในด้านการประเมินผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์คนชรา พบว่า ผู้สูงอายุที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย และมีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมอยู่ในระดับล่างสาเหตุที่เข้ามาอยู่ในสถานสงเคราะห์ก็เพราะไม่มีผู้ดูแลอยู่ที่บ้าน ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็มีทัศนคติว่าชีวิตในสถานสงเคราะห์ปัจจุบันดีขึ้นกว่าแต่ก่อน ซึ่งผลของการศึกษายังพบแนวโน้มที่ผู้สูงอายุจะมีการศึกษา และมีฐานะเศรษฐกิจสังคมสูงขึ้น ทำให้สถานสงเคราะห์ต้องเผชิญกับปัญหาการเรียกร้องสิทธิของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อนำมิติหญิงชายมาวิเคราะห์ ก็พบว่าผู้สูงอายุชายมีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมดั้งเดิมดีกว่าผู้หญิงสุขภาพร่างกายแข็งแรงมากกว่าและมีเครือข่ายมากกว่า ผู้หญิงอีกทั้งยังเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าผู้หญิงด้วย ในด้านจิตใจพบว่าผู้สูงอายุชายมีสุขภาพจิตดีกว่าผู้สูงอายุหญิง แม้สัดส่วนของผู้หญิงที่มีความถนัดหรือความชำนาญจะสูงกว่าผู้ชาย แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว ผู้ชายต้องการทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมมากกว่าผู้หญิง และในประการสุดท้ายพบว่า ผู้สูงอายุหญิงต้องการอยู่ในสถานสงเคราะห์คนชราตลอดไปมากกว่าผู้ชาย^{๒๑}

จิรวุฒิ ศิริรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยในสถานสงเคราะห์สำหรับผู้สูงอายุในทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ให้บริการสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุ และที่อยู่อาศัย คือ สำนักงานส่งเสริม และพิทักษ์ผู้สูงอายุ สำนักบริการสวัสดิการสังคม สถานสงเคราะห์คนชรา ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ และการเคหะแห่งชาติ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนะต่อการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการจัดสภาพแวดล้อมสำหรับผู้สูงอายุออกเป็นด้าน ๆ คือ การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับผู้สูงอายุ การจัดบริการภายในชุมชนของผู้สูงอายุ การจัดบริการสาธารณะที่จัดให้กับผู้สูงอายุ การจัดแต่งที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ การจัดแต่งบริเวณโดยรอบของที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ ซึ่งการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับผู้สูงอายุผู้ปฏิบัติงานมีทัศนะที่เห็นด้วยสูงสุดต่อการจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับผู้สูงอายุ โดยเห็นว่า สภาพแวดล้อมควรเป็นสถานที่ที่ผู้สูงอายุทั่วไปสามารถเข้าร่วมกันได้และในชุมชนควรมีการจัดสวนสาธารณะให้กับผู้สูงอายุ โดยสถานที่พักผ่อนควรจัดเป็นศูนย์อเนกประสงค์ ควรให้ผู้อื่นสามารถเข้ามาใช้บริการร่วมได้ด้วย เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ทำกิจกรรมกับวัยอื่นด้วย และกิจกรรมที่จัดให้กับผู้สูงอายุควรเป็นความรู้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมรายได้ เพื่อให้ผู้สูงอายุจะได้มีความรู้ที่ทันสมัยพร้อมที่จะปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ และมีทัศนะต่อการ

^{๒๑}จिरาลักษณ์ จงสถิตมั่น, พรประภา สินธุนาวา และนภัส ศิริสัมพันธ์, การประเมินสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ, ศึกษาเฉพาะกรณีสถานสงเคราะห์คนชรารวม ๓ แห่ง, ๒๕๔๓, หน้า ๙๕.

จัดที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานได้ให้ความเห็นว่าการจัดที่อยู่อาศัยให้กับผู้สูงอายุควรจัดให้มีความปลอดภัยทางกายภาพเป็นอันดับแรก เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ^{๑๒๒}

นิภา ส. ตุมรสุนทร และนางลักษณ์ เอมประดิษฐ์, ได้วิจัยเรื่อง รูปลักษณะการจัดการบริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์ภาคีรัฐบาลและเอกชน ในอนาคตได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ปกครองนักสังคมสงเคราะห์หรือหัวหน้าหน่วยงานสงเคราะห์คนชราทั้งภาคีรัฐบาล และเอกชนถึงการคาดการณ์รูปลักษณะการให้บริการแก่ผู้สูงอายุในอนาคตนั้น และได้แนวคิดสำคัญ ๆ พบว่า ผู้สูงอายุควรอยู่ในความดูแลของครอบครัวมากกว่า โดยที่สถานสงเคราะห์รับหน้าที่เป็นหน่วยเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษาหรือการอบรมแก่สมาชิกในครอบครัวได้ดูแลผู้สูงอายุอย่างเหมาะสม จัดให้มีศูนย์บริการผู้สูงอายุ ซึ่งจัดในลักษณะเข้าไปเย็นกลับ (DayCare) โดยครอบครัวนำผู้สูงอายุไปฝากสถานดูแลผู้สูงอายุในภาคกลางวัน หรือสถานที่พักอาศัยของผู้สูงอายุควรจัดในลักษณะเหมือนหอพักหรือแฟลต ผู้สูงอายุอาจเสียค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค ด้านการดูแลทั่ว ๆ ไปบ้าง^{๑๒๓}

นภาพร ชโยวรรณ และแซกซารี ซิมเมอร์ ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทางสังคมของผู้สูงอายุกับสุขภาพของผู้สูงอายุ โดยศึกษาผู้สูงอายุที่มีบุตรที่เป็นผู้ใหญ่อยู่ร่วมบ้านด้วย และสอบถามบุตรที่ไม่ได้อยู่ร่วมบ้านกับผู้สูงอายุ โดยวัดภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุด้วยดัชนี ๓ ตัว คือ^{๑๒๔}

๑. จำนวนปัญหาในการทำกิจวัตรต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้แก่ การอาบน้ำ / เข้าส้วม การกินอาหาร การใส่เสื้อผ้า การเดินไปมาภายในบ้าน

๒. ข้อจำกัดทางกาย ได้แก่ ความสามารถในการนั่งยอง ๆ การยกของหนัก ประมาณ ๑๐ กิโลกรัม การเดินระยะทาง ๑ กม. และการเดินขึ้นบันได ๒-๓ ชั้น

^{๑๒๒} นายจิรวุฒิ ศิริรัตน์, (Mr. Jirawut Sirirat), การจัดสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ในทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน, กรุงเทพมหานคร, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๒.

^{๑๒๓} นิภา ส. ตุมรสุนทร และนางลักษณ์ เอมประดิษฐ์, รูปลักษณะการจัดการบริการสงเคราะห์ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์ภาคีรัฐบาลและเอกชนในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๖๔.

^{๑๒๔} นภาพร ชโยวรรณ และแซกซารี ซิมเมอร์, “สุขภาพกับการจัดการทางสังคมของบิดามารดา สูงอายุในประเทศไทย : บุตรอยู่ที่ไหนและทำอะไรอยู่” วารสารพหุวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๔-๔๒.

๓. จำนวนโรคประจำตัว ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุที่มีปัญหาในการทำกิจวัตรสูง การอยู่ร่วมบ้านกับบุตรจะมีโอกาสสูง รวมทั้งบุตรจะทำงานบ้านให้สูง และบุตรที่อยู่อื่นจะมาเยี่ยมสูงขึ้น

ม.ล.สิริสมร สุขสวัสดิ์, ได้วิจัยเรื่อง การจัดการเกี่ยวกับผู้สูงอายุกับการคาดหวังในการเข้ารับการสงเคราะห์ประเภทเสียค่าบริการ โดยทำการศึกษาจากการสัมภาษณ์ กลุ่มที่ใช้เป็นกรณีศึกษาได้แก่ ผู้สูงอายุหญิงและชาย ที่เป็นผู้มาสมัครขึ้นบัญชีรอการถูกเรียกตัวเข้ารับการสงเคราะห์ในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค ประเภทเสียค่าบริการจำนวน ๒๐ คน การศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้ผู้สูงอายุที่ใช้เป็นกลุ่มกรณีศึกษามองขอใช้บริการสถานสงเคราะห์คนชราคือ ต้องการหาที่สงบสำหรับพักอาศัย มีความรู้สึกว่ายู่ในบ้านไม่ปลอดภัย ไม่มีคนดูแล มีความรู้สึกอึดอัดใจ เพราะมีปัญหาคอครบครัวไม่ต้องการพึ่งพาใคร ในบางรายเกรงว่าในอนาคตจะไม่มีที่อยู่อาศัย เพราะบุตรหลานไม่ดูแล บางรายต้องการหลีกเลี่ยงภาระทางบ้าน และในบางรายถูกบุตรหลานปล่อยให้อยู่บ้านคนเดียว รู้สึกเหงาว่าเหวเป็นต้น สำหรับความคาดหวังของผู้สูงอายุที่มีต่อสถานสงเคราะห์คนชรานั้นพบว่า กลุ่มกรณีศึกษามองสถานสงเคราะห์ว่าเป็นสถานที่เงียบสงบ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีผู้คอยช่วยเหลือดูแล มีความเป็นอิสระ มีเพื่อนวัยเดียวกันคอยพูดคุยแก้เหงาและความสะดวกสบายในเรื่องการคมนาคมและที่อยู่อาศัย ช่างหน้าสถานสงเคราะห์เป็นตลาดบางแค สะดวกในการซื้อของรับประทานและอยู่ใกล้วัดพบว่า ผู้สูงอายุที่ขอคิวเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค ประเภทเสียค่าบริการส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางขึ้นไปและยังสามารถช่วยเหลือตนเองได้^{๑๒๕}

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถที่ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานพบว่า ผลการปฏิบัติงาน เพื่อค้นแนวทางในการบริหารงานที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรม และนำพาหน่วยงานหรือองค์กรบริหารไปสู่ความสำเร็จและนำหลักการความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

^{๑๒๕} ม.ล.สิริสมร สุขสวัสดิ์, โครงการศึกษามาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัย ๒๕๓๔),

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหาร ๔

นักวิจัยสามารถศึกษาหลักพรหมวิหาร ๔ ได้จากการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ทรงบัญญัติไว้ในสูตรต่าง ๆ เพื่อการประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่จะช่วยให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางศาสนา โดยเนื้อหาสาระสำคัญของวิทยานิพนธ์เล่มนี้วิเคราะห์ถึงคำแปลความหมายลักษณะวิธีการเจริญ วิธีแผ่โทษที่เกิดขึ้นจากการขาดเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา รวมถึงผลหรืออานิสงส์ของพรหมวิหาร โดยมุ่งเน้น ศึกษาจากพระไตรปิฎก คัมภีร์ อรรถกถา ฎีกา ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหารแล้ว นำมาวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อความสุขต่อตัวเองและส่วนรวม^{๑๒๖}

พระมหาสงกรานต์ ฐมฺมธโร ได้วิจัยเรื่อง “เมตตาในพระไตรปิฎก” บรรยายถึงความหมายลักษณะ วิธีการบำเพ็ญ วิธีการแผ่เมตตา ประโยชน์ของเมตตา โดยมุ่งเน้นศึกษาจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ปกรณ์วิเสส จากการศึกษาวิเคราะห์นี้ได้พบว่า ความรักใคร่ที่ท่านจัดเป็นเมตตานั้นมีลักษณะอยู่ ๕ ประการ คือ^{๑๒๗}

๑. มีความเป็นไปโดยอาการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย
๒. มีการน้อมนำเข้ามาซึ่งสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย
๓. มีการกำจัดซึ่งความอาฆาต
๔. มีการได้เห็นภาวะที่น่าเจริญใจของสัตว์ทั้งหลาย
๕. มีความสงบไม่พยายาบาท ความรักใคร่ใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีลักษณะ ๕ ประการนี้ ท่านจัดความรักใคร่นั้น ๆ ว่าเป็นเมตตา

พระมหาบุญเรือน ปภงฺกโร ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์แนวคิดเรื่องเมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาท เนื้อหาวิทยานิพนธ์บรรยายถึง ความหมาย ลักษณะ วิธีการบำเพ็ญ วิธีการแผ่โทษของการขาดเมตตา ประโยชน์ของเมตตาในระดับต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นศึกษาจากพระไตรปิฎก

^{๑๒๖} พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล), “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๐.

^{๑๒๗} พระมหาสงกรานต์, ฐมฺมธโร (ชยันทำ), “ศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔๕.

และปรกณ์พิเศษเป็นส่วนใหญ่แล้วนำมาวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดสันติสุขต่อตนเองและสังคม^{๑๒๘}

พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา” ศึกษาพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ ได้กล่าวถึงในพระอภิธรรมปิฎกไว้ว่า ภิกษุในศาสนาที่เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ สัจจากภาพ สัจจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคตด้วยเมตตาประกอบด้วยวิภาวิจารมีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อฌานที่สหระคตด้วยกรุณาประกอบด้วยวิตกวิจาร์ มีปิติและสุขทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคตด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจาร์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูป สัจจากถาม สัจจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้วบรรลุปฐมฌานที่สหระคตด้วยมุกิตาประกอบด้วย วิตก วิจาร์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ บรรลุทุกฌานที่สวรคตด้วยอุเบกขา ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้ เพราะโสมนัสและโทมนัสดับสนิทในก่อน มีสติบริสุทธิ์ เพราะอุเบกขาอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศลจะเห็นได้ว่าการเจริญอปัปมัญญา ๔ ในพระอภิธรรมปิฎก คือ

เมตตา คือ ความปรารถนา อยากให้เขามีความสุข มีจิตใจอันเป็นไมตรีต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยเหลือให้เขาพ้นทุกข์ใฝ่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

มุกิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าชีวิตมนุษย์หรือสัตว์ที่เกิดมาร่วมโลกกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อเขามีความสุข

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอปัปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐยิ่ง ถ้าว่ามนุษย์มีพรหมวิหาร ๔ จะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย^{๑๒๙}

^{๑๒๘} พระมหาบุญเรือน ปภังฺกโร, “การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องเมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๔.

^{๑๒๙} พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน, (นาทองไชย), ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ๓๗.

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท ได้วิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพระพุทธพจน์ (สมาน สุเมโธ) พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็น การเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอ ไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แยกออกได้ ๔ ประการ คือ^{๑๓๐}

๑. เมตตา คือ ความรัก ปราศจากอคติ มีไมตรีอยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า
๒. กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์
๓. มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสติแช่มชื่นเบิกบาน
๔. อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ คือ มีรักมีเกลียด

พระวีรวัฒน์ รอดสุโข ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่องสังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ ไตรลักษณ์ ๓ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติพบว่า นักเรียนที่สอนโดยการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนประกอบวิชาพระพุทธศาสนา มีความรู้เพิ่มขึ้นและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่สอนโดยการสอนตามปกติ^{๑๓๑}

พระปลัดคำภา สิมบิตา ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในกาบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗” พบว่า^{๑๓๒}

^{๑๓๐} พระมหาสมชาย สิริจนฺโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธพจน์ (สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๔๑.

^{๑๓๑} พระวีรวัฒน์ รอดสุโข, “เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในการเรียนรู้วิชา พระพุทธศาสนาเรื่อง สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ ไตรลักษณ์ ๓ กลุ่มเสริมสร้างลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕), หน้า (๑).

^{๑๓๒} พระปลัดคำภา สิมบิตา, “การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในกาบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”, ปริญาวุฒศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๒), หน้า (๑).

๑. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและหลายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

๓. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔. ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม ๗ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เนตรชนก โพธารามิก ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม” การวิจัยพบว่า พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัปมัญญา คือ ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิตเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้สมบูรณ์ และสร้างสันติสุขสู่สังคมทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาตนเองให้อยู่ในสัมมาทิฐิ^{๑๓๓}

ปัทมาสน์ อมาตยกุล ได้วิจัยเรื่อง “ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อกลุ่มบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ สูงกว่านิสิตที่ไม่ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอิทธิต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิต^{๑๓๔}

^{๑๓๓} เนตรชนก โพธารามิก, ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐.

^{๑๓๔} ปัทมาสน์ อมาตยกุล, “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, ๒๕๓๓), หน้า ๗๕.

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย พ.ต.ต. ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติของตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต” จากการวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักที่มีความสัมพันธ์กับหลักอุดมคติของตำรวจทั้ง ๔ ข้อเป็นอย่างดี สามารถใช้แทนกันได้ในการปฏิบัติ^{๑๓๕}

มัญญ ดวงหาคลัง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวของพุทธธรรม ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ทราบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความหมายของข้อธรรมในหมวดต่าง ๆ แห่งพระพุทธานุศาสน์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธธรรมในหมวดทั้ง ๑๐ หมวด อยู่ในระดับปฏิบัติการปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาหมวดธรรมเป็นรายหมวด พบว่า หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมากมี ๕ หมวด ได้แก่ ขรวาสาธรรม ๔ ราชธรรม ๑๐ อปรีหานิยธรรม ๗ การวตา ๖ และปฏิสังขาร ๒ และมีหมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางอยู่ ๕ หมวด เช่นเดียวกัน ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ สัปปริสัทธิธรรม ๗ กัลยาณมิตร ๗ และสารณียธรรม ๖ หมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติมากกว่าหมวดธรรมอื่น ๆ ได้แก่ ปฏิสังขาร ๒ ส่วนหมวดธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติน้อยกว่าหมวดธรรมอื่น ๆ ได้แก่ พรหมวิหาร ๔^{๑๓๖}

ลำพันธ์ เศรษฐโช ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติทางจริยธรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาใช้เป็นหลักธรรมพื้นฐาน ประกอบด้วย อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ วุฒิธรรม ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ เบญจศีล เบญจธรรม สัปปริสัทธิธรรม ๗ อปรีหานิยธรรม ๗ ทศพรราชธรรม ๑๐ จักรวรรดิวัตร ๑๒ และมงคล ๓๘ ประการ เป็นธรรมพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๒ ฝ่าย มีทัศนคติทางจริยธรรมตามคำสอนทางพุทธ

^{๑๓๕} พันตำรวจตรี พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติของตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า (๑).

^{๑๓๖} มัญญ ดวงหาคลัง, “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวของพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๓๑), หน้า (๑).

ศาสนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งใช้หลักธรรมด้าน อคติ ๔ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก^{๑๓๗}

วิเชียร ด้วงพริ้ม ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๓๘}

๑. ผลการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ ปี ถึง ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไปและปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ อาชีพพ่อค้า/นักธุรกิจและรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

วิเชียร บุญกล้า ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

^{๑๓๗} ลำพันธ์ เศรษฐโชติ, “ศึกษาทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

^{๑๓๘} วิเชียร ด้วงพริ้ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุกิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขาและด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบของการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาหลายด้านพบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ทุกด้านแตกต่างกัน^{๑๓๙}

สุพล เกรือมะโหมรมณ์ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุกิตาและอุเบกขา ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นน้อย^{๑๔๐}

สิทธิพร อ่อนคำ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒ มิติ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ แต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่าผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีคุณธรรมด้าน พรหมวิหาร ๔ ทุกด้าน กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

^{๑๓๙} วิเชียร บุญกล้า, “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า (๑).

^{๑๔๐} สุพล เกรือมะโหมรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒), หน้า (๑).

ส่วนคุณธรรมด้านคุณากับด้านพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕.^{๑๔๑}

สรุปเพื่อชุนุต ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม และหลักพรหมวิหารธรรมของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ” ผลการวิจัยข้าราชการที่จบปริญญาตรีขึ้นไปเป็นคนที่มีความรู้สูง อาจจะไม่มีความเชื่อเรื่องทางศาสนามากนัก ในขณะที่เดียวกันผู้จบต่ำกว่าปริญญาตรี อาจจะมีมีความเชื่อเรื่องทางศาสนาสูงกว่า ดังนั้น ผลการวิจัยจึงออกมาเช่นนี้ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง^{๑๔๒}

สรุปได้ว่า จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัย พบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร และสามารถนำมาใช้กับชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานของผู้บริหารบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานสืบไป ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำวิจัย เรื่องการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

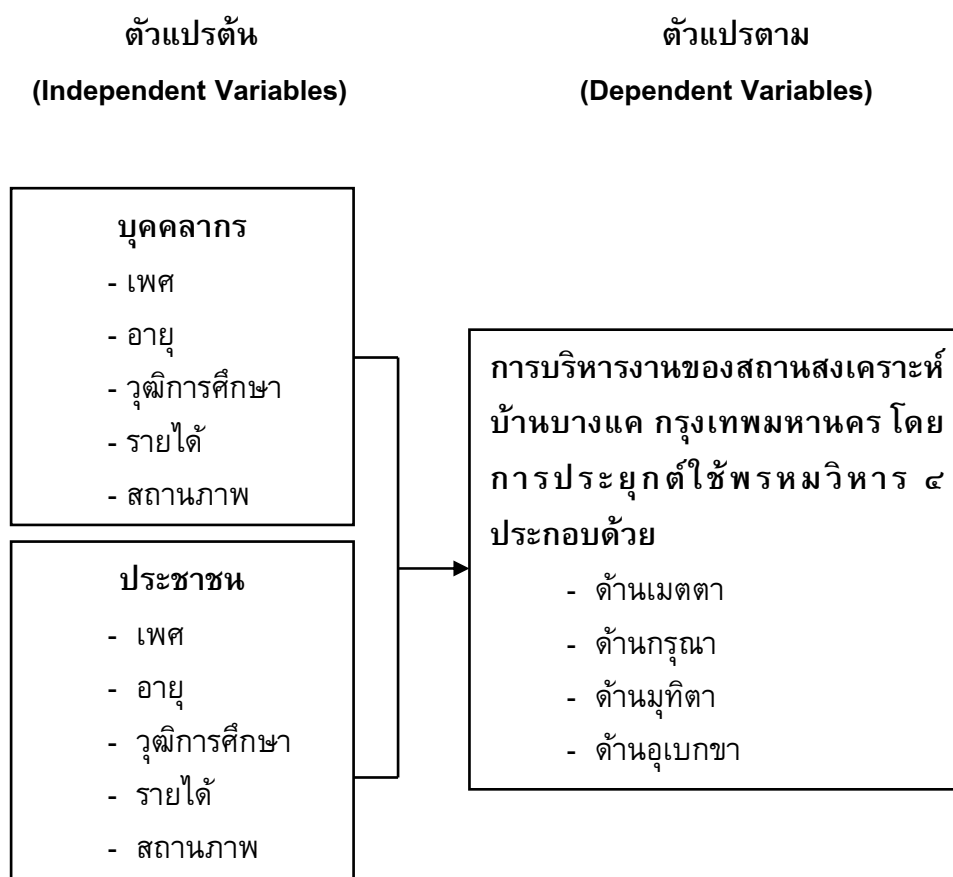
งานวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักธรรมที่การประยุกต์ใช้ในการให้บริการ คือ พรหมวิหาร ๔ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

^{๑๔๑} สิทธิพร อ่อนคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑), หน้า (๑).

^{๑๔๒} สรุปเพื่อชุนุต, “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและหลักพรหมวิหารธรรมของข้าราชการทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๘.

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประชากรและบุคลากร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ดังแผนภาพที่ ๒.๔



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร” มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดรูปแบบในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน ๑ คน พนักงานข้าราชการ จำนวน ๘ คน เจ้าหน้าที่จำนวน ๗๖ คน และประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์ในฐานะผู้มาใช้บริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๐ คน รวมแล้วทั้งหมดจำนวน ๒๓๕ คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Simple Random Sampling) มาจากประชากรที่เป็นบุคลากรและประชาชนของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie and Morgan)^๑ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๕ คน ดังแผนภาพดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงบุคลากรและประชาชนของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บุคลากร	๘๕	๖๔
ประชาชน	๑๕๐	๑๑๔
รวม	๒๓๕	๑๗๘

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์ในฐานะผู้มาใช้บริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานครจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

^๑สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖๑.

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปผู้มาใช้บริการ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านเมตตา ๒) ด้านกรุณา ๓) ด้านมุทิตา และ ๓) ด้านอุเบกขามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้^๒

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

^๒ ชูติระ ระบอบ และคณะ, ระเบียบวิธีวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) อาจารย์ ดร.พิเชฐทั้งโต ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์วันชัย สุขตาม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๕๓.

^๓สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๑๗๘ ฉบับ โดยแจกกับบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์ในฐานะผู้มาใช้บริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานข้าราชการเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๗๘ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์ในฐานะผู้มาใช้บริการของสถานสงเคราะห์

บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานสงเคราะห์ในฐานะผู้มาใช้บริการที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๐ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ – ๔.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ – ๓.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ – ๒.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๘ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

๔.๔ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการ จำนวน ๑๗๘ คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องใน
ฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๑๗๘)

สภาพภาพของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๗๙	๔๔.๔
หญิง	๙๙	๕๕.๖
อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๔๗	๒๖.๔
๓๑-๔๐ ปี	๓๔	๑๙.๑
๔๑-๕๐ ปี	๕๑	๒๘.๗
๕๐ ขึ้นไป	๔๖	๒๕.๘
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๐๒	๕๗.๓
ปริญญาตรี	๖๔	๓๖.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๒	๖.๗
รายได้		
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๒๑	๑๑.๘
๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๓๖.๕
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๒๗	๑๕.๒
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๑๔.๖
๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๓๖	๒๐.๒
สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	๓	๑.๗
สถานภาพ		
บุคลากร/เจ้าหน้าที่	๖๔	๓๖.๐
ประชาชนทั่วไป	๑๑๔	๖๔.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในฐานะผู้มารับบริการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ และเป็นเพศชายร้อยละ ๔๔.๔

อายุ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔ รองลงมา ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ ตามด้วย ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗ และ ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓ รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐ และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗

รายได้ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕ รองลงมา คือ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ รองลงมา คือ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒ รองลงมา คือ ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ รองลงมา คือ ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘ และสูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑.๗

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ คือ ประชาชนทั่วไป จำนวน ๑๑๔ คน มีสถานภาพคิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐ และบุคลากรเจ้าหน้าที่ จำนวน ๖๔ คน มีสถานภาพคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒-๔.๖

๔.๒. การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม

(n = ๑๗๘)

หลักพรหมวิหาร ๔	ระดับการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านเมตตา	๓.๗๘	.๖๕๖	ปานกลาง
๒. ด้านกรุณา	๓.๖๕	.๖๓๓	ปานกลาง
๓. ด้านมุทิตา	๓.๖๗	.๖๕๕	ปานกลาง
๔. ด้านอุเบกขา	๓.๖๑	.๖๔๒	ปานกลาง
รวม	๓.๖๘	.๕๙๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา

(n = ๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	ระดับการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคเป็นอย่างดีเสมอมา	๓.๘๗	.๘๑๐	ปานกลาง
๒. ประารถนาจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จและมอบหมายงานให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมของทางราชการ	๓.๘๘	.๘๒๐	ปานกลาง
๓. มีมนุษยสัมพันธ์, มีความอ่อนโยนและมีจิตใจมุ่งมั่นพร้อมให้บริการอยู่ตลอดเวลา	๓.๘๘	.๗๘๕	ปานกลาง
๔. มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓.๘๗	.๘๐๓	ปานกลาง
๕. ทำงานตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๓.๗๐	.๗๗๒	ปานกลาง
๖. มีระบบมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชน เมื่อเกิดปัญหาด้วยความปรารถนาให้เขามีความสุข	๓.๖๐	.๘๓๓	ปานกลาง
๗. ใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงาน แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนที่ชัดเจน	๓.๖๑	.๗๘๓	ปานกลาง
๘. รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับใช้กับบ้านบางแค	๓.๖๑	.๗๘๒	ปานกลาง
๙. การบริหารงานของบ้านบางแค ประารถนาให้ทุกคนมีความสุข และมีความชัดเจนของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย, ระเบียบและข้อบังคับ	๓.๗๕	.๘๓๖	ปานกลาง
รวม	๓.๗๘	.๖๕๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในด้านเมตตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา

(n = ๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	ระดับการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. มีการจัดระเบียบ และแนวทางการบริหารงานของบ้านบางแคได้รับการยอมรับจากผู้มาใช้บริการ	๓.๘๑	.๗๔๐	ปานกลาง
๒. มีความยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จด้วยความปรารถนาดี	๓.๖๙	.๗๘๘	ปานกลาง
๓. บุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีความซื่อสัตย์สุจริตอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น	๓.๖๑	.๗๖๗	ปานกลาง
๔. เห็นผู้อื่นลำบากก็อยากช่วยเหลือเขาให้ได้รับความสุข	๓.๖๙	.๗๕๓	ปานกลาง
๕. แม้ทำงานที่ทำอยู่จะต้องใช้เวลาจึงจะเรียบร้อยก็ไม่ท้อถอย เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข	๓.๖๗	.๗๑๗	ปานกลาง
๖. บุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม	๓.๕๓	.๗๔๕	ปานกลาง
๗. มีการบริหารงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้วางไว้	๓.๕๘	.๗๗๙	ปานกลาง
๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	๓.๖๐	.๗๔๗	ปานกลาง
๙. ปรารถนาดี ยึดมั่นหลักการ และภูมิใจต่อการให้บริการประชาชนทั่วไป	๓.๖๖	.๘๒๓	ปานกลาง
รวม	๓.๖๕	.๖๓๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีความคิดเห็นต่อของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในด้านกรรณา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา

(n = ๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา	ระดับการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. มีความยินดีในการทำงานในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓.๘๕	.๘๔๐	ปานกลาง
๒. มีความยินดีในการบริหารงานมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	๓.๘๗	.๗๙๖	ปานกลาง
๓. ยินดีที่องค์กรได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป	๓.๘๐	.๗๙๒	ปานกลาง
๔. มีความรู้สึกอบอุ่นยินดีที่ได้อยู่ในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓.๖๖	.๘๐๙	ปานกลาง
๕. มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่บริหารเสมอมาด้วยความยินดี	๓.๕๗	.๗๙๗	ปานกลาง
๖. มีความยินดีที่จะรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้	๓.๔๘	.๘๓๒	น้อย
๗. มีใจยินดีฝึกฝนต่อการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการเสมอมา และให้คำปรึกษา	๓.๕๗	.๘๐๑	ปานกลาง
๘. บุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้อง และเป็นธรรมมองผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	๓.๖๒	.๗๓๗	ปานกลาง
๙. การบริหารงานของบ้านบางแคเน้นในหลักการบริหารประชาชนต้องมาก่อนด้วยความอ่อนโยน	๓.๖๓	.๘๐๘	ปานกลาง
รวม	๓.๖๗	.๖๕๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องใน
ฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการบริหารงานด้านบุคคลเจ้าหน้าที่
และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค
กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในด้านมุทิตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง
และน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย คือ ข้อ ๖. มีความยินดีที่จะรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ
อย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่
และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์
บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา

(n = ๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	ระดับการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑. มีการให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่าง ตรงไปตรงมาด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นเป็นธรรม	๓.๘๓	.๘๑๓	ปานกลาง
๒. รับฟังปัญหาจากผู้มาใช้บริการเสมอมา เพื่อนำข้อมูลมา ปรับใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นกลางและเที่ยงธรรม	๓.๘๔	.๘๑๑	ปานกลาง
๓. ถ้าบริหารงานแล้วออกมาไม่ค่อยดีก็จะแก้ไขปรับปรุง ให้ดีขึ้นในการบริหารงานครั้งต่อไป	๓.๖๕	.๗๖๑	ปานกลาง
๔. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการกุศลด้วยความเป็น กลาง	๓.๗๕	.๗๙๒	ปานกลาง
๕. พิจารณาดีหรือไม่เวลาบริหารงานไม่ตรงตามเป้าหมาย ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓.๕๕	.๗๐๕	ปานกลาง
๖. มีการประเมินผลการบริหารงานสถานสงเคราะห์บ้าน บางแคอย่างเป็นธรรม	๓.๔๘	.๘๐๔	น้อย
๗. เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้านบางแค	๓.๔๕	.๘๔๔	น้อย
๘. บุคลากรเจ้าหน้าที่ของบ้านบางแค รับฟังและนำ ข้อเสนอแนะข้อเรียกร้องเรียนด้วยความเป็นกลาง	๓.๕๒	.๘๑๑	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	ระดับการบริหารงาน		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๙. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลงานในการทำงาน	๓.๔๙	.๘๗๘	ปานกลาง
รวม	๓.๖๒	.๖๔๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการบริหารงานด้านบุคคลากร เจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง และพบว่า น้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ คือ ข้อ ๖. มีการประเมินผลการ บริหารงานสถานสงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเป็นธรรมโดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ และ ข้อ ๗. เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้านบางแค มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

๔.๓.๑ ผลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากร และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ดังตารางที่ ๔.๗-๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๗ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม

(n=๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. ด้านเมตตา	๓.๘๘	.๖๕	๓.๗๓	.๖๕	๑.๕๕	.๑๒
๒. ด้านกรุณา	๓.๘๙	.๖๑	๓.๕๒	.๖๑	๓.๙๐	.๐๑**
๓. ด้านมุทิตา	๓.๙๕	.๖๘	๓.๕๑	.๕๘	๔.๕๑	.๐๑**
๔. ด้านอุเบกขา	๓.๘๖	.๖๒	๓.๔๘	.๖๑	๓.๘๕	.๐๑**
รวม	๓.๙๐	.๖๑	๓.๕๖	.๕๔	๓.๗๕	.๐๑**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($t=๓.๗๕$, $Sig=.๐๑$), เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ คือ ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ในด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา ส่วนด้านเมตตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงาน
ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหม
วิหาร ๔ ด้านเมตตา

(n=๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/ เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. มีความเข้าใจในหลักการบริหารงาน ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคเป็นอย่างดี ดีเสมอมา	๓.๘๘	.๗๒๔	๓.๘๗	.๘๕๗	.๐๕๒	.๙๕
๒. พรารถนาจะบริหารงานให้บรรลุผล สำเร็จและมอบหมายงานให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมของทางราชการ	๓.๙๔	.๗๕๓	๓.๘๗	.๘๕๗	.๕๓๘	.๕๙
๓. มีมนุษยสัมพันธ์, มีความอ่อนโยนและมี จิตใจมุ่งมั่นพร้อมให้บริการอยู่ตลอดเวลา	๓.๙๗	.๗๑๒	๓.๙๙	.๘๒๕	-.๑๘๓	.๘๕
๔. มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ สถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓.๙๗	.๗๗๖	๓.๘๒	.๘๑๕	๑.๒๒๒	.๒๒
๕. ทำงานตามเป้าหมายของสถาน สงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเสมอต้นเสมอ ปลาย	๓.๙๑	.๗๙๑	๓.๕๘	.๗๓๙	๒.๗๖๓	.๐๑**
๖. มีระบบมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และให้ คำปรึกษาแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชน เมื่อเกิดปัญหาด้วยความ ปรารถนาให้เขามีความสุข	๓.๗๘	.๗๘๖	๓.๔๙	.๘๔๔	๒.๒๕๔	.๐๕*
๗. ใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงาน แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงาน ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่ ชัดเจน	๓.๗๗	.๗๕๐	๓.๕๒	.๗๙๐	๒.๐๔๗	.๐๕*

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/ เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๘. รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ ประชาชนผู้มาใช้บริการได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อบังคับใช้กับบ้านบางแค	๓.๗๗	.๗๒๙	๓.๕๓	.๘๐๑	๑.๙๗๕	.๐๕*
๙. การบริหารงานของบ้านบางแค ปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข และมีความ ชัดเจนของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม กฎหมาย, ระเบียบและข้อบังคับ	๓.๘๘	.๗๖๖	๓.๖๘	.๘๖๗	๑.๕๓๕	.๑๒
รวม	๓.๘๘	.๖๕๖	๓.๗๓	.๖๕๒	๑.๕๕๘	.๑๒

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชน
ต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้
พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t=1.558$, $Sig=.121$), จึงปฏิเสธ
สมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ ๐.๐๕ ในข้อ ๖. มีระบบมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชน เมื่อเกิดปัญหาด้วยความปรารถนาให้เขามี
ความสุข ๗. ใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงาน แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของ
บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนที่ชัดเจน ๘. รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้
มาใช้บริการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับใช้กับบ้านบางแค และแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในข้อ ๕. ทำงานตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์
บ้านบางแคอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงาน
ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา

(n=๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/ เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. มีการจัดระเบียบ และแนวทางการ บริหารงานของบ้านบางแคได้รับการ ยอมรับจากผู้มาใช้บริการ	๓.๙๒	.๖๒๕	๓.๗๕	.๗๙๓	๑.๔๕๔	.๑๒
๒. มีความยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จด้วย ความปรารถนาดี	๓.๘๘	.๗๒๔	๓.๕๙	.๘๐๗	๒.๓๖๓	.๐๑**
๓. บุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถาน สงเคราะห์บ้านบางแค มีความซื่อสัตย์ สุจริตอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น	๓.๘๑	.๗๙๔	๓.๕๐	.๗๓๒	๒.๖๕๑	.๐๑**
๔. เห็นผู้อื่นลำบากก็อยากช่วยเหลือเขา ให้ได้รับความสุข	๔.๐๒	.๖๗๘	๓.๕๐	.๗๓๒	๔.๖๓๐	.๐๑**
๕. แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่จะต้องใช้เวลาจึงจะ เรียบร้อยก็ไม่ทอดทิ้ง เพื่อให้ผู้อื่นมี ความสุข	๓.๙๘	.๖๕๔	๓.๕๐	.๖๙๔	๔.๕๕๘	.๐๑**
๖. บุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม	๓.๘๐	.๗๖๐	๓.๓๙	.๖๙๘	๓.๖๕๑	.๐๑**
๗. มีการบริหารงานให้เสร็จสมบูรณ์ตาม แผนงานที่ได้วางไว้	๓.๘๓	.๖๘๐	๓.๔๔	.๗๙๙	๓.๒๘๙	.๐๑**
๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบน พื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	๓.๘๔	.๗๓๙	๓.๔๖	.๗๑๙	๓.๓๔๐	.๐๑**
๙. ปรารถนาดี ยึดมั่นหลักการ และภูมิใจ ต่อการให้บริการประชาชนทั่วไป	๓.๙๒	.๗๑๙	๓.๕๒	.๘๔๔	๓.๒๓๐	.๐๑**
รวม	๓.๘๙	.๖๑๐	๓.๕๒	.๖๑๐	๓.๙๐๙	.๐๑**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($t=๓.๙๐๙$, $Sig=.๐๑$), จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนข้อที่ไม่แตกต่างกัน คือ ข้อ ๑. มีการจัดระเบียบและแนวทางการบริหารงานของบ้านบางแคได้รับการยอมรับจากผู้มาใช้บริการ

ตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา

($n=๑๗๘$)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. มีความยินดีในการทำงานในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๔.๐๙	.๗๒๙	๓.๗๑	.๘๗๐	๒.๙๘๕	.๐๑**
๒. มีความยินดีในการบริหารงานมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	๔.๐๖	.๖๘๗	๓.๗๖	.๘๓๔	๒.๔๔๒	.๐๑**
๓. ยินดีที่องค์กรได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป	๔.๑๑	.๖๙๓	๓.๖๓	.๗๗๙	๔.๐๘๔	.๐๑**
๔. มีความรู้สึกอบอุ่นยินดีที่ได้อยู่ในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๓.๙๗	.๘๑๖	๓.๔๙	.๗๕๕	๓.๙๓๑	.๐๑**
๕. มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่บริหารเสมอมาด้วยความยินดี	๓.๘๓	.๗๖๗	๓.๔๓	.๗๖๔	๓.๓๓๓	.๐๑**
๖. มีความยินดีที่จะรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้	๓.๘๑	.๗๗๔	๓.๒๙	.๘๐๖	๔.๒๑๓	.๐๑**

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกตา	สภาพภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/ เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๗. มีใจยินดีฝึกฝนต่อการให้บริการแก่ผู้ มาใช้บริการเสมอมา และให้คำปรึกษา	๓.๘๙	.๗๙๙	๓.๓๙	.๗๔๗	๔.๒๑๘	.๐๑**
๘. บุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงาน โดยยึด หลักความถูกต้อง และเป็นธรรมมองผู้มา ใช้บริการเป็นหลัก	๓.๙๒	.๗๘๓	๓.๔๕	.๖๕๓	๔.๓๒๖	.๐๑**
๙. การบริหารงานของบ้านบางแคเน้น ในหลักการบริหารประชาชนต้องมาก่อน ด้วยความอ่อนโยน	๓.๘๙	.๘๓๘	๓.๔๘	.๗๕๕	๓.๓๒๕	.๐๑**
รวม	๓.๙๕	.๖๘๕	๓.๕๑	.๕๘๕	๔.๕๑๑	.๐๑**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร
และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกตา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($t=๔.๕๑๑$, $Sig=.๐๑$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงาน
ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหม
วิหาร ๔ ด้านอุเบกขา

(n=๑๗๘)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/ เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑. มีการให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้ บริการอย่างตรงไปตรงมาด้วยจิตใจที่ มุ่งมั่นเป็นธรรมชาติ	๓.๙๘	.๗๐๑	๓.๗๕	.๘๖๐	๑.๘๙๔	.๐๖
๒. รับฟังปัญหาจากผู้มาใช้บริการเสมอ มา เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการ บริหารงานอย่างเป็นกลาง และเที่ยงธรรม	๔.๐๐	.๗๑๓	๓.๗๕	.๘๕๐	๒.๐๒๗	.๐๕*
๓. ถ้าบริหารงานแล้วออกมาไม่ค่อยดีก็จะ แก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในการบริหารงาน ครั้งต่อไป	๓.๘๘	.๗๖๖	๓.๕๓	.๗๓๑	๓.๐๐๑	.๐๑**
๔. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการกุศลด้วยความเป็นกลาง	๔.๐๖	.๗๓๒	๓.๕๘	.๗๗๕	๔.๐๗๖	.๐๑**
๕. พิจารณาดีหรือไม่เวลาบริหารงานไม่ ตรงตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค	๓.๘๑	.๖๓๙	๓.๔๐	.๗๐๐	๓.๘๕๕	.๐๑**
๖. มีการประเมินผลการบริหารงานสถาน สงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเป็นธรรมชาติ	๓.๘๓	.๖๕๖	๓.๒๘	.๘๑๕	๔.๖๐๑	.๐๑**
๗. เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้าน บางแค	๓.๖๑	.๘๐๙	๓.๓๖	.๘๕๓	๑.๙๐๙	.๐๕*
๘. บุคลากรเจ้าหน้าที่ของบ้านบางแค รับฟัง และนำข้อเสนอแนะข้อเรียกร้อง เรียนด้วยความเป็นกลาง	๓.๘๔	.๗๓๙	๓.๓๓	.๗๙๕	๔.๒๑๕	.๐๑**

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พระมหาวีร ๔ ด้านอุเบกขา	สถานภาพ				t	Sig.
	บุคลากร/ เจ้าหน้าที่		ประชาชน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๙. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการ มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ในการ ทำงาน	๓.๖๙	.๙๑๔	๓.๓๙	.๙๙๖	๒.๒๙๙	.๐๑**
รวม	๓.๙๖	.๖๒๔	๓.๔๙	.๖๑๖	๓.๙๕๓	.๐๑**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พระมหาวีร ๔ ด้านอุเบกขา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ($t=๓.๙๕๓$, $Sig=.๐๑$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในข้อ ๒. รับฟังปัญหาจากผู้มาใช้บริการเสมอมา เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นกลางและเที่ยงธรรม ๙. เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้านบางแค ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ในบางครั้งคนที่เข้ามาใช้บริการรับการสงเคราะห์ที่บ้านบางแค มาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน นิสัยใจคอ ความประพฤติ ปฏิบัติ ระเบียบแบบแผนไม่เหมือนกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งกันในบางครั้ง	๑. ควรแนะนำให้คนชราที่มีสติ สมาธิ คิดพิจารณา ในสิ่งที่จะกระทำสิ่งใดก็ตามที่จะก่อความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น ควรงดเว้นไม่ปฏิบัติ
๒. ความไม่เข้าใจในการสื่อสาร	๒. ต้องอธิบายอย่างมาก ๆ สำหรับคนชรา
๓. ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้บริการดูแลผู้สูงอายุ นั้นเจ้าหน้าที่ก็ปฏิบัติงานด้วยความรักความเมตตาต่อผู้สูงอายุอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรเจ้าหน้าที่ก็มีความเครียดที่เกิดขึ้นจากงานที่ปฏิบัติได้	๓. ควรที่จะให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจ และปรับทัศนคติให้มีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่ปฏิบัติ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้สูงอายุ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
๔. บางครั้งความเมตตามากเกินไปก็ทำให้เกิดช่องโหว่ของกฎระเบียบให้ออกาสทั้ง ๆ ที่ควรตักเตือน	๔. ควรยึดมั่นในกฎระเบียบให้มาก ในขณะที่เดียวกัน ก็ควรมีการให้กำลังใจชื่นชมยกย่องบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้ดี ผู้สูงอายุได้รับการดูแล และมีความพึงพอใจ
๕. สถานการณ์ปัจจุบัน และความคิดของแต่ละบุคคลที่ใช้บริการ	๕. แนะนำสายกลางดีที่สุด ใครดี ใครไม่ดีก็แล้วแต่ความคิด

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์
บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔
ด้านกรุณา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ยังขาดบุคลากรที่จะช่วยดูแลรักษาพยาบาลที่เชี่ยวชาญเนื่องจากผู้สูงอายุจะมีบ้างปัญหาสุขภาพ มีความเจ็บไข้ได้ป่วยโดยตลอด	๑. บุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ดูแลรักษาพยาบาลดูแลความเป็นอยู่อย่างใกล้ชิด คือ เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง
๒. เมื่อคนส่วนใหญ่ได้รับการปลดปล่อยความทุกข์ยาก ส่วนใหญ่จะไม่รู้จักพอ	๒. คนเราต้องรู้จักพอทำให้เต็มที่เหมาะสมที่เราจะทำได้
๓. อยากให้คนส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด แต่ก็อาจจะมีข้อจำกัดหลายอย่างทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง	๓. ควรมีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถให้กับเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง เช่น จัดโครงการอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
๔. ยังขาดแพทย์และพยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการให้บริการ	๔. บุคลากรเจ้าหน้าที่จะทำอะไรควรคิดไตร่ตรองให้รอบคอบ

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์
บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔
ด้านมุกิตตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เนื่องจากบ้านบางแค มีผู้สูงอายุอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และบุคลากรเจ้าหน้าที่ก็มีจำนวนจำกัด ย่อมมีปัญหาขัดแย้ง	๑. ในการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งกัน ความคิดเห็นไม่ตรงกันนั้น
๒. ยินดีกับผู้ที่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำความดี และทำจริง แต่ไม่รู้สึกรับยินดีที่ผู้ได้รับการยกย่อง ไม่ได้ปฏิบัติ	๒. ควรมีการตรวจสอบประเมินผู้ที่ทำงานจริง
๓. ความคิดเห็น ทศนคติไม่ตรงกัน ซึ่งเป็นเรื่องปกติของมนุษย์	๓. ควรมีกลไกบริหารงานของผู้บริหารสถานสงเคราะห์ เพื่อละลายพฤติกรรมข้อขัดแย้ง และนำไปสู่ความสามัคคีกัน
๔. ยังคงมีความโลภ ความโกรธ และความหลงกันอยู่ตลอด	๔. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

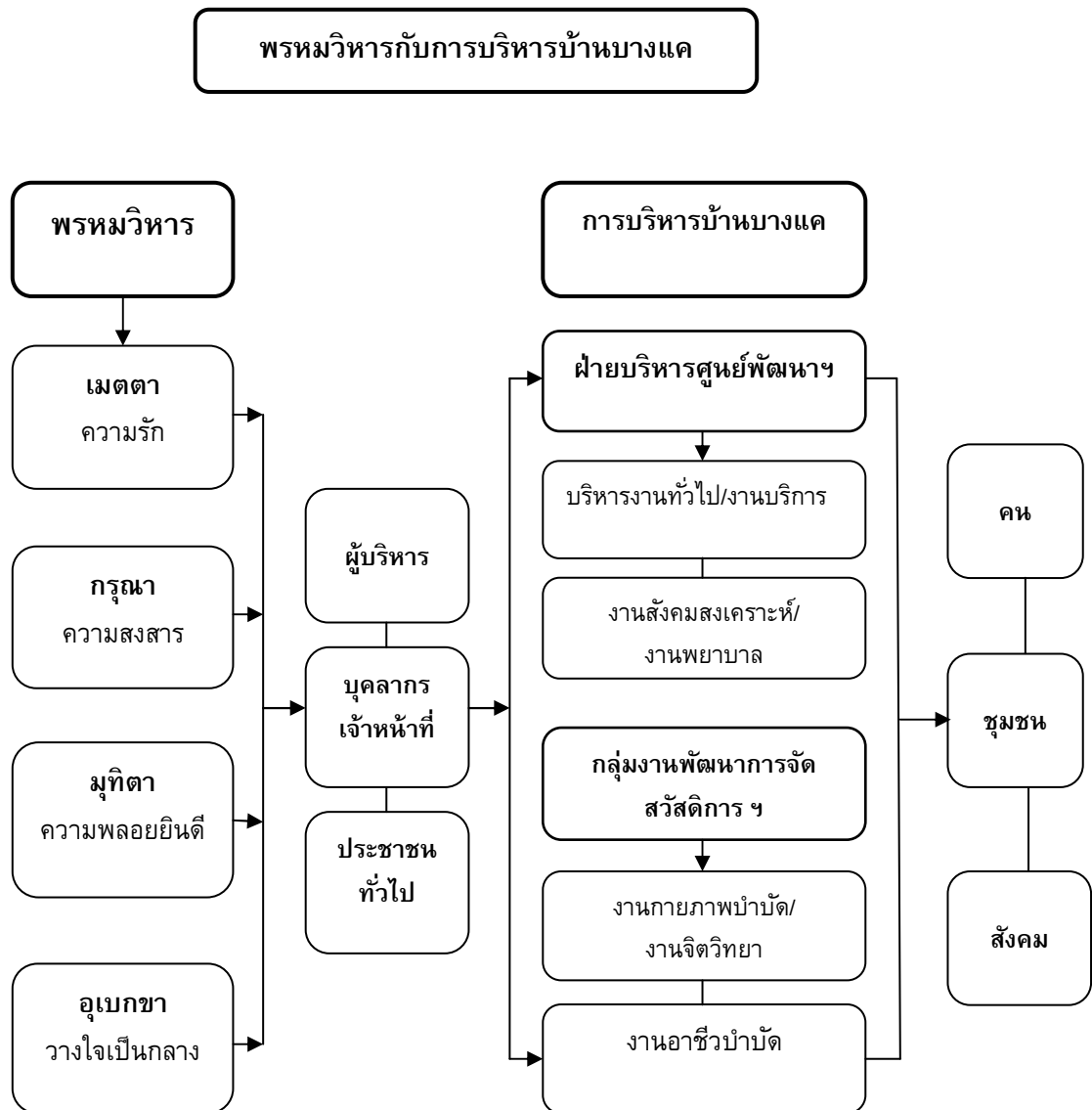
ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์
บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔
ด้านอุเบกขา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ในการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุด้วยกันเป็นจำนวนมาก และบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้บริการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีหลายวิชาชีพ ในบางครั้งขาดความเป็นกลางขาดคติธรรมในการอยู่ร่วมกัน	๑. คือ ควรฝึกกลไกในการบริหารงาน มีมาตรการ เพื่อปลูกฝังหรือมีทัศนคติ ค่านิยม ในการอยู่ร่วมกันในบ้านบางแค โดยให้ทุกคนตระหนักว่าจะต้องมีความยุติธรรม
๒. ผู้ที่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้ประเมินบุคลากรหน่วยงานควรมีความเป็นธรรม	๒. ควรเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์ และมีความเที่ยงตรงเป็นผู้ร่วมประเมิน
๓. การปฏิบัติต่อกัน บางคนรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม	๓. อยากให้ทุกคนมีคุณธรรมข้อนี้ และปฏิบัติให้ได้สม่ำเสมอ
๔. เป็นกลาง มีความตรงไปตรงมาและรู้ระเบียบการจริง	๔. ควรมีความเป็นธรรม ใครทำผิดก็ว่าไปตามผิด ใครทำถูกก็ว่าไปตามถูก ไม่เห็นผิดเป็นถูก

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยมีการสำรวจเฉพาะบุคลากรเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยถือว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้สามารถตอบโจทย์ของผู้ทำวิจัยได้ตามที่ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นแบบเสรี ไม่ปิดกั้น และในการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความคิดของบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทในการบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค หรือหน่วยงานนั้น ๆ ที่เกี่ยวกับสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุฯ ไปในทิศทางตามนโยบายของภาครัฐ

ดังนั้น หลังจากผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแล้ว ทำให้รู้ถึงแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่ปรารถนาจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ และมอบหมายงานให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีการจัดระเบียบ และแนวทางการบริหารงานให้ได้รับการยอมรับจากผู้มาใช้บริการที่สถานสงเคราะห์บ้านบางแค ส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมความพร้อมมีความซื่อสัตย์สุจริตอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น และบุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม ให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างตรงไปตรงมา และภูมิใจต่อการให้บริการเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการกุศลด้วยความมุ่งมั่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมและเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแล จากบุคลากรเจ้าหน้าที่ได้อย่างทั่วถึง และมีการจัดหน่วยเคลื่อนที่เยี่ยมเยียนผู้สูงอายุตามบ้าน นำบริการ ข้อมูลข่าวสารไปเผยแพร่ จัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น ผู้วิจัยขออธิบายเป็นแบบโมเดลได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๖ พรหมวิหารกับการบริหารบ้านบางแค (ผู้วิจัย)

ผู้วิจัยขอสรุประบบขั้นตอนการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคตามความคิดใหม่ที่ผู้วิจัยได้จากการทำวิจัย โดยสรุปเป็นโมเดล โมเดลดังกล่าวนี้ สามารถมองเห็นได้ว่าการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค นั้น ถือเป็นลักษณะงานบริการที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ และประชาชนผู้มาใช้บริการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับบริการอย่างครบวงจรตามสุขภาวะที่ดี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เพื่อเพิ่มความสามารถต่อผู้ให้บริการในการพึ่งพาตนเองได้ และทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาแก่ผู้สูงอายุ เมื่อประสบปัญหาโดยยึดหลักการทางสังคมสงเคราะห์ มีการจัดกิจกรรมกลุ่มบำบัดให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดทั้งผู้บริหารบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้มา

ใช้บริการทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแคด้วย มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง และบุคลากรให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรม และจริยธรรมให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างตรงไปตรงมา มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรกับประชาชนผู้มาใช้บริการ มีการจัดกิจกรรมร่วมกันของบ้านบางแค กับองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และนำหลักธรรมมาประยุกต์ ใช้เสมอมา เป็นศูนย์ฝึกอบรมส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร เป็นศูนย์การเรียนรู้ในการจัด สวัสดิการผู้สูงอายุ และเป็นสถานสงเคราะห์ระดับภาครัฐและเอกชนที่มีความทันสมัย ก้าวทันกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๑๗๘ ชุด แจกให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค และดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดที่อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน ๑๗๘ ชุด แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๑ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือเป็นบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ ซึ่งเป็นข้อมูลด้านการบริหารงาน โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา โดยแบ่งเป็น ๑ ด้าน คือ ด้านบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๓ เป็นการนำเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ด้านการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชน

ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมาสรุปรวมใจความ และประเด็นที่สำคัญ ต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในลักษณะเป็นการบรรยายความ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖ และเพศชาย จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านกรุณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๕ ด้านมุทิตา ๓.๖๗ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑ โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

มีการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ด้านเมตตา พบว่า โดยรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๗๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ด้านกรุณา โดยรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๖๕$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุทิตา โดยรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา โดยรวม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๖๑$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ ๕.๑

ตารางที่ ๕.๑ สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	ค่า t	Sig.	ยอมรับ	ปฏิเสธ
เมตตา	บุคลากรเจ้าหน้าที่ /ประชาชนทั่วไป	๑.๕๕	.๑๒		✓
กรุณา		๓.๙๐	.๐๐**	✓	
มุทิตา		๔.๕๑	.๐๐**	✓	
อุเบกขา		๓.๘๕	.๐๐**	✓	

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ภายในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

ด้านเมตตา

๑.๑ ในบางครั้งคนที่เข้ามาใช้บริการรับการสงเคราะห์ในบ้านบางแค มาจากพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่างกัน นิสัยใจคอ ความประพฤติปฏิบัติ ระเบียบแบบแผนไม่เหมือนกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งกันบางครั้ง

๑.๒ ความไม่เข้าใจในการสื่อสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้บริการดูแลผู้สูงอายุ นั้น เจ้าหน้าที่ก็ปฏิบัติงานด้วยความรักความเมตตาต่อผู้สูงอายุอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรเจ้าหน้าที่ก็มีความเครียดที่เกิดขึ้นจากงานที่ปฏิบัติได้

๑.๓ บางครั้งความเมตตามากเกินไปก็ทำให้เกิดช่องโหว่ของกฎระเบียบ ให้โอกาส ทั้ง ๆ ที่ควรตักเตือน

ด้านกรรณา

๒.๑ ยังขาดบุคลากรที่จะช่วยดูแล รักษาพยาบาลที่เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้สูงอายุจะมีบ้างปัญหาสุขภาพ มีความเจ็บไข้ได้ป่วยโดยตลอด

๒.๒ เมื่อคนส่วนใหญ่ได้รับการปลดเปลื้องความทุกข์ยาก ส่วนใหญ่จะไม่รู้จักพอ

๒.๓ ยอยากให้คนส่วนรวมได้รับประโยชน์สูงสุด แต่ก็อาจจะม็ข้อจำกัดหลายอย่างทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง

๒.๔ ยังขาดแพทย์และพยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการให้บริการ

ด้านมฤติดา

๓.๑ เนื่องจากบ้านบางแค มีผู้สูงอายุอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และบุคลากรเจ้าหน้าที่ก็มีจำนวนจำกัด ย่อมมีปัญหาคัดแย้งกันอยู่บ้าง

๓.๒ ยินดีกับผู้ที่ได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อทำความดี และทำจริง แต่ไม่รู้สึกรินดีที่ผู้ได้รับการยกย่อง แต่ไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

๓.๓ ความคิดเห็น ทศนคติไม่ตรงกัน ซึ่งเป็นเรื่องปกติของมนุษย์

๓.๔ ยังคงมีความโลภ ความโกรธ และความหลงกันอยู่ตลอด

ด้านอบกขา

๔.๑ ในการอยู่ร่วมกันของผู้สูงอายุด้วยกันเป็นจำนวนมาก และบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้บริการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งมีหลายวิชาชีพ ในบางครั้งขาดความเป็นกลาง ขาดคติธรรมในการอยู่ร่วมกัน

๔.๒ ผู้ที่อยู่ในฐานะที่เป็นผู้ประเมินบุคลากรหน่วยงานควรมีความเป็นธรรม

๔.๓ การปฏิบัติต่อกัน บางคนรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม

๔.๔ เป็นกลาง มีความตรงไปตรงมาและรู้ระเบียบการจริง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการศึกษาการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ พบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา

แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคตามหลักพรหมวิหารธรรมนั้น อยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคที่นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับสถานสงเคราะห์ถือว่าเป็นสิ่งที่หน้า ยินดีเพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือว่าจำเป็นอย่างยิ่งในขณะนี้ที่จะสร้างความมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อกันของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไปที่มีต่อผู้สูงอายุ ให้ความสำคัญต่อท่านเหล่านั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาสงกรานต์ ฐมฺมธโร^๑ ที่ได้ “ศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก” บรรยายถึงความหมาย ลักษณะ วิธีการบำเพ็ญ วิธีการแผ่เมตตา ประโยชน์ของเมตตา โดยมุ่งเน้นศึกษา จากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ปกรณ์วิเสส จากการศึกษาวิเคราะห์นี้ได้พบว่า ความรักใคร่ที่ท่านจัดเป็นเมตตานั้นมีลักษณะอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. มีความเป็นไปโดยอาการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย
๒. มีการน้อมนำเข้ามาซึ่งสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย
๓. มีการกำจัดซึ่งความอาฆาต
๔. มีการได้เห็นภาวะที่น่าเจริญใจของสัตว์ทั้งหลาย
๕. มีความสงบไม่พยายามทความรักใคร่ใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีลักษณะ ๕ ประการนี้ ท่านจัดความรักใคร่นั้น ๆ ว่าเป็นเมตตา เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลวิจัยได้ดังนี้

ด้านเมตตา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานช่วยเหลือ แบ่งปันความรัก การเสียสละเวลาจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุข อยู่ดีกินดี ดูแลผู้สูงอายุ โดยจัดให้มีปัจจัย ๔ ที่จำเป็นต่อชีวิต เพื่อให้มีความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจของท่านเหล่านั้นในบั้นปลายชีวิตตามสมควร รวมถึงการให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มาติดต่อ ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในกิจการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ซึ่งสอดคล้องกับการ

^๑พระมหาสงกรานต์ ฐมฺมธโร, “ศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก” วิทยานิพนธ์- ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔๕.

วิจัยของ พระมหาสมชาย สิริจนโท^๒ ได้วิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพระพุทธคุณ (สมาน สุเมโธ) พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็น การเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอ ไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่าง ประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แยกออกได้ ๔ ประการ คือ ๑.) เมตตา คือ ความรักปรารถนาดี มิไม่ตริออยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า ๒) กรุณา คือ ออยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสติแช่มชื่นเบิกบาน ๔) อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉย ในอิฏฐารมณ และอนิฏฐารมณแล้วปราศจากอคติ คือ มีรักมีเกลียด

ด้านกรุณา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะ ผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ให้มีความสำคัญต่อการติดต่อการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารงานอย่างเป็นระบบที่ดีจะต้องมาจากการร่วมมือของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีอิทธาศัยดี มีมิตรไมตรี มีความอ่อนน้อม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ที่มาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค และให้ความไว้วางใจต่อประชาชนผู้มาใช้บริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค พร้อมทั้งมีการจัดอบรมให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติงานตามชุมชนกับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ พระมหาบุญเรือน ปภังกโร^๓ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ผลการเปรียบเทียบของการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า

^๒ พระมหาสมชาย สิริจนโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

^๓ พระมหาบุญเรือน ปภังกโร, “การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องเมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๗.

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีการรับรู้ต่อการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาหลายด้านพบว่า มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ทุกด้านแตกต่างกันด้าน

ด้านมุกิตา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ ข้อ ๖. มีความยินดีที่จะรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และตรวจสอบได้ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อนำข้อคิดเห็นต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานของบ้านบางแค และแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการของบ้านบางแค เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พระพินลธรรม อาสภ^๔ ได้กล่าวไว้ในวิสุทธิมรรค-ความไทย พรหมวิหารนิตต ปริเฉทที่ ๙ โดยเนื้อหาสาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้ได้กล่าวถึงความสำคัญ ลักษณะ ความหมาย วิธีการเจริญวิธีการแผ่ และอานิสงส์ของการปฏิบัติพรหมวิหาร ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านมุกิตา อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านอุเบกขา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และ พบว่า น้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ คือ ข้อ ๖ .มีการประเมินผลการบริหารงานสถานสงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเป็นธรรม และ ข้อ ๗ .เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้านบางแค ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรเจ้าหน้าที่ต้องให้ความเคารพต่อกัน วางตัวเป็นกลางเสมอต้นเสมอปลายในการบริหารงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น และแสดงความมีน้ำใจในการทำงานต่อกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและร่วมกันบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วศิน อินทสระ^๕ ได้กล่าวในอภรณ์ประดับจิต โดยเนื้อหาสาระสำคัญของ

^๔ พระพินลธรรม อาสภะ, วิสุทธิมรรค-ความไทย พรหมวิหารนิตต ปริเฉทที่ ๙, หน้า ๔๕.

^๕ วศิน อินทสระ, อภรณ์ประดับจิต, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทองกวาว, ๒๕๓๒), หน้า ๕๔.

หนังสือเล่มนี้ได้กล่าวถึง ประโยชน์สุขของพรหมวิหาร ๔ ในการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งธรรมเหล่านี้มีความสำคัญมากสำหรับทุก ๆ คนเปรียบดังอาภรณ์ประดับใจ และสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต)^๖ ได้กล่าวไว้ใน คุณบิดามารดา สุตพรรณนามหาศาล โดยเนื้อหาสาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้ได้กล่าวถึง กระบวนการในการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ใน ชีวิตประจำวันของบิดามารดา รวมทั้งประชาชนในสังคม โดยมีจุดประสงค์ชี้ให้เห็นว่าเมตตา กรุณา มุทิตาต้องมีขอบเขตหรือขีดจำกัด หากความรักใคร่ปรารถนาดี ให้การช่วยเหลือ และการชื่นชมพลอยยินดีเหล่านั้นขัดต่อความยุติธรรม และกฎหมายแล้ว ต้องใช้อุเบกขา คือ การวางเฉย ปล่อยให้เป็นไปตามกฎหมายและความยุติธรรม ซึ่งพบว่าความพึงพอใจของ บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในด้านอุเบกขา อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒.๑ การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจาก ปัจจัยเพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิงทั้งโดยรวม และรายด้านแสดงให้เห็นว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศชายมีความละเอียด รอบคอบในการบริหารงานน้อยกว่าเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วาสนา สอดห่วง^๗ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของพนักงานฝ่ายการคลังบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการคลัง ที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม

^๖ พระธรรมปิฎก (ประยูร ฐปยุตฺโต), คุณบิดามารดา สุตพรรณนามหาศาล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๘.

^๗ วาสนา สอดห่วง, “การศึกษาความพึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของพนักงาน บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๗), หน้า ๗๓.

และรายด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ยอดพยุง^๕ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับความพึงพอใจในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเขตภาษีเจริญ” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเขตภาษีเจริญที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในพฤติกรรมผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับและเปรียบเทียบบุคลากรที่เป็นเพศหญิงและเป็นเพศชายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิเชียร ต่วงพริ้ม^๖ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก พรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ ปี ถึง ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป โดยภาพรวมแตกต่างกัน และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ น้อยกว่าบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ

^๕พัชรินทร์ ยอดพยุง, “พฤติกรรมผู้นำตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๑.

^๖วิเชียร ต่วงพริ้ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

ผลงานการวิจัยของ วิเชียร ด้วงพริ้ม^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร ด้วงพริ้ม^{๑๐} ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ อาชีพพ่อค้านักธุรกิจ/และรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับ ลำพัน เศรษฐโชติ^{๑๒} ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติทางจริยธรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาใช้เป็นหลักธรรมพื้นฐานประกอบด้วย อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ วุฒิธรรม ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ เบญจศีล เบญจธรรม สัมปรัสน์ธรรม ๗ อปรีหานิยธรรม ๗ ทศพรราชาธรรม ๑๐ จักรวรรดิวัตร ๑๒ และมงคล ๓๘ ประการ เป็นธรรมพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๒ ฝ่าย มีทัศนคติทางจริยธรรมตามคำสอนทางพระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก ซึ่งใช้หลักธรรมด้าน อคติ ๔ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก

๕) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๐.

^{๑๑} วิเชียร ด้วงพริ้ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๐.

^{๑๒} ลำพัน เศรษฐโชติ, “ศึกษาทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับเกียรติกศักดิ์ ศรีสมพงษ์^{๑๓} ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” และพบว่า ผู้บริหาร และครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารแตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยเรื่องมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. เนื่องด้วยปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ดังนั้น ภาครัฐต้องควรส่งเสริมการมีครอบครัวที่อบอุ่น สร้างคนในสังคมให้มีคุณธรรมต่อผู้สูงอายุ โดยเฉพาะด้านเมตตา มีความกตัญญูกตเวทิตู้อุคุณท่าน และสร้างงานสร้างอาชีพให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันในวัยชรา ในด้านหลักธรรมในพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอีกมากมายที่ควรนำมาประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้มากขึ้น เนื่องด้วยปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ดังนั้น ภาครัฐ เอกชนหรือหน่วยงาน ๆ ควรส่งเสริมการมีครอบครัวที่อบอุ่น สร้างคนในสังคมให้มีคุณธรรม ต่อผู้สูงอายุ โดยเฉพาะด้านความกตัญญูรู้คุณคน และสร้างงานสร้างอาชีพให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีหลักประกันในวัยชรา ดังนี้

๑. ควรส่งเสริม การเรียนรู้ การศึกษาแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ การออกกฎหมายห้ามกีดกันคนทำงานอื่นเนื่องมาจากความชรา มีการส่งเสริมระบบสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุที่ยากไร้

๒. มีการส่งเสริมให้มีรูปแบบการทำงานที่ดีที่ยืดหยุ่น และเป็นธรรมสำหรับผู้สูงอายุที่เข้ามาใช้บริการของสถานสงเคราะห์บ้านบาง

๓. มีการฝึกอบรมส่งเสริมแนะแนวอาชีพแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยเฉพาะทักษะการเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุ และต้อนรับเป็นอย่างดี

^{๑๓}เกียรติกศักดิ์ ศรีสมพงษ์” ,การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี “วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๔๘), หน้า ๗๘.

๔. มีการส่งเสริมการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมแก่ท่านเหล่านั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุได้ใช้เวลาหารายได้เสริมอย่างเต็มที่

๕. มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคที่ปฏิบัติงาน และผู้ประกอบการจ้างงานผู้สูงอายุเข้าทำงานตามความเหมาะสม

๖. มีการสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ผู้สูงอายุได้รู้เท่าทันโลก และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน หรือขั้นตอนวิธีการทำงานในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ให้มีข้อเสียในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

๒. พบว่า การบริหารงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการบริหารงานแตกต่างกัน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงด้านการบริหารงานตามปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้

๓. พบว่า การบริหารงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการรักษามาตรฐานการบริหารงาน ส่งเสริมพัฒนา และด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งนำแนวทางการปฏิบัติงานเหล่านี้ไปใช้กับบ้านพักคนชราอื่น ๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ ได้ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นไปอีก

๔. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบ้านบางแค และสนับสนุนให้ใช้กิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในการทำงานและดำเนินชีวิต

๕. มีการกำหนดการออกแบบลักษณะงาน ขั้นตอนและวิธีการทำงาน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ในด้านการบริหารงานหรือ การวางแผนในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยและข้อเท็จจริงที่ปรากฏในพื้นที่ที่เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อทำการวิจัยต่อไป ดังนี้

๑. ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการย้ายถิ่นของบุตรหลานกับการเป็นประชากรสูงอายุที่มีผลกระทบต่อผู้สูงอายุ

๒. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และสังคมมีผลกระทบต่อผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ทั่วไป

๓. ควรศึกษาการบริหารงานบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพียงหลักธรรมใดหลักธรรมหนึ่ง เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการบริหารงานบุคคลในองค์กรหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีความสอดคล้องกับหลักธรรมนั้นมากน้อยเพียงใด

๔. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร บุคลากรเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์

๕. ควรมีการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่เลี้ยงในแต่ละปี

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กิตติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙.

กรมศาสนา. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับสังคายนา เล่มที่ ๒๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๐.

จุลเทพ ธีระธาดา. แนวทางการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ, พ.ศ.๒๕๓๗.

ชาญชัย อาจิณสมมาตร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๒๗.

_____ . ศัพท์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

เด่น ชะเนติย์ง. การบริหารงานบุคคล. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, ๒๕๓๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.

ทรงธรรม สวเนียง. สวัสดิการผู้สูงอายุ : การมีส่วนร่วมของชุมชนภายใต้ภาวะวิกฤต.

สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร :

ม.ป.ท, ๒๕๔๐.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : คอมแพคท์

พรีนซ์, ๒๕๓๖.

_____ . องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร :
อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

ธนาจรัส พูนสิทธิ์. **การจัดการองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก,
ธีระรัตน์ กิจจารักษ์. **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.
บรรจบ เนียมมณี. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.

ประพันธ์ สุริหาร. **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙ .

ปราชญา กล้าผจญ. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ปัญญา นันทิกขุ (ปิ่น ปญญาหนุโ). **หน้าที่ของคน**. (ฉบับสมบูรณ), กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา, ๒๕๔๑.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม,
๒๕๔๒.

พระพิมลธรรม อาสภะ. (วิสุทธิมรรค-ความไทย) พรหมวิหารนิตย ประใจที่ ๙,
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร.ธมฺมจิตโต). **พุทธวิธีในการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔,
กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระมหาอุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร :
บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). **พุทธวิธีในการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔,
กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร :
มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรวนนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ**. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.**

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ), (นิเทศธรรม), กรุงเทพมหานคร : แดตลิบเจ็ด, ๒๕๔๕.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **การเผยแผ่เชิงรุก.**

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พระในบ้าน.** กรุงเทพมหานคร : คณากรรมการพิมพ์ ๒๕๔๑.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). **พุทธศาสนากับสังคมไทย.**

พิสิฐ เจริญสุข. **ปกิณกรรม,** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด., ๒๕๔๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖.

รศ.ดร.นภาพร ชันธนาภา, **การจัดการและการบริหารธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

วราคม ที่สุกะ, **สังคมวิทยาสำหรับผู้เริ่มเรียน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, ๒๕๒๗.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒.

_____. **การบริหารหลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ ๓,

กรุงเทพมหานคร : บริษัทอักษราพัฒนา จำกัด, ๒๕๔๕.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น. : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ**

ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕.

วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีรักษา. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :

แพรววิทยา, ๒๕๒๘.

วัดป่าธรรมชาติ, **ธรรมศึกษาอนุสรณ์, ลาพวนเต :** แคลิฟอร์เนีย, ๒๕๓๘.

วรญา ทองอ่อน, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร.** สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘.

ศจี อนันต์นพคุณ. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.** สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒.

ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์, **ศรีสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม

แห่งชาติ, ๓๕๓๘.

- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. **แนวทางการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ**. สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๗).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **การคาดประมาณประชากรของคณะทำงานคาดประมาณประชากรประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๕๙**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๒.
- สมาน รังสิโยภุชฎี. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำนานัญญู, ๒๕๑๔.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พัทธ์อักษร, ๒๕๔๒.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภุชฎี. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ, ๒๕๓๖.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- _____. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๓๗.
- _____. **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- สุพิน เกตุปต์. **การจัดการปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- เสนาะ ดิยาวี. **หลักการบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สุปรีชา กมลาคัน. **พลอากาศโท หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). **พุทธศาสนสุภาษิต**. กรุงเทพมหานคร : ชมรมพุทธศาสน์, ก.พ.ผ., ๒๕๓๔.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กฤตยา โอวาท. “การศึกษาการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร”,
รายงานการวิจัย. กรมส่งเสริมสหกรณ์, ๒๕๔๗.

กิตติพงศ์ อรุณพิพัฒน์. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัท
 จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสน
 ศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.**

กัลยา เนติประวดี. “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหาร
 การบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวง
 สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.
 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.**

เกียรติศักดิ์ ศรีสมพงษ์, “การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” **วิทยานิพนธ์การบริหาร
 การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี,
 ๒๕๔๘.**

ชนิษฐ์ศรี ลีอารีย์. “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
 การศึกษาสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, **วิทยานิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๗.**

จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน. การประเมินบริการสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ. (กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๒).

ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. **หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.**
 กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

จิตติรัตน์ มีมาก. “การจัดการที่มีประสิทธิผลของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 ของไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.**

ธงชัย สันติวงษ์. **การวางแผน.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖.

นิรันดร์ เมืองพระ. **การจัดการท่าบประมาณโดยหลักธรรมาภิบาล.** สถาบันพระปกเกล้า.

นันทนา จิตมุสิก. “การบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 จังหวัดระนอง”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖.**

นภาพร ชโยวรรณ. **กลุ่มผู้สูงอายุที่เปราะบางในประเทศไทย. วารสารประชากรศาสตร์**
 ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๘.

- นายจิรวุฒิ ศิริรัตน์. การจัดสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุในทัศนะของ
ผู้ปฏิบัติงาน, ๒๕๔๖.
- นิภา ส. ตุมรสุนทร และนางลักษณ์ เอมประดิษฐ์. **รูปลักษณะการจัดบริการสงเคราะห์
ผู้สูงอายุของสถานสงเคราะห์ภาครัฐบาลและเอกชนในภาคต.**
กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๓๘.
- เนตรชนก โพธารามิก. “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม”
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- ปัทมาสน์ อมาตยกุล. ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔
ของนิสิตปริญญาตรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.** ภาควิชาแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,
๒๕๓๓.
- ปกรณ ศรีดอนไผ่. “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร
โรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”, **วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต.** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, ๒๕๒๓.
- พิภพ การญณะ. **คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
การศาสนา, ๒๕๔๒.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺโกล). **การบริหารวัด.** ราชบุรี : วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม,
๒๕๔๘.
- พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล). “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ทางพระพุทธศาสนา”.
วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระมหาสงกรานต์ ฐมมธโร (ขยันทำ). “ศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก”.
วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระมหาบุญเรือน ปภังกร. “การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดเรื่องเมตตาในพุทธปรัชญาเถรวาท”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาล
งกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระชัยชนะ ธรรมทีโณ. (นาทองไชย). ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระมหาสมชาย สิริจโนโท. “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุขเมโธ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พระวีรวัฒน์ รอดสุขโข. “เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนาเรื่อง สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ ไตรลักษณ์ ๓ กลุ่ม เสริมสร้างลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ ระหว่างการสอนด้วยหนังสือ การ์ตูนและการสอนตามปกติ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๕.

เพยาวี แสนบุราณ. “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑-๕”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาวิทยาลัย**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.

พฤกษา พุทธรักษ์. “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย พันตำรวจตรี. “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติของตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

ภาวินี ชินคำ. รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ศึกษานครสวรรค์ เขต ๑. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘.

มัทนา เหลืองนาคทองดี. “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”. งานวิจัย. **หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕.

สิริสมร สุขสวัสดิ์, ม.ล. โครงการศึกษามาตรฐานขั้นต่ำสำหรับที่พักอาศัย, ๒๕๓๔.

มณูญ ดวงหาค้าง. “การศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวของพุทธธรรมของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”.
**ปริญญาพันธศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๓๑.**

รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สวงนาม. **การบริหารการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บুদ্ধ พอยท์.
๒๕๔๕.**

รหัส แสงผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของ
กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”.
**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพ
พรรณี, ๒๕๔๗.**

รัชชา ศานติยานนท์. **รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.**

ลำพัน เศรษฐ์. “ศึกษาทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษา
เฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.**

วิเชียร ด้วงพริ้ม. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของผู้นำท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัด
นครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.**

วิเชียร บุญกล้า. “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.**

วัชรพงษ์ ตลอดพงษ์. “การบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๘.**

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. **การบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอ
เมืองลำพูนการค้นคว้าแบบอิสระ, ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.**

สนั่น มีสัจธรรม. **ปัญหาการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์. สำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา ๑๑, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, ๒๕๓๗.**

สุมพร ปุญญาคม. “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”.

สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา. “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา

เทศบาลตำบลบ้านฉาง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

สดใส คุ่มทรัพย์อนันต์. **การพัฒนาผู้สูงอายุในครอบครัวโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน.** กรณีศึกษา

นักสังคมสงเคราะห์โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.

สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล และคนอื่น ๆ. **ภาพลักษณ์ของประชากรสูงอายุและระบบสวัสดิการ**

และบริการในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

สุพล เครื่องมะโสมรณ์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

เทศบาลนครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.

สิทธิพร อ่อนคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหาร ๔ กับพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑.

สุรพงษ์ เฟื่องชูนุด. “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและหลักพรหมวิหารธรรมของข้าราชการ

ทหารสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

www.banbangkhae.go.th ที่อยู่ ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมบ้านบางแค เลขที่ ๘๑

หมู่ ๑๕ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. ๑๐๑๖๐.

พุทธทาสภิกขุ. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๓, <http://sanpinkaew.multiply.com/journal/item/๑๔/๑๔>.

สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์. การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม.

<http://www.budmgt.com>, ๒๐๐๕, สืบเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๒.

(๔) เอกสารและวารสาร

กรมประชาสงเคราะห์. “สถานการณ์ผู้สูงอายุและการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในประเทศไทย”, วารสาร, ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๔),

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วารสารสรุปผลการดำเนินงาน. ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค, ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓, พิมพ์ที่โรงพิมพ์เทพเพื่อปัญญาธิสัย,

จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน. การประเมินบริการสถานสงเคราะห์คนชราของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, (เอกสารโรเนียว), ๒๕๔๒.

จันทร์ธานี สงวนนาม. “เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง”. ๒๕๓๖,

นภาพร ชโยวรรณ และแซกซารี ซิมเมอร์. “สุขภาพกับการจัดการทางสังคมของบิดามารดาสูงอายุในประเทศไทย : บุตรอยู่ที่ไหนและทำอะไรอยู่.” วารสารพจนานุกรมวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ, ๒๕๔๓.

ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. การประเมินรูปแบบบริการที่จัดให้ผู้สูงอายุในชุมชน : เน้นการให้บริการของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำ หมู่บ้าน, (เอกสารโรเนียว) ๒๕๔๒.

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๓๐ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๖.

วรรณิ์ ชัชวาลทิพากร มาลินี ชลานันท์ อรพิณ ฐานกุลศักดิ์ และดารุณี ภูษณสุวรรณศรี.

วารสารพจนานุกรมวิทยาและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๓.

สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. ผู้สูงอายุช่วยสังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุขแล้วสังคมไทยให้อะไรกับผู้สูงอายุ. วารสารสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ๑ (มกราคม-มีนาคม), ๒๕๕๐.

๒. ภาษาอังกฤษ

Yoder, Dale. **Personnel Principles and Policies**, fourth printing. Englewood

Cliffs : New jersey Prentice- Hall, Inc,1956.

Hellrigel, Don. **Management** third edition. Addison-Wesley Publishing Company. Lmt,

1982.

Chapman, E.N. **Supervisor Survival Kit**, second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995.

Gibelman Margaret, **What Social Workers Do**, (Washington D.C. : National Association of Social Workers Press. 1955).

Koontz & Harold Wehrich, Heinz **Management**, ninth ed. New York : McGraw Hillbook, 1991.

Gulick, Luther and Urwick Lyndall, **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1937.

Ouchi. William **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ดร.พิเชฐ ทังโต หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์วันชัย สุขตาม อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ค
ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ผลการวัดชี้ความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔**

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
พรหมวิหาร ๔							
ด้านเมตตา : ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตใจอันแผ่ไมตรีและทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า							
๑. มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคเป็นอย่างดีเสมอมา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ปรารถนาจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จและมอบหมายงานให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมของทางราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. มีมนุษยสัมพันธ์, มีความอ่อนโยน และมีจิตใจมุ่งมั่นพร้อมให้บริการอยู่ตลอดเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ทำงานตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖. มีระบบ มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชน เมื่อเกิดปัญหาด้วยความปรารถนาให้เขามีความสุข	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

๗. ใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงาน แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่ชัดเจน	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๘. รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับใช้กับบ้านบางแค	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๙. การบริหารงานของบ้านบางแคปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข และมีความสุขชัดเจนของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย, ระเบียบและข้อบังคับ	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ด้านกรรณา : ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์							
๑๐. มีการจัดระเบียบ และแนวทางการบริหารงานของบ้านบางแคได้รับการยอมรับจากผู้มาใช้บริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑. มีความยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างให้แล้วเสร็จด้วยความปรารถนาดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒. บุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีความซื่อสัตย์สุจริตอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๓. เห็นผู้อื่นลำบากก็อยากช่วยเหลือเขาให้ได้รับความสุข	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔. แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่จะต้องใช้เวลาจึงจะเรียบร้อยก็ไม่ทอดย เพื่อให้อื่นมีความสุข	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕. บุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

๑๖. มีการบริหารงานให้เสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้วางไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรม และจริยธรรม	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๘. ปราศจากอคติ ยึดมั่นหลักการ และภูมิใจต่อการให้บริการประชาชนทั่วไป	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ด้านมุทิตา : ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตผ่องใสบันเทิงกอบปรีย์ด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป							
๑๙. มีความยินดีในการทำงานในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐. มีความยินดีในการบริหารงานมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑. ยินดีที่องค์กรได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒. มีความรู้สึกอบอุ่นยินดีที่ได้อยู่ในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓. มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่บริหารเสมอมาด้วยความยินดี	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔. มีความยินดีที่จะรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕. มีใจยินดีฝึกฝนต่อการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการเสมอมา และให้คำปรึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖. บุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมมองผู้มาใช้บริการเป็นหลัก	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๗. การบริหารงานของบ้านบางแคเน้นในหลักการบริหารประชาชนต้องมาก่อนด้วยความอ่อนโยน	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้

<p>ด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง ไม่ดีใจไม่เสียใจ อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขู ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว</p>							
๒๘. มีการให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างตรงไปตรงมาด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙. รับฟังปัญหาจากผู้มาใช้บริการเสมอมา เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นกลาง และเที่ยงธรรม	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๓๐. ถ้าบริหารงานแล้วออกมาไม่ค่อยดีก็จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในการบริหารงานครั้งต่อไป	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านการกุศลด้วยความเป็นกลาง	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒. พิจารณาดีหรือไม่เวลาบริหารงานไม่ตรงตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๓. มีการประเมินผลการบริหารงานสถานสงเคราะห์บ้านบางแค อย่างเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๔. เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้านบางแค	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๓๕. บุคลากรเจ้าหน้าที่ของบ้านบางแครับฟัง และนำข้อเสนอแนะข้อเรียกร้องเรียนด้วยความเป็นกลาง	-๑	๑	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
๓๖. เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)

ภาคผนวก จ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α - coefficient)

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ช
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

คำชี้แจง:

๑. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิจัยด้านการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ด้านข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัยผู้บริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อประชาชนผู้มาใช้บริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อไป

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

๓. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขออนุโมทนาคุณผู้บริหารบุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้ด้วย

พระมหาทองดีนิปโก(สุราทิพย์)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องข้อความตามความเป็นจริงของท่าน ต่อไปนี้

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

๒๐-๓๐ ปี

๓๑-๔๐ ปี

๔๑-๕๐ ปี

๕๐ ปีขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

๔. รายได้

ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท

๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท

๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท

๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

สูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท

๕. สถานภาพ

บุคลากร/เจ้าหน้าที่

ประชาชนทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการนำหลักธรรมหมวดพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการบริหารงานในสถานสงเคราะห์บ้านบางแคของผู้บริหารบุคลากรของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| ๕ | หมายถึง | มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| ๔ | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก |
| ๓ | หมายถึง | มีการปฏิบัติในปานกลาง |
| ๒ | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อย |
| ๑ | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อที่	การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ด้านเมตตา : ความรักความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า						
๑.๑	มีความเข้าใจในหลักการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค เป็นอย่างดีเสมอมา					
๑.๒	ปรารถนาจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ และมอบหมายงานให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมของทางราชการ					
๑.๓	มีมนุษยสัมพันธ์, มีความอ่อนโยน และมีจิตใจมุ่งมั่นพร้อมให้บริการอยู่ตลอดเวลา					
๑.๔	มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค					
๑.๕	ทำงานตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
๑.๖	มีระบบมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชน เมื่อเกิดปัญหาด้วยความปรารถนาให้เขามีความสุข					
๑.๗	ใช้หลักเมตตาธรรมในการทำงาน แสดงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนที่ชัดเจน					
๑.๘	รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับใช้กับบ้านบางแค					
๑.๙	การบริหารงานของบ้านบางแค ปรารถนาให้ทุกคนมีความสุข และมีความชัดเจนของการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย, ระเบียบ และข้อบังคับ					

ข้อที่	การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒.ด้านกรรณา : ความสงสารคิดช่วยให้เขาพ้น ทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์						
๒.๑	มีการจัดระเบียบ และแนวทางการ บริหารงานของบ้านบางแคได้รับการยอมรับ จากผู้มาใช้บริการ					
๒.๒	มีความยินดี เสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ค้างค้างให้แล้วเสร็จด้วย ความปรารถนาดี					
๒.๓	บุคลากรเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค มีความซื่อสัตย์สุจริตอุทิศเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตใจที่ มุ่งมั่น					
๒.๔	เห็นผู้อื่นลำบากก็อยากช่วยเหลือเขาให้ ได้รับความสุข					
๒.๕	แม้ว่างานที่ทำอยู่จะต้องใช้เวลาจึงจะ เรียบร้อยก็ไม่ทอดทิ้ง เพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข					
๒.๖	บุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม					
๒.๗	มีการบริหารงานให้เสร็จสมบูรณ์ตาม แผนงานที่ได้วางไว้					
๒.๘	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบน พื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม					
๒.๙	ปรารถนาดี ยึดมั่นหลักการและภูมิใจต่อการ ให้บริการประชาชนทั่วไป					

ข้อที่	การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓.	ด้านมุกิตา : ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอบปรีย์ด้วยอาการแจ่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป					
๓.๑	มีความยินดีในการทำงานในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค					
๓.๒	มีความยินดีในการบริหารงานมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อผู้มาใช้บริการเป็นหลัก					
๓.๓	ยินดีที่องค์กรได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไป					
๓.๔	มีความรู้สึกอบอุ่นยินดีที่ได้อยู่ในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค					
๓.๕	มีการตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่บริหารเสมอมาด้วยความยินดี					
๓.๖	มีความยินดีที่จะรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอและตรวจสอบได้					
๓.๗	มีใจยินดีฝึกฝนต่อการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการเสมอมาและให้คำปรึกษา					
๓.๘	บุคลากรเจ้าหน้าที่บริหารงาน โดยยึดหลักความถูกต้อง และเป็นธรรมมองผู้มาใช้บริการเป็นหลัก					
๓.๙	การบริหารงานของบ้านบางแคเน้นในหลักการบริหารประชาชนต้องมาก่อนด้วยความอ่อนโยน					

ข้อที่	การบริหารงานของสถานสงเคราะห์ บ้านบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๔. ด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขู ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว					
๔.๑	มีการให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างตรงไปตรงมาด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นเป็นธรรม					
๔.๒	รับฟังปัญหาจากผู้มาใช้บริการเสมอมา เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นกลางและเที่ยงธรรม					
๔.๓	ถ้าบริหารงานแล้วออกมาไม่ค่อยดีก็จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในการบริหารงานครั้งต่อไป					
๔.๔	เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการกุศลด้วยความเป็นกลาง					
๔.๕	พิจารณาดีหรือไม่เวลาบริหารงานไม่ตรงตามเป้าหมายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค					
๔.๖	มีการประเมินผลการบริหารงานสถานสงเคราะห์บ้านบางแคอย่างเป็นธรรม					
๔.๗	เปิดโอกาสให้ผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญบ้านบางแค					
๔.๘	บุคลากรเจ้าหน้าที่ของบ้านบางแค รับฟังและนำข้อเสนอแนะข้อเรียกร้องเรียนด้วยความเป็นกลาง					
๔.๙	เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานในการทำงาน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมหมวดพรหมวิหาร ๔ ภายในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค

๑. ด้านเมตตา หมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตใจอันแผ่ไมตรี และทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

ปัญหา อุปสรรค.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....
.....
.....

๒. ด้านกรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

ปัญหา อุปสรรค.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....
.....
.....

๓. ด้านมุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

ปัญหา อุปสรรค.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....
.....
.....

๔.ด้านอุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางไม่ตีใจไม่เสียใจอันจะให้ดำรงอยู่ใน
ธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขู ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง
พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว

ปัญหา อุปสรรค.....

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....
.....
.....

ขออนุโมทนาคุณ ที่กรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อผู้วิจัย : พระมหาทองดี นีปโก (สุราทิพย์)
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๗
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๖๒ หมู่ ๔ บ้านหัวคู ต. บึงเกลือ อ. เสลภูมิ จ. ร้อยเอ็ด
- บรรพชา/อุปสมบท : วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๓๘ ณ วัดโพธิ์รังษี บ้านหัวคู ต. บึงเกลือ อ. เสลภูมิ จ. ร้อยเอ็ด
- การศึกษาทางธรรม : น.ธ. เอก, ป.ธ. ๕ สำนักเรียนวัดนิมมานรดี แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
- การศึกษาทางโลก : ปริญญาตรี (พธ.บ. สาขาวิชารัฐศาสตร์ วิชาเอกการเมืองการปกครอง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒
- หน้าที่การงาน : เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนวัดนิมมานรดี แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๘๔๕ วัดนิมมานรดี ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๖๐

การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร

โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔

พระมหาทองดี นิปโก (สุรชาติพิทย์)

นิสิตพุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผู้สูงอายุในสังคมไทยในตกอยู่ในสภาพการณ์ที่มีผลสืบเนื่องและมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าสถานการณ์อื่น ๆ ในสังคมโดยทั่วไป เพราะสิ่งทั้งหลายและสภาพการณ์ทั้งหลายมีความเกี่ยวเนื่องกันเป็นแบบปฏิภินิยาทุกข้อ เช่น แต่เดิมมากลุ่มเด็กมีจำนวนมากกว่ากลุ่มคนวัยทำงานและวัยผู้สูงอายุ แต่ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นกลายเป็นว่ากลุ่มวัยผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่น่าสังคมนิยมมองเห็นคือสังคมกำลังจะประสบปัญหาใหม่และจะกลายเป็นปัญหาที่สะสมเพิ่มมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและสังคมวัฒนธรรม โดยทั่วไปอันเป็นผลมาจากการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างสังคมต่างสังคม ส่วนหนึ่งและจากการวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศโดยตรงอีกส่วนหนึ่ง การดำรงชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันจึงเป็นไปตามแนวทางของเศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและสังคมวัฒนธรรมอันเป็นผลที่เนื่องมาจากการพัฒนาประเทศและเป็นผลจากกระแสวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ที่เข้ามาผ่านเครื่องมือสื่อสารมวลชนสมัยใหม่อีกส่วนหนึ่ง ปรากฏการณ์ทั้งหมดนี้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวัฒนธรรมดั้งเดิมที่มีความสำคัญยิ่ง คือ ส่งผลให้อนุชนรุ่นใหม่มองเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมดั้งเดิมของบรรพบุรุษน้อยลง ดังที่พบเห็นอยู่ทั่วไป เช่น ในส่วนที่เกี่ยวกับค่านิยมที่ลูกหลานต้องมีความกตัญญู รู้จักเคารพนับถือเชื่อฟังคุณปู่คุณย่าคุณตาคุณยายและพ่อแม่จนถึงญาติผู้ใหญ่ที่เคารพนับถือ ปรากฏการณ์ทางสังคมเช่นนี้กำลังกลายเป็นปัญหาที่ขัดแย้งระหว่างค่านิยมดั้งเดิมกับค่านิยมมากขึ้น ผู้สูงอายุเหล่านี้กำลังประสบปัญหาหลายด้าน ตั้งแต่ด้านสุขภาพและต้องต่อสู้กับความเหงา และสภาพการอยู่คนเดียว ผู้สูงอายุบางรายเกิดความท้อแท้สิ้นหวังที่ทำให้ตนเองต้องเป็นภาระกับลูก ๆ ที่มีรายได้หาเลี้ยงตนเองก็ยังไม่พอเพียง สังคมไทยในอดีตไม่ว่าจะเป็นสังคมเมืองหรือชนบท การอยู่อาศัยร่วมกันเป็นลักษณะครอบครัวขยาย ที่มีคนอยู่ร่วมอาศัยในบ้านเดียวกันที่ประกอบด้วย พ่อ แม่ ลูก และปู่ย่า หรือตายาย รวมทั้งลูกหลานที่ยังไม่แต่งงาน ปัจจุบันนี้ส่วนใหญ่ครอบครัวไทยใช้ชีวิตแบบครอบครัวเดี่ยวที่มีเพียงพ่อ แม่ และลูกเท่านั้นย่อมชี้ให้เห็นว่าเป็นการแยก "ผู้สูงอายุ" ออกจากครอบครัวอย่างสิ้นเชิงเพราะต่างฝ่ายต่างแยกกันอยู่ คนรุ่นใหม่มีโอกาสที่จะปรนนิบัติรับใช้อย่างที่เคยเป็นในอดีตได้น้อยมากภาพที่เริ่มเห็นเป็นเรื่อง

ปกติ คือ ครอบครัวต่างแยกย้ายอยู่กระจัดกระจาย ผู้สูงอายุจะดำรงชีวิตเพียงลำพัง หรือถูกทอดทิ้งให้อยู่กันตามลำพัง แม้บางรายจะได้รับการสงเคราะห์ให้พักอาศัยในบ้านสงเคราะห์คนชรา ก็จะมีสภาพที่ถูกทอดทิ้งและสิ้นชีวิตไปอย่างน่าเวทนา

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทางสังคมมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าปัจจัยทางการเมืองการปกครองและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมสมัยใหม่มีผลกระทบต่อค่านิยมดั้งเดิม จึงเป็นสาเหตุปัจจัยที่ทำให้ลูกหลานมองเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุน้อยลงสภาพสังคมภายใต้บริโภคนิยมได้กลายเป็นปัญหาทางสังคมที่ทำให้เอกลักษณ์ของชาติ และสถาบันครอบครัวสั่นคลอน ไม่มีคนดูแลบุตรหลานก็มีฐานะหน้าที่กันมีความรู้สึกอึดอัดใจ เพราะมีปัญหากับครอบครัวไม่ต้องการพึ่งพาใคร ในบางคนบางท่านนั้นเกรงว่าในอนาคตจะไม่มีที่อยู่อาศัย เพราะบุตรหลานไม่ดูแล และในบางรายถูกบุตรหลานปล่อยให้อยู่บ้านคนเดียวรู้สึกเหงาไม่มีคนพูดคุยเหงาว่าเหวเป็นต้น ผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์คนชรา ส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับสภาพที่เป็นปัญหาทั้งทางร่างกายที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และปัญหาทางจิตใจที่ต้องพลัดพรากจากครอบครัวด้วยสาเหตุต่าง ๆ ทำให้ต้องดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความสิ้นหวัง จึงมีความจำเป็นที่สถานสงเคราะห์คนชราและทุก ๆ ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันหาวิธีการป้องกันและบรรเทาปัญหาเหล่านี้ วิธีการหนึ่งคือ การจัดกิจกรรมการศึกษาให้ความรู้ และกำลังใจแก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถดูแลตัวเอง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในบั้นปลายของชีวิตสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐ แม้จะได้รับการช่วยเหลือในเรื่องเครื่องอุปโภคบริโภค การให้คำปรึกษาแนะนำ การรักษาพยาบาลและรับไว้อุปการะในสถานสงเคราะห์ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ผู้สูงอายุ ปัญหาสืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมสมัยใหม่ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะแสดงออก มีสิทธิ์ที่จะคิดและทำอะไรได้ตามสิทธิ์ของตนเอง แนวทางการแสดงปฏิกริยาต่อกันเช่นนี้ ซึ่งสังคมปัจจุบันเวลาที่ลูกหลานมีปัญหาก็ไม่นำเอาปัญหานั้นมาปรึกษากับผู้สูงอายุ แต่กลับไปปรึกษากับเพื่อน วิธีปฏิบัติอย่างนี้ผิดจากวัฒนธรรมครอบครัวไทยที่มีมาแต่ดั้งเดิม และจะเกิดขึ้นในทุกสังคมที่ความทันสมัยเข้าไปถึงไม่ว่าสังคมนั้นจะมีประเพณี และวัฒนธรรมเป็นเช่นใดมาก่อน ถ้าหากความทันสมัยเกิดขึ้นแล้วสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุในสังคม ชุมชนนั้นจะสูญเสียสถานภาพบทบาทและไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงถูกนิยามว่า “เป็นผู้พึ่งพิง” เพราะสังคมสมัยใหม่ที่เน้นความชำนาญเฉพาะด้าน ทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนรุ่นก่อนสู่คนรุ่นใหม่มีบทบาทน้อยลง สิ่งที่น่าตกใจว่าไม่ได้มีความสำคัญต่ออาชีพการงานสมัยใหม่ของลูกหลาน ผู้สูงอายุจึงมีความรู้สึกที่ตนเองกลายเป็นคนที่ไม่มีความหมาย ไร้ซึ่งความสามารถประกอบกับลูกหลานก็ไม่ค่อยที่จะมีเวลาเอาใจใส่ดูแล ดังนั้น สภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุที่อยู่ในเขตตัวเมืองหรืออยู่ชนบท จะมีชีวิตความเป็นอยู่ไม่แตกต่างกัน โอกาสที่ผู้สูงอายุพอจะมีความสุขอยู่บ้าง คือในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ลูกหลานจึงจะให้ความสำคัญผู้สูงอายุอย่างที่เราได้เห็นกันในปัจจุบันนี้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดแบ่งประเภทประชากรตามกลุ่มอายุเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕

ปีลงมา กลุ่มวัยทำงานอายุระหว่าง ๑๕-๕๙ ปี และกลุ่มผู้สูงอายุอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ตั้งแต่ต้นทศวรรษ ๒๕๒๐ เป็นต้นมา อัตราการลดสัดส่วนลงอย่างต่อเนื่องของประชากรกลุ่มเด็ก ขณะเดียวกันสัดส่วนประชากรวัยทำงาน และวัยสูงอายุกลับเพิ่มขึ้น กล่าวคือสัดส่วนประชากรเด็กลดจากร้อยละ ๔๐ ในปี พ.ศ.๒๕๒๓ เป็นร้อยละ ๒๕ ในปี พ.ศ.๒๕๔๓ และจะลดลงเหลือร้อยละ ๒๒ และร้อยละ ๒๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามลำดับสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุได้เพิ่มจากประมาณร้อยละ ๕ เป็นร้อยละ ๙ ร้อยละ ๑๑ ร้อยละ ๑๕ ของแต่ละปี พุทธศักราชเดียวกัน^๒

ดังนั้น สภาพปัญหาผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ในสถานสงเคราะห์บ้านบางแค่นั้น ในปัจจุบันนี้มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งด้านสังคมและวัฒนธรรมของไทย ทำให้เกิดผลกระทบส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวกล่าว คือ จากการอยู่รวมกันแบบครอบครัวใหญ่กลายเป็นครอบครัวขนาดเล็ก และเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจที่บีบคั้นทำให้เวลาที่ใช้อยู่กับครอบครัวลดน้อยลงส่งผลให้ความผูกพันของบุคคลในครอบครัวน้อยลงตามไปด้วยเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งทำให้ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้งมากขึ้น ดังนั้น สถานสงเคราะห์คนชราจึงเปรียบเสมือนที่พึ่งพิงสำหรับผู้สูงอายุเหล่านั้นแต่ในความเป็นจริงแล้วสถานสงเคราะห์คนชราเป็นเพียงที่พักพิงทางกายเท่านั้น แต่ไม่สามารถบำบัดสภาพจิตใจอันโดดเดี่ยวอ้างว้างให้ลดน้อยลงไปได้ หรือในอีกแง่มุมหนึ่งเป็นเพียงการรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละจุดของสังคมมารวมไว้ ณ ที่ ๆ หนึ่ง เท่านั้น

แม้สถานสงเคราะห์บ้านบางแคแห่งนี้จะให้ความสะดวกสบายในด้านปัจจัย ๔ และเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุเหมือนอย่างกะเป็นญาติผู้ใหญ่ก็ตามที ก็มีอาจเต็มเต็มทางจิตใจให้ผู้ที่เคยเป็นพ่อแม่เหล่านี้ได้ แม้ผู้สูงอายุจะได้รับการดูแลอย่างดีทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจก็ตามแต่ก็คงเต็มเต็มความรักให้กับผู้สูงอายุเหล่านั้นไม่ได้เท่ากับลูกหลานได้ไม่เหมือนเด็ก ๆ ที่วันหนึ่งจะมีครอบครัวรับไปอุปถัมภ์เพราะผู้สูงอายุถ้ารับไปก็มีแต่จะเป็นภาระทั้งเรื่องการดูแลและด้านต่าง ๆ ภายในครอบครัวนั้น ๆ เพราะถือว่าสังคมไทยเราปัจจุบันนี้ลูกหลานในครอบครัวก็ไม่ค่อยจะให้ความเคารพเชื่อฟังเหมือนแต่ก่อน เพราะในอดีตนั้นแต่ละครอบครัวจะอยู่กันพร้อมหน้าพร้อมตา มีอะไรก็จะปรึกษากันและสมาชิกในครอบครัวเองก็จะเลี้ยงดูพ่อแม่จนถึงวาระสุดท้ายของลูกหลานเท่าที่จะทำได้ แต่เดี๋ยวนี้กับตรงกันข้ามภายในครอบครัวไม่ค่อยได้พูดคุยกันต่างคนต่างมีหน้าที่กันก็เลยลืมนึกถึงไปว่ามีบุคคลที่สำคัญอยู่ใกล้ตัวเราที่เราจะต้องดูแลอยู่

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การคาดประมาณประชากรของคณะทำงานคาดประมาณประชากรประเทศไทย พ.ศ.๒๕๔๒-๒๕๕๙, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื, ๒๕๔๒), หน้า ๒-๓.

ปัจจุบันมีผู้สูงอายุใช้ชีวิตร่วมกันอยู่ที่สถานสงเคราะห์บ้านบางแคมากมายหลายคน ทั้งชายและหญิง ทางเจ้าหน้าที่ก็พยายามจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้สูงอายุเหล่านี้รู้สึกว่าคุณค่าและยังสามารถมีชีวิตอย่างมีความสุขอยู่มิได้ขาด ผู้สูงอายุที่มีปัญหาและต้องเข้ามาที่บ้านพักมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น นึกแล้วก็น่าใจหายที่ปัจจุบันพ่อแม่พ่อแม่กลับกลายเป็นความรับผิดชอบของสังคมที่ต้องดูแลปรนนิบัติมิใช่สมาชิกในครอบครัว จะเห็นได้ว่า การบริหารงานองค์กรในยุคปัจจุบันนี้ องค์กรต่าง ๆ ก็ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีความสมบูรณ์พร้อมของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคในด้านต่าง ๆ

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การนำเอาปัญหาสำคัญที่บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนทั่วไปผู้ใช้บริการทั้งหลายของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคมาศึกษา และใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ คือ พรหมวิหาร ๔ เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคที่ปรากฏในปัจจุบันนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เป็นสถานที่ ๆ น่าอยู่สำหรับผู้มาใช้บริการแล้วให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นบ้านของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่กระทำการวิจัย เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ซึ่งเป็นหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งที่ประสานงานสนับสนุนการดำเนินงานและสนองนโยบายของภาครัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้และเผยแพร่ข่าวสารด้านการจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ

๒. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสวัสดิการผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน

๓. เพื่อเป็นศูนย์ประสานเครือข่ายในการให้บริการสังคมผู้สูงอายุ

๔. เพื่อเป็นศูนย์ต้นแบบการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีมาตรฐาน

วิสัยทัศน์

“เข้าถึงบริการ ประสานเครือข่าย กลุ่มเป้าหมายพึ่งตนเอง”

พันธกิจ

“ดำเนินการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกรูปแบบโดยมุ่งพัฒนาบริการให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ”

เป้าหมาย

“ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง ได้มาตรฐาน และกลุ่มเครือข่ายได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากลุ่มผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งตนเองได้ และสังคมมั่นคง”

ภารกิจ

๑. เป็นหน่วยงานต้นแบบที่ได้มาตรฐานในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในสถานสงเคราะห์ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุและจัดบริการรูปแบบใหม่ ๆ
๒. เป็นศูนย์พัฒนาบุคลากรปฏิบัติงานกับผู้สูงอายุทั้งภาครัฐและเอกชน
๓. เป็นสถานที่ฝึกการปฏิบัติงาน ด้านผู้สูงอายุ ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
๔. เป็นต้นแบบสร้างเครือข่ายในชุมชน และประสานงานการจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการให้บริการผู้สูงอายุ
๕. ดำเนินการพัฒนารูปแบบบริการ ประเมินผล ติดตาม ให้คำแนะนำปรึกษา และเสนอแนะจัดบริการที่เหมาะสมให้กับเป้าหมายให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
๖. เป็นศูนย์กลางระดับภาคทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารด้านผู้สูงอายุ และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ และหน่วยงานเกี่ยวข้อง
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ และการวิจัยในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่

บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- ๑) ศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
- ๒) ศูนย์ฝึกอบรมสัมมนา
- ๓) ศูนย์การเรียนรู้
- ๔) ศูนย์การจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุแบบสถาบัน

หลักการบริหาร

การบริหารจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการบริหาร เพราะการบริหารเป็นศาสตร์และศิลปะ (Science and Arts) ที่จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จ กล่าวคือ การบริหารศาสตร์จะช่วยเป็นหลักวิชาการที่ระบุไว้อย่างแน่นอนชัดเจนสามารถพิสูจน์ให้เห็นได้จริง และเป็นศิลปะเนื่องจากการนำไปใช้ให้เกิดผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยการฝึกและทดลองใช้ซ้ำอีกในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเชี่ยวชาญจนสามารถใช้งานได้ทันที เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) และกล่าวหน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร^๓

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กร อำนาจการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการจะถูกกำหนดโดยนักวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อกันทางปฏิบัติแล้ว คนไทยเราก็คือการบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ^๔

บริบทของสถานสงเคราะห์

การบริหารจัดการในสถานสงเคราะห์และรูปแบบการจัดบริการสังคมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในกิจการของสถานสงเคราะห์ คนชราบ้านบางแค ในอันที่จะช่วยให้คนชราได้รับความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในกิจการของสถานสงเคราะห์อื่น ๆ และผู้ยากไร้หรือด้อยโอกาส อยากรู้ให้ได้รับกำลังใจ ความรัก ความอบอุ่นใจ ความเอื้ออาทรจาก บุตรหลานจากบุคคลในครอบครัว มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าว และให้ความหมายของการบริหารสถานสงเคราะห์ไว้ดังนี้

ลักษณะของการบริหารจัดการ

ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านบางแค ได้จัดระบบการบริหารจัดการภายใน โดยแยกเป็น ดังนี้ ฝ่ายบริหาร และกลุ่มงานพัฒนาการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ นอกจากนั้น ยังมีงานหลักของศูนย์พัฒนาฯ บ้านบางแค คืองานมูลนิธิบ้านบางแคฯ ร่วมอยู่ด้วย ซึ่งสรุปการบริหารจัดการโดยย่อ ดังนี้

^๓พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^๔พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.

- ๑) ฝ่ายบริหารงาน
- ๒) กลุ่มงานพัฒนาการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ
- ๓) มูลนิธิบ้านบางแค

จุลเทพ ธีระธาดา ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุได้ดำเนินการให้การจัดการบริการตามลักษณะกิจกรรมที่จะจัดบริการให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินการอยู่ในประเทศไทย เป็นด้านต่าง ๆ เช่น

๑) บริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น บริการคลินิกผู้สูงอายุ บริการอาสาสมัครสาธารณสุข บริการส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย บริการฟื้นฟูสุขภาพด้านกายภาพบำบัด บริการบัตรสุขภาพ รักษาพยาบาลฟรี เป็นต้น

๒) บริการด้านการศึกษา เช่น การจัดสัมมนาและบรรยายเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ การฝึกอาชีพเพื่อเป็นรายได้ หรือเพื่อเป็นกิจกรรมเวลาว่าง ฯลฯ

๓) บริการด้านนันทนาการ วัฒนธรรมและสังคม เช่น การจัดกิจกรรม เพื่อความบันเทิง การแสดง การร้องรำทำเพลง การจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา การจัดกิจกรรมพัฒนาสังคม ฯลฯ

๔) ด้านการบริการให้การช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ เป็นศูนย์บริการทางสังคมสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ฯลฯ

๕) ด้านบริการที่พักอาศัย เป็นกิจกรรมด้านการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เช่น การจัดสถานสงเคราะห์ หรือบ้านพักฉุกเฉิน เป็นต้น

บริการสังคมที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุในสังคมไทยที่กล่าวมาบางด้าน ได้มีการจัดให้บริการมายาวนานแล้ว บางด้านเพิ่งเริ่มให้บริการเมื่อไม่นานมานี้ ส่วนใหญ่เป็นบริการที่จัดโดยภาครัฐ นอกจากด้านสุขภาพและที่พักอาศัยที่เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน^๕

แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔ ทางพระพุทธศาสนา เป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน หลายคนคงคุ้นเคยกับพรหมวิหารธรรม เพราะเหมาะสำหรับผู้บริหาร นักปกครอง ที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรหน่วยงานนั้น ๆ ของตนได้ในยุคปัจจุบันให้ดูดีอย่างเป็นระบบ

^๕จุลเทพ ธีระธาดา, แนวทางการจัดบริการสุขภาพและสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ, พ.ศ. ๒๕๓๗, หน้า ๒๓-๒๔.

ในพระไตรปิฎก พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ มี ๔ ประการ ดังนี้

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรีต่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองกล่าวคือ ปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒. กรุณา ความสงสาร คือ ช่วยเหลือให้ประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความเดือดร้อนของปวงชนรวมถึงสัตว์ทั้งปวงด้วย

๓. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็รู้สึกชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรัก และชังไม่เข้าเติมเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือ การกระทำของเขาเองว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้น อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ^๖

ปัญญาหนันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโท) กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่า เป็นหลักใจไว้แก่ผู้ใหญ่ที่ดียวมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหารสี่ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือ มีเมตตา รักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๑ กรุณา สงสาร ช่วยเหลือผู้น้อยทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๑ มุทิตา พลอยยินดีต่อผู้น้อยที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับการยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๑ อุเบกขา วางตนเฉย ๆ ในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษหรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยให้ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ ๑^๗

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจดและประพฤติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ได้แก่

๑. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

^๖ที่.ปา (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒.

^๗ปัญญาหนันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโท), **หน้าที่ของคน**, (ฉบับสมบูรณ), (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๘.

๓. มุกิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตอันผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการ
 แหม่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข
 เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา ความใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วย
 ปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่
 สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะ
 วินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อเขาควรได้รับผลอันสมกับ
 ความรับผิดชอบของตน^๕

ความสำคัญของพรหมวิหาร ๔ ต่อการบริหารงานสถานสงเคราะห์

การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ต่อการบริหารงานสถานสงเคราะห์บ้านบางแค
 โดยผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้ พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมะประจำอันประเสริฐ
 ของผู้บริหารปกครองหน่วยงานต่าง ๆ อันเป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ เป็นธรรม
 เครื่องอยู่อย่างประเสริฐซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจเกี่ยวกับความประพฤติเป็นธรรมที่ส่งเสริม
 ในการปกครองมี ๔ องค์ประกอบนี้ควรนำไปปรับใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

การบริหารโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของผู้บริหารงานสถานสงเคราะห์ที่ดีนั้น
 จะต้องส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน
 อย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ และดำเนินไปด้วยดี
 ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจคนในการบริหารงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความเมตตา กรุณา
 มุกิตาและอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ต่อไป^๖

ดังนั้น พรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ นี้ จึงเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในทาง
 พระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคหรือศูนย์พัฒนาสังคมทั้งหลาย
 ควรนำมาปรับใช้กับหน่วยงานหรือองค์กรของตน เพื่อความสุขขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
 ของสังคม เพราะเป็นธรรมเครื่องอบรมจิตใจให้สงบสุขพัฒนาให้ประเสริฐขึ้น

^๕ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,
 หน้า ๑๒๔.

^๖ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๓๗-๔๘

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔
๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการใช้พรหมวิหาร ๔
๓. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคกรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔
๒. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยการใช้พรหมวิหาร ๔
๓. ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ตามหลักพรหมวิหาร ๔

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยมีการสำรวจเฉพาะบุคลากรเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยถือว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้สามารถตอบโจทย์ของผู้ทำวิจัยได้ตามที่ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นแบบเสรี ไม่ปิดกั้น และในการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความคิดของบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทในการบริหารสถานสงเคราะห์บ้านบางแค หรือหน่วยงานนั้น ๆ ที่เกี่ยวกับสถานสงเคราะห์ผู้สูงอายุฯ ไปในทิศทางตามนโยบายของภาครัฐ

ดังนั้น หลังจากผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแล้ว ทำให้รู้ถึงแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค ที่ปรารถนาจะบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ และมอบหมายงานให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีการจัดระเบียบ และแนวทางการบริหารงานให้ได้รับการยอมรับจากผู้มาใช้บริการที่สถาน

สงเคราะห์บ้านบางแค ส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมความพร้อมมีความซื่อสัตย์สุจริตอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น และบุคลากรเจ้าหน้าที่ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรมให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างตรงไปตรงมา และภูมิใจต่อการให้บริการเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มาใช้บริการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการกุศลด้วยความมุ่งมั่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีความรู้ความสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคม และเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลจากบุคลากรเจ้าหน้าที่ได้อย่างทั่วถึง มีการจัดหน่วยเคลื่อนที่เยี่ยมเยียนผู้สูงอายุตามบ้าน นำบริการ ข้อมูลข่าวสารไปเผยแพร่ จัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

ผู้วิจัยขอสรุประบบขั้นตอนการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคตามความคิดใหม่ที่ผู้วิจัยได้จากการทำวิจัยว่า การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคถือเป็นลักษณะงานบริการที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ และประชาชนผู้มาใช้บริการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับบริการอย่างครบวงจรตามสุขภาวะที่ดี ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เพื่อเพิ่มความสามารถต่อผู้ใช้บริการในการพึ่งพาตนเองได้ และทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาแก่ผู้สูงอายุ เมื่อประสบปัญหาโดยยึดหลักการทางสังคมสงเคราะห์ มีการจัดกิจกรรมกลุ่มบำบัดให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดทั้งผู้บริหารบุคลากรเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้มาใช้บริการทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแคด้วย มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองและบุคลากรให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรม และจริยธรรมให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างตรงไปตรงมา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรกับประชาชนผู้มาใช้บริการ มีการจัดกิจกรรมร่วมกันของบ้านบางแคกับองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เสมอมา เป็นศูนย์ฝึกอบรมส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร เป็นศูนย์การเรียนรู้ในการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ และเป็นสถานสงเคราะห์ระดับภาครัฐที่มีความทันสมัย ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอด