

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

AN APPLICATION OF THE FOUR BRAHMAVIHARA TO THE WORKING
OFFICERS OF OMYAI MUNICIPALITY SAMPRAN DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE

พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

**AN APPLICATION OF THE FOUR BRAHMAVIHARA TO THE WORKING
OFFICERS OF OMYAI MUNICIPALITY SAMPRAN DISTRICT,
NAKHONPATHOM PROVINCE**

PHRAPAITHOON MEDHIKO (MAHABOON)

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)**

**Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand**

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

.....

(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ประธานกรรมการ

(พระวิสุทธิภักทธาดา, Ph.D.)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

.....กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร. โคนิภูมิจู ศรีทอง)

คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ กรรมการ

ผศ.ดร. โคนิภูมิจู ศรีทอง กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
- ผู้วิจัย** : พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ปก.ศ., พธ.บ., M.A., Ph D.
- : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, น.ธ.เอก,
ประโยค ๑-๒, พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง), ศศ.ม.
- : ผศ.ดร. โกนินฐ์ ศรีทอง ป.ธ.๗, พ.ม., พธ.บ., M.A., Ph.D.
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (๒) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๒๔๒ คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายเปิด และปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดย การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (OneWay ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มี ๓ ค่าขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างหลายคู่โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$)

๒. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน มีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แต่ตัวแปรทางด้านอายุงานนั้น แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านเมตตา พบว่า ควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อน, ควรใช้หลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ, จัดให้มีการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ, ต้องจัดให้มีการอบรมธรรมะให้บุคลากร, ผู้บังคับบัญชาต้องสอนบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ, ด้านกรุณา พบว่า ควรช่วยเหลือกันในการทำงาน, ปรีกษาหาหรือเมื่อพบปัญหา, ควรมีการส่งเสริมความสามัคคีด้วยการแข่งกีฬา, ควรช่วยเหลือผู้อื่นแม้ว่าจะไม่ใช่งานของเราก็ตตามถ้าเราทำได้, ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีกับองค์กร, ด้านมุทิตา พบว่า แสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จ, องค์กรต้องมีความเด็ดขาดไม่กลัวกับปัญหาจากบุคคลที่ไม่ทำงาน, จัดให้มีการอบรมธรรมะ, จัดให้มีการแข่งขันกีฬาแบบทีมโดยจัดบุคลากรที่มีปัญหากันให้อยู่ทีมเดียวกัน, องค์กรต้องมีกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้แน่นอนไม่เลื่อนโดยตามอำเภอใจ, ด้านอุเบกขา พบว่า ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน, ต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างคนของตนเอง, ไม่เข้าข้างคนผิด ผิดว่าไปตามกฎ, จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร, ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย

- Thesis Title** : An Application of the four Brahmavihara to the working Officers of Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province
- Researcher** : Phra Paithoon Medhiko (Mahaboon)
- Degree** : Master of Arts (Buddhist Management)
- Thesis Supervisory Committee**
- : Asst. Prof. Dr.Termsak Thong-in, B.A., M.A., Ph D.
- : Phrakhrusangharak Kiettisak Kittipanno, B.A.(1st Class), M.A. (Soc.Dev.)
- : Asst. Prof. Dr.Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph D.
- Date of Graduation** : 1 February 2012

ABSTRACT

The main objectives of this thesis “An Application of The Four Brahmavihara To the working Officers of Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province” are (1) to study an application of The Four Brahmavihara to the working officers of Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province, (2) to compare an application of The Four Brahmavihara to the working officers of Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province classified by individual factors, and (3) to study problems, obstacles and suggestions relating an application of The Four Brahmavihara to the working of officers of Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province. This study is a survey research. Two hundred and forty-two officers working in Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province were selected for data collection by cluster sampling technique. The research instruments was opened and closed questionnaire. The collected data were analyzed by statistical tools such as frequency, percentage, mean, standard deviation. Hypotheses were tested with t-test for two-valued variables and F-test or One-Way ANOVA for more than

3 valued variables. In case of differentiation being found, it was compared by Least Significant Difference (LSD).

The results of research are found that ;

1. The overall opinions of personnel towards an application of The Four Brahmavihara to the working were found at the high level ($\bar{X} = 4.28$).

2. With regard to the results of comparison of an application of The Four Brahmavihara to the duty performance of the personnel in Tambon Omyai Municipality was hypothesis tested by analyzing different variables, it is found that gender, age, education level, position and income per month had no significant difference even at .05 level, it was, therefore, rejected the set hypotheses. while different years of working is noticed significant difference at .05 level, which is accepted the hypothesis.

3. Some suggestions for an application of The Four Brahmavihara for working to the officers of Omyai Municipality Sampran District, Nakhonpathom Province ; the aspect of Metta is (loving – kindness) found that they should work orderly, do the urgent work, should have reasons and more information, should support the others with helpfulness, should have Dhamma teaching, the chief should sequest the staff to work sincerely. The aspect of Karuna (Compassion) is found that they should help one another, have discussion of work, should promote the harmony with sports, should help the others do their work, should provide activities for co-operation among the organization. The aspect of Mudita (Sympathetic joy) is found that the personnel should be admired with good work and be congratulated with the success, should have strict rule with the ones who do not work, provide them a course of Dhamma, provide the activities for ones who have problems, should have a promotion fairly and correctly. The aspect of Upekkha (Equanimity) is found that it should be fair and equal with staffs, should be neutral not bias, should punish the ones who do wrong.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทองและอาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ และได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ทั้งงานวิจัยดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต, พระมหาบุญเลิศ อินทปัญโญ, ผศ, ผศ.ประสิทธิ์ทองอ่อน, พระมหาโยตะ ปยุตโต และอาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

อนึ่ง ขอกราบขอบพระคุณและขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ประกอบด้วย พระวิสุทธิภัทรธาดา, Ph.D., อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี, ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.ดร. โกนิฐฐ์ ศรีทอง และอาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ ที่ได้ให้ข้อแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยเมตตาอนุเคราะห์เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณนายกเทศมนตรีตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม นายกเทศมนตรีตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณพระครูสิริชยาภรณ์ ที่ปรึกษาเจ้าคณะตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ได้ช่วยเหลือ สนับสนุนปัจจัยในการศึกษา และเจริญพรขอบคุณอาจารย์วันเพ็ญ นามกร อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย, คุณประกิต บุญมีและคุณสุทธาริณี ฤทัยวัฒนาที่ช่วยเหลืองานวิทยานิพนธ์ในด้านหาข้อมูล ดูแลผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ความดีใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ พี่ๆน้องๆ รวมทั้งคณะญาติโยมชาววัดเทียนดัด และวัดอ้อมใหญ่ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังสนับสนุนและผู้ถวายข้าวทุกทัพพีตลอดเวลาที่ดำรงเพศสมณะมา ๓๐ ปีที่ผ่านมา

พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)

๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔	๙
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๔๕
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล	๕๓
๒.๔ การบริหารงานของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	๖๕
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๙
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๐
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๐
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๓
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๘๔
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๕
๔.๒ ผลการวิเคราะห์การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	๘๗
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๓
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	๑๐๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุป	๑๐๗
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๗
บรรณานุกรม	๑๑๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	๑๒๖
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๒๗
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๓๓
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)	๑๓๖
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๘
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๔๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๘

สารบัญญัตินำ

ตารางที่	หน้า
๔.๑ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๖
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม	๘๘
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมในด้านเมตตา	๘๙
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมในด้านกรุณา	๙๐
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมในด้านมุทิตา	๙๑
๔.๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมในด้านอุเบกขา	๙๒
๔.๗ การเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามเพศ	๙๓
๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมจำแนกตามอายุ	๙๔
๔.๙ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๕
๔.๑๐ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน	๙๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๑ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุงานโดยภาพรวม	๙๗
๔.๑๒ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุงานด้านเมตตา	๙๘
๔.๑๓ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุงานด้านกรุณา	๙๙
๔.๑๔ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุงานด้านมุทิตา	๑๐๐
๔.๑๕ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุงานด้านอุเบกขา	๑๐๑
๔.๑๖ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๑๐๒
๔.๑๗ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามรายได้	๑๐๓
๕.๑ สรุปสมมติฐานการวิจัย	๑๑๐

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี กับ สภาเทศบาล	๕๙
๒.๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๗๙

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.มหา.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวิภังค์	(ภาษาไทย)
วิ.ป.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	ปริวารวรรค	(ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎีกวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
ส.นิ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	นิทานวรรค	(ภาษาไทย)
อ.ทสก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทสกนิปาตะ	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมมะปะทะ	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.ส.	(ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	ธัมมสังคณี	(ภาษาไทย)
--------	-------	---	-------------	------------	-----------

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/ ๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการไทยในยุคนี้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติ หลักปฏิบัติและปรับตัวไปสู่ศตวรรษที่ ๒๑ และถ้าใครถามว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงทำอาชีพอะไร พระองค์ตรัสว่าให้ตอบว่าทำราชการ ข้าราชการรับราชการจากท่านมาเพื่อทำต่อ พระองค์ก็ทรงรักประชาชนทำงานเพื่อประชาชน เรารับราชการเรารับงานมาจากพระองค์มาทำ สิ่งแรกที่เราต้องทำคือ เราต้องรักประชาชน ต้องรักผู้มารับบริการ ถ้าเราไม่มีจิตสำนึกตรงนี้ เราเป็นข้าราชการที่ดีไม่ได้ ซึ่งเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ข้าราชการทุกคนผู้มีความจงรักภักดี และต้องการแสดงความกตัญญูกตเวทิต์แด่พระองค์ท่านจะได้โน้มเกล้าฯ รับเอาไว้เป็นแบบอย่างและถือปฏิบัติ ดังจะยกพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสที่ทรงพระราชทานให้ไว้ว่า

ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือ ความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุผลความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจ และความบริสุทธิ์ใจในงานในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดิน ต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกายในใจในคำพูดต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองสม่ำเสมอแล้วปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว ไม่ปล่อยให้เจริญงอกงามทำความเสียหายให้แก่การกระทำ ความคิดและการงาน

ในบ้านเมืองเราทุกวันนี้ มีเสียงกล่าวกันว่า ความคิดจิตใจของคนเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อม ความประพฤติที่เป็นความทุจริตหลายอย่างมีทำที่จะกลายเป็นสิ่งที่คนทั่วไปพากันยอมรับ และสมยอมให้กระทำกันได้เป็นธรรมดา สภาพการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้วิถีชีวิตของแต่ละคนมีดมัวลงไป เป็นปัญหาใหญ่ที่เหมือนกระแสน้ำอันไหลป่าเข้ามาท่วมทั่วไปหมด จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการช่วยกันฝืนคลื่นที่กล่าวนั้น ในการดำเนินชีวิตของเรา เราต้องข่มใจ ไม่กระทำความผิดๆ ที่เรารู้สึกด้วยใจจริงว่าเชื่อว่าเป็นเสื่อม เราต้องฝืนต่อต้านความคิดและความประพฤติอย่างที่รู้สึกว่าจะขัดกับธรรมะ เราต้องกล้าและบากบั่นที่จะกระทำสิ่งที่เราทราบว่าเป็นความดี เป็นความ

*ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล, “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี” ในโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ., องค์ความรู้การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ชุดที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๕๖.

ถูกต้อง และเป็นธรรม ถ้าเราร่วมกันทำเช่นนี้ให้ได้จริงๆ ให้ผลของความดีบังเกิดมาก ๆ ขึ้น ก็จะช่วยค้ำจุนส่วนรวมไว้มิให้เสื่อมลงไปและจะช่วยให้ฟื้นคืนดีได้เป็นลำดับ^๒

จากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสข้างต้นนั้น ซึ่งให้เห็นว่าข้าราชการทุกคนควรมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่องาน ไม่ใช่การทำงานเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว ควรถือว่า งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ไม่ใช่ งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข และข้าราชการยังควรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ได้มีการฝึกฝนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีจิตสำนึก มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน หากทำดังนี้ ย่อมเชื่อได้ว่า จะมีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ประเทศชาติ และจะบังเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน ไม่มีความแตกแยกอิจฉาริษยากัน มุ่งแต่การทำลายล้างกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาคราชการ จะต้องปรับปรุงระบบและวิธีการทำงาน รวมทั้งการจัดดำเนินการให้มีกระบวนการพัฒนาตัวข้าราชการขึ้น ซึ่งจำจะต้องให้ความสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการปลุกจิตสำนึก การปลุกฝังเสริมและสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจของข้าราชการ เพื่อจะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในตัวบุคคล อันจะเป็นตัวสร้างแรงต้านจิตใจใฝ่ต่ำพร้อมกับการสร้างสรรค์ความดี และเพิ่มขยายพลังแห่งความดีขึ้น ในส่วนขององค์กร ก็สามารถพัฒนาความดีได้ในทำนองเดียวกันเพื่อเป็นการสร้างสรรค์สังคมให้พัฒนา วิธีการที่จะดำเนินการและทำให้เกิดขึ้นได้นั้นก็ด้วยวิธีการนำเอาหลักธรรมและข้อปฏิบัติทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการพัฒนาจิตเพื่อปลุกจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของการฝึกสมาธิ และฝึกการเรี่ยไรจากต้นแบบตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่ข้าราชการยึดถือเป็นหลักและแนวทางการประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน

ปัจจุบันโลกที่เราอาศัยอยู่นั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดทุกวินาที แนวคิดในการพัฒนาอะไรต่างๆ ถึงตอนนี้ก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงมาก เราอยู่ในโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดด้วย เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดแล้ว การปฏิบัติในเชิงของการสร้างสรรค์ความเจริญ ที่เรียกว่าการพัฒนา ก็จะต้องเปลี่ยนไปฉะนั้นจึงได้ยินคำใหม่ๆ ซึ่งขยายจากความคิดเดิม หรือเปลี่ยนแปลงไปเลยเป็นจำนวนมาก^๓

ประเทศไทยได้นำแนวคิดด้านการแบ่งส่วนราชการส่วนท้องถิ่น คือ เทศบาลมาใช้ในการบริหารกิจการส่วนท้องถิ่น เพื่อที่จะได้อำนวยประโยชน์สาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างเข้าถึงปัญหาและเข้าถึงประชาชน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นการกระจายอำนาจในการบริหารราชการ

^๒สมพร เทพสิทธา, คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๒๖.

^๓พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

ลงสู่ส่วนท้องถิ่น งบประมาณต่าง ๆ ก็จะถูกจัดสรรลงสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้น จึงเกิดปัญหาการบริหารบ้านเมือง คือบริหารงานโดยทุจริต คอร์รัปชัน บริหารกิจการสาธารณะโดยไม่เป็นระบบระเบียบแบบแผน ทั้งยังขาดความโปร่งใสที่ประชาชนจะสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินกิจการของเทศบาลได้ นอกจากนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนส่วนใหญ่ย่อมมีปัญหากับการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น แล้วแต่องค์กรนั้นจะมีการแก้ไขปัญหาได้เช่นไร ซึ่งองค์กรการทำงานนั้นส่วนมากจะมีปัญหาในเรื่องเศรษฐกิจ บุคลากร การดำเนินงานภายในองค์กร แต่ส่วนใหญ่ปัญหาเหล่านี้ ปัญหาในเรื่องบุคลากรจะเป็นปัญหาสำคัญยิ่งในการดำเนินงานภายในองค์กรของแต่ละองค์กร เพราะบุคลากรเป็นตัวแปรสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบุคลากรเช่นกัน

องค์กรแต่ละองค์กรนั้นจะสามารถพัฒนาให้ถึงขีดสุดของความสามารถและศักยภาพสูงสุดได้ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ค่านิยมและทัศนคติของบุคลากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หากปัจจัยที่ส่งผลถึงการพัฒนาองค์กร เป็นปัจจัยที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรพัฒนาและเติบโตได้อย่างเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ในทางกลับกันหากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ด้อยคุณภาพ เสื่อมประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรเสื่อมประสิทธิภาพลงด้วย อีกทั้งองค์กรจะหยุดการพัฒนาอย่างชะงัก ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปปัญหาในขณะที่ยุคของการบ้านเมืองของประเทศไทยที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไม่เป็นระบบและไม่มีความโปร่งใส เกิดการทุจริตคอร์รัปชันขึ้น ทั้งบุคลากรในองค์กรเกิดการเห็นแก่ตัว ตักตวงผลประโยชน์เข้าตัวจนทำให้เกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้น จึงนำมาสู่ความสนใจในพรหมวิหารธรรม ซึ่งพรหมวิหารธรรมนี้จะป็นวิถีทางที่นำไปสู่ผลเชิงปฏิบัติในการช่วยเหลือแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นว่า ท้องถิ่นตำบลอ้อมใหญ่และท้องถิ่นบางส่วนของตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล ประกาศกระทรวงมหาดไทย วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๒๔ จัดตั้งสุขาภิบาลอ้อมใหญ่และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๘ ตอนที่ ๙๐ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๒๔ และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล โดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒^๔

^๔เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, “ข้อมูลองค์กร”, <<http://www.omyai.go.th/profile.html>>, เข้าถึงเมื่อ (๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔).

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

วิธีการผสมผสานระหว่างการปฏิบัติงานกับคำสอนทางพระพุทธศาสนาแล้วเกิดความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่เห็นชัดคือ องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยเฉพาะตัวบุคคลผู้นำองค์กรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในศีลธรรมบุคลากรในองค์กรก็จะถือเป็นแบบอย่างที่ดี ถ้าหากผู้นำและบุคลากรในองค์กรมีหลักธรรมเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานก็จะสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นต่างๆ ความขัดแย้งก็ลดน้อยลง เพราะทุกคนได้เรียนรู้และนำหลักธรรมะทางพุทธศาสนาไปใช้ ดังนั้นการทำงานต่างๆ จะสามารถสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี และความเปลี่ยนแปลงอีกอย่างหนึ่งที่เห็นคือ บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความสนุกสนาน ร่าเริงแจ่มใส คนทำงานมีความสามัคคี และมีความสุขสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของให้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

ในทำนองเดียวกัน การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเก่งงานสักเพียงใดจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามแบบใด หรือสามารถใช้หลักหัวใจและมีมนุษยสัมพันธ์ได้ดีมากน้อยเพียงใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะขาดเสียมิได้ก็คือ คุณธรรม^๕

ในพระพุทธศาสนามีหลักพรหมวิหาร ๔ ที่นำมาประยุกต์เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืนและยังทำให้การปฏิบัติงานในทางกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กร เช่น การวางแผนนโยบาย การดำเนินงานตามนโยบาย การติดตามตรวจสอบประเมินผล ให้เป็นไปโดย ระบบ ระเบียบเรียบร้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรโดยยึดหลัก ซื่อสัตย์สุจริต และอีกประการสำคัญ คือ “พรหมวิหาร ๔” ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน หรือ ระหว่างบุคคลอื่นบุคคลใด หากปฏิบัติต่อกันโดยใช้หลักความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาที่เป็นคุณธรรมประจำใจอันประเสริฐก็ถือว่าบุคคลเหล่านั้นอยู่ในฐานะพรหม หรือเป็นผู้ใหญ่ที่ควรปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยประโยชน์สาธารณะแก่ประชาชน พลเมือง

^๕บุญเลิศ ไพรินทร์, เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติ, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๘), หน้า ๖๔.

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงาน สำหรับนำไปวางแผน กำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่ประชาชน และสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เทศบาลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจากพระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งได้แก่ ด้านเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาประชากรทั้งหมด ๖๕๐ คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมจำนวน ๒๔๒ คน^๖

^๖รานิษฐ์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๓.๓.๑ ตัวแปรต้น เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- ๑) เพศ
- ๒) อายุ
- ๓) ระดับการศึกษา
- ๔) อายุงาน
- ๕) ตำแหน่ง
- ๖) รายได้

๑.๓.๓.๒ ตัวแปรตาม ได้แก่ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ในด้านความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านสถานที่

ได้แก่ เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ตั้งอยู่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่

๑.๔.๒ การทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมว่ามีความรู้ความเข้าใจและยึดพรหมวิหาร ๔ ในการทำงานอย่างไร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางของการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกันมีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกันมีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุงานต่างกันมีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑.๕.๖ บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีรายได้ต่างกันมีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๑.๖ นิชยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือของท่านผู้ใหญ่
ข้อปฏิบัติ ๔ ประการ ได้แก่

- ๑) เมตตา หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๒) กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้พ้นจากทุกข์ทั้งปวง
- ๓) มุทิตา หมายถึง ความพลอยยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานได้ดีมีความสุข
- ๔) อุเบกขา หมายถึง การวางใจเป็นกลางให้ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารจัดการ คือ กระบวนการดำเนินงาน อันได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม เพื่อให้การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

การประยุกต์เมตตาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้เขาได้รับความสุขและประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน

การประยุกต์กรุณาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสงสารคิดช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้เขาพ้นจากทุกข์ทั้งปวง หรือใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก ความเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นทางทุกข์กายและทางทุกข์ใจ

การประยุกต์มุทิตาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพลอยยินดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง เมื่อเพื่อนร่วมงานได้ดีมีความสุข มีความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน

การประยุกต์อุเบกขาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การวางใจเป็นกลางทั้งต่อหน้าและลับหลัง หรือให้ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน วางเฉยไม่ใฝ่ใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ

เทศบาล หมายถึง เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๗.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑.๗.๔ นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ปรับปรุงการนำพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย เพื่อใช้ในการสร้างแนวคิดต่างๆ อันทำให้งานวิจัยเกิดซึ่งมีดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล
- ๒.๔ การบริหารงานของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔

พรหมวิหาร ๔ ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานทางจิตใจของชนชั้นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้เป็นหัวหน้าและในที่นี่ยังหมายความว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมของเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จะเห็นว่าพรหมวิหาร ๔ นั้นเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสำหรับจิตใจของทุกองค์กร ครอบครั้ว ประเทศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำ หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะต้องมีและในที่นี่ก็มีผู้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ไว้หลาย อย่างดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของพรหมวิหาร

ในพระอภิธรรมปิฎก ธรรมสังคณี ฉบับภาษาไทย อธิบายถึงพรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติ ตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ^๑

ในมหาอภิธรรมมัตถสังคหฎีกา ได้อธิบายความหมายของ พรหมวิหาร ไว้ว่า “เทวดาทั้งหลายที่มีความเจริญด้วยคุณพิเศษ มีฌาน อันเป็นสิ่งที่ประณีตมาก ฉะนั้นเทวดาเหล่านั้น ชื่อว่า พรหม”^๒ เมื่อเป็นเช่นนั้นเท่ากับว่า บุคคลใดก็ตาม เมื่อสามารถประพฤติตามหรือดำรงอยู่ใน

^๑ อภิ.ส. (ไทย) ๓๔/๑๙๐/๗๕.

^๒ พระสังฆราชโตติกะ ธรรมจารีปริวรรตโตติกะ, มหาอภิธรรมมัตถสังคหฎีกา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐๖.

หลักพรหมวิหารนั้น เท่ากับว่า บุคคลนั้นคือ ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นพรหม เป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้ควรแก่ การกระทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นภาษาบาลี แปลความหมายไว้ว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่าง พรหม หรือของท่านผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ๒ อย่าง คือ

- ๑) พรหม หมายถึง พรหม หรือท่านผู้ใหญ่
- ๒) วิหาร หมายถึง เป็นเครื่องอยู่^๓

เมื่อนำ ๒ ศัพท์มารวมกันตามหลักทางภาษา “พรหมวิหาร” จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่อง อยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม กล่าวคือ พรหมเป็นเทพเจ้าสูงสุดในศาสนา พราหมณ์ที่สร้างโลกและอภิบาลโลกตามทัศนะของพราหมณ์ เพราะถือว่า มนุษย์เมื่ออยู่กันไป พอถึงกับหนึ่งโลกจะพินาศ และพระพรหมจะสร้างโลกขึ้นมาใหม่และจะลิขิตชีวิตมนุษย์ว่าจะ เป็นอยู่อย่างไร แต่ทัศนะของพระพุทธศาสนาถือว่ามนุษย์ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการ สร้างสรรค์และอภิบาลสังคม ด้วยเหตุนี้ ทุกคนต้องทำตัวให้เป็นพรหม^๔ หรือคุณธรรมความเป็น พรหม และในการปฏิบัติในลักษณะนี้ เป็นการสร้างสรรค์ตนเองด้วยหลักพรหมวิหารและพรหม วิหารเมื่อนำมาใช้กับมนุษย์ในฐานะที่มนุษย์สามารถสร้างสรรค์และอภิบาลโลกได้ด้วยตัว มนุษย์เอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ใน พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอัน ประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความ ประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตแบบหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ นอกจากนี้ พรหมวิหาร ยังมีความหมายที่สามารถแปลอีกในหนึ่งว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของ พรหม, ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม, หรือธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วย พรหมหรือเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่^๕

^๓สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, สารานุกรมพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๒๙), หน้า ๓๒๑.

^๔แสวง บุญเฉลิมวิภาส, รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย, พิมพ์ครั้งที่ ๔ (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๓), หน้า ๖๖.

^๕พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๔- ๑๒๕.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย คือพรหมวิหาร เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะให้เกิดผลเป็นประโยชน์ได้จริงจะต้องทำให้คุ้นใจ คือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับใจด้วย^๖

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหารธรรมไว้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้น^๗

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ) ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร ๔ ในหนังสือการพัฒนาจิต สามารถสรุปความได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและเป็นกรรมฐาน การเจริญหรือการบำเพ็ญพรหมวิหาร ๔ แม้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติไม่อาจบรรลุถึงขั้นอุปนาสมาธิหรือขั้นฌาน ก็สามารถนำความสุข ความสงบมาให้แก่ผู้บำเพ็ญได้มาก รวมทั้งทำสังคมส่วนรวมให้สงบสุขด้วย^๘

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์) ได้ให้ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่า การเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่แผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขตโดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่มาก^๙

พิสิฐุ เจริญสุข ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหารธรรม คือธรรมเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคม ให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองคลองธรรม^{๑๐}

ไสว มาลาทอง กล่าวว่า พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่วิธีธรรมประจำใจอันประเสริฐ^{๑๑}

^๖ สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **พรหมวิหารธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทสหทัยการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗), หน้า ๔-๒๔.

^๗ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^๘ พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), **การพัฒนาจิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาภูมิภววิทยาลัษ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๑, ๑๕๖.

^๙ พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวราคุณ (สมาน สุเมโธ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗, หน้า ๔๑.

^{๑๐} พิสิฐุ เจริญสุข, **ปกิณกธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

^{๑๑} ไสว มาลาทอง, **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักของจิตใจและกำกับความประพฤติ หรือเป็นธรรมที่ใช้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้ปกครอง ท่านผู้ใหญ่ว่า ถ้าปฏิบัติตนโดยใช้พรหมวิหารเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตแล้ว จึงจะชื่อว่า ได้ดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์ทั้งหลายโดยชอบ

๒.๑.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร

ก่อนที่จะกล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔ ควรทราบถึง คุณสมบัติของพระพรหม และคุณสมบัติของมนุษย์ที่ปฏิบัติแล้ว ก็สามารถทำให้มนุษย์มีคุณสมบัติเทียบเท่าพรหม คุณสมบัติของพระพรหม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา คุณสมบัติอันเป็นหลักธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ รวมกันเข้ากลายเป็น พระพรหม คุณสมบัติของมนุษย์ที่ปฏิบัติได้แล้วก็เทียบเท่ากับพรหม ก็คือ พรหมวิหาร ๔ การที่มุ่งศึกษานี้ จะเห็นได้ว่า ปัจเจกชนที่ประพฤติตามพรหมวิหาร ถือว่าเป็นผู้ใหญ่ ที่มีส่วนในการสร้างสรรค์โลกและอภิบาลโลก อยุ่อย่างไรก็ตาม เมื่อทราบถึงคุณสมบัติอันเป็นหลักธรรมของพระพรหม และคุณสมบัติของมนุษย์ที่ทำให้เป็น “พรหม” แล้วควรเข้าใจองค์ประกอบของพรหมได้ง่ายขึ้น และองค์ประกอบของพรหมวิหารแบ่งออกเป็น ๔ อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา^{๑๒}

ทิมนิกาย มหารวรรค อธิบายถึงพรหมวิหาร ๔ หรือพรหมวิหาร มีองค์ประกอบอยู่ ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดถึงคนทุก ๆ คน อยากให้เขามีความสุขและประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน

๒) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ งามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีอนุโมทนาด้วย

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ มีโทษที่ประกอบขึ้นเอง เพราะการกระทำ (กรรม) ของตนเองและได้ช่วยแก้ไขโดยธรรมแล้ว ไม่สามารถที่จะช่วยได้เพราะสุตวิสัยที่จะแก้ไข ก็ต้องวางใจเป็นกลาง สม่าเสมอมั่นคงดุจดาวซึ่ง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและวางตน ปฏิบัติตนไปตามความเที่ยงธรรม^{๑๓}

^{๑๒} ประคัลภ์ จันทรโอชา, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, หน้า ๑๐.

^{๑๓} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๘๔/๒๒๕.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร มี ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา เป็นเรื่องของจิตใจ เพราะเป็นความปรารถนา คือ ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ไม่มีอะไรแตกต่างในความเป็นชีวิต ทั้งผู้อื่น สัตว์อื่นและตนเอง คือ ผู้ใดจะให้อะไรใคร ผู้นั้นจะต้องมีเสียก่อน ผู้ไม่มีจะให้ก็ให้ไม่ได้ จะปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขก็เช่นกัน ถ้าตนเองไม่เป็นสุข จะมีความสุขที่ไหนไปแผ่ให้คนอื่น เมตตาที่ถูกต้องจะต้องออกจากใจที่อ่อนละมุน เป็นใจที่สงบจากความทุกข์ความร้อน สงบจากความโลภ ความโกรธ ความหลง ใจที่กำลังทุกข์ร้อนด้วยความโลภ ความโกรธ ความหลง จะไม่มีพลังเมตตาเลย ตรงกันข้ามกลับมีแต่ความไม่เมตตาแม้แต่กับตนเอง เพราะทำให้ตนเองร้อน ไม่มีความสุข คนใจดีคนเดียวสามารถทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขได้มากมายนัก เช่นเดียวกับคนไม่ดีคนเดียว ก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์ความร้อนได้มากมาย เมตตาต้องอาศัยปัญญา เพราะปัญญาเท่านั้นที่จะช่วยพิจารณาได้ถูกต้อง ว่าควรแสดงเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร เมื่อใดจึงจะเป็นคุณไม่เป็นโทษ การลงโทษบุตรีธิดา กระทำผิดเพื่อให้สำนึก ก็เป็นเมตตากรุณาของมารดาบิดา การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตากรุณา

๒) กรุณา เป็นเรื่องทางกาย เพราะเป็นเรื่องการช่วยเหลือ คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ มีทั้งทุกข์กายทุกข์ใจ แต่ที่จริงเมตตาและกรุณาไปด้วยกันแยกกันไม่ออกที่เป็นธรรม เป็นพรหมวิหารธรรมอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ เห็นใครทุกข์ อย่างหนึ่งดูตาย ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อช่วย นั่นคือกรุณา ช่วยให้พ้นทุกข์และต้องช่วยให้ถูก อย่างให้ผิดศีล อย่างให้เป็นการเบียดเบียนใครตั้งพระพุทธรูปองค์ทรงกล่าวไว้ว่า “การให้ธรรมทานชนะการให้ทั้งปวง” คือเป็นการช่วยที่เหนือการช่วย ทั้งปวง เป็นการช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ ใจที่มีธรรมเพียงไรจะพ้นจากความทุกข์มีความสงบสุขเยือกเย็นเพียงนั้น ผู้ใช้ธรรมคือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ให้เห็น บอกเล่า สั่งสอนอบรมให้เกิดธรรม

๓) มุทิตา คือ พลอยยินดีด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีกชั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวนรักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้และเพิ่มพูนให้ยิ่งขึ้น ไม่ทะเยอทะยานให้ยิ่งขึ้นจนเกินไป เช่นได้ดีเพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตนอย่าไม่พอใจเพราะต้องการยิ่งไปกว่านั้น การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่จะเกิดขึ้นนั้นเราเองจะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความพลอยยินดีด้วยความริษยาให้ความร้อนเย็นผัดกัน ขณะที่ใจเกิดความยินดี เราเองนั้นแหละสบาย ขณะที่ใจเกิดความยินร้ายริษยา เราเองนั้นแหละทุกข์ร้อน ฉะนั้น การพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึงเป็นสิ่งที่ควร

๔) อุเบกขา คือ วางใจเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุขวิสัยจะเมตตากรุณาได้แล้ว ก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงใช้อุเบกขาปลงใจลงให้ได้ว่าได้ทำสุดความสามารถแล้ว ได้เมตตากรุณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขา

ถ้าไม่อุเบกขา ปล่อยให้ใจให้ดิ้นรนร้อนเราเพราะปรารถนาจะช่วยเขาให้ได้ผล เช่นนี้เป็นกรณีพิสดารเป็นการขาดเมตตากรุณาในตนเอง^{๑๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือ พรหมวิหารมี ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงชีวิตตามปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ผู้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้ง รู้จักวางเฉยสงบใจมอง ในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับที่รับผิดชอบของตน^{๑๕}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือ พรหมวิหารมี ๔ ประการ คือ^{๑๖}

๑) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสและดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆขึ้นไป

๒) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนอง สุขก็สุขด้วย นั่นเทียว

๓) มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทอดูทอนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

^{๑๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

^{๑๕}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๑๒๔.

^{๑๖}พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่, ๒๕๔๓), หน้า ๘-๙.

๔) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติม และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาดเป็นต้น

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหารแยกออกได้ ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา คือ ความรัก ปราบณาดี มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า

๒) กรุณา คือ อยากให้ช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์

๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีสติแช่มชื่นเบิกบาน

๔) อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ คือ มีรักมีเกลียด^{๑๗}

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ตรัสไว้ว่า องค์ประกอบของพรหมวิหาร ธรรม หรือ พรหมวิหารมี ๔ ประการ คือ^{๑๘}

๑) เมตตา คือ ภาวะของจิตที่มีเอื้อโยไมตรีจิตคิดเกื้อกูลด้วยประโยชน์ปราศ จากอาฆาตพยาบาท ซึ่งเครียด โกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบแช่มชื่น มอง ด้วยสายตาด้านแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นภายในจิต วิธีอบรม คือ ระวังใจมิให้โกรธแค้น ขัดเคือง อาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายาม สงบระงับเสีย หัดคิดว่าตัวเองรักสุข ต้องการความสุขฉันใด คนอื่นสัตว์อื่นทั้งปวงก็ฉันนั้น เมื่อทำ ความสงบอาฆาตพยาบาทและทำไมตรีจิตมิตรใจให้เกิดขึ้นได้แล้ว ควรหัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่ คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยใจที่คิดปรารถนาสุขประโยชน์ดังเช่น คิดว่า “จงอย่ามีเวร อย่ามีเบียดเบียน อย่ามีทุกข์ มีสุขรักษาตนให้สวัสดิ์เกิด”

ภาวะของจิตที่มีความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข ย่อมมีอยู่ในตนและในคนที่ เป็นที่รักอยู่เป็นปรกติ แต่ยังมีเจือด้วยราคะเสนหาบ้าง เจือด้วยอาฆาตพยาบาทในผู้อื่นสัตว์อื่น บ้างนี้ จึงนับว่าเป็นภาวะของจิตที่เป็นสามัญธรรมดา พระบรมศาสดาทรงสั่งสอนธรรมให้ ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เป็นสามัญธรรมดาให้เป็นธรรม คือ เป็นคนเกื้อกูลขึ้นมา คือ ให้รักใคร่ ปรารถนาสุขดังกล่าวให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลกว้างขวางออกไป มิให้คับแคบเฉพาะตนและ คนซึ่งเป็นที่รักในวงแคบของตนหรือจำเพาะพวกของตน แต่ให้แผ่กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่ จำกัดไม่มีประมาณ และให้ปราศจากอาฆาตพยาบาท ทั้งให้บริสุทธิ์จากราคะ สีนเหนาดด้วย เพราะ อาฆาตพยาบาทที่เป็นศัตรูที่ห่างของเมตตา ราคะสินเหนาเป็นศัตรูที่ใกล้ของเมตตา ความรักใคร่ที่

^{๑๗} พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ พระเทพวราคุณ (สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, หน้า ๔๑.

^{๑๘} สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, รวมธรรมะ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๑๙๕-๒๐๔.

เป็นสามัญธรรมดาของโลกยอมเจือด้วยสิ่งทั้งสองนั้น ทางปฏิบัติอบรมจึงต้องอบรมสิ่งที่มีอยู่เป็นธรรมดาโลกให้เป็นธรรมขึ้นมา ให้เป็นเครื่องค้ำครองโลก ดังภาษิตที่ว่า “โลโกปตถภูมิภา เมตตยา เมตตยาธรรมเป็นเครื่องค้ำครองโลก” ฉะนั้น จึงได้มีพุทธศาสนิกชนตรัสสอนไว้ให้ยกตนเป็นพยาน หรือเป็นอุปมาแปลความหมายว่า “ตนเองหาคิดค้นด้วยใจไปทั่วทุกทิศ ก็ไม่พบว่าใครจะเป็นที่รักไปกว่าตนในที่ไหนๆ ตนของคนอื่นทั้งหลายก็เป็นที่รักมากมายของเขาเหมือนอย่างนั้น เพราะเหตุนี้ผู้รักตนจึงไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น” และให้ยกคนที่เป็นที่รักเป็นอุปมาว่า “พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยเมตตา เหมือนอย่างเห็นคนผู้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจแล้วเกิดไมตรีจิตมิตรรักใคร่ ฉะนั้น” ดังนั้นจึงควรหัดแผ่เมตตาเข้ามาให้ตนเองก่อน แล้วจึงแผ่ไปให้คนอื่น ตั้งต้นแก่คนที่เป็นที่รัก เพราะจะแผ่ไปง่าย แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็กลางๆ แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็ศัตรูไม่ชอบใจกันและให้เว้นคนที่งก่อให้เกิดราคะเสนหาแก่คนที่ตายไปแล้ว การแผ่เข้ามาในตนเองจะต้องมีตนเป็นพยานอ้างอิงดังกล่าวข้างต้น พิจารณาจะเห็นได้ว่าตนเองจะต้องมีสุขเพราะจิตใจสงบปราศจากอาฆาตพยาบาทเสียก่อน อาฆาตพยาบาทนั้นเหมือนไฟที่เผาใจตนเองให้ร้อน และแผ่ความร้อนไปถึงคนอื่นด้วย ฉะนั้น ตนเองจึงเป็นบุคคลที่ควรเมตตาและแผ่เมตตาเข้ามาดับไฟที่เผาใจนี้ลงเสียก่อน ประพรมลงไปด้วยน้ำ คือ เมตตาซึ่งควรจะเปลี่ยนจิตใจภาวะที่ร้อนมาสู่ภาวะที่เย็นสนิทด้วยมิตรภาพไมตรี เมตตาจึงเป็นธรรมเครื่องที่ใจตนเองให้อยู่เป็นสุขและแผ่ความเย็นความสุขออกไปถึงผู้อื่นอีกด้วย

เมตตาไม่เพียงมีขอบเขต ไม่เพียงมีระยะเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเช่นไร ณ ที่แห่งใด ในกาลไหน เมตตาพึงมีได้อย่างเต็มเปี่ยมโดยปราศจากเพราะเมตตาไม่จำเป็นต้องอาศัยทรัพย์สินสิ่งของ เมตตาเป็นเรื่องของจิตใจโดยบริสุทธิ์แท้ เมื่อมีจิตใจก็มีเมตตาได้ด้วยกันทุกคน และพึงมีเมตตาอย่างยิ่งด้วยกันทุกคน เพราะไม่เป็นการต้องลงทุนลงแรงอย่างใดเลย เพียงแต่น้อมใจลงให้อ่อนละมุน ไม่ใจแข็งใจดำ แม้เมื่อรู้เห็นอยู่ว่าเขาเป็นทุกข์ เพียงแต่น้อมใจลงปรารถนาให้เขาเป็นสุขโดยทั่วกันเท่านั้นเองก็เป็นการแสดงเมตตาแล้ว

๒) กรุณา คือ ภาวะจิตที่ห่วงใยไปเพราะความทุกข์ร้อนของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา คือ จะช่วยทำความทุกข์ของเขาให้หมดสิ้นไป จึงมีโอกาสนที่ทนเฉยอยู่ไม่ได้ ต้องชวนช่วยช่วยเหลือเพื่อบำบัดความทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติมใคร เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีในจิต วิธีอบรมคือ ระวังใจไม่ให้คิดเบียดเบียนใคร และหัดใจให้คิดว่าเมื่อตนเองมีทุกข์ก็ต้องการความช่วยเหลือฉันทิต ผู้อื่นสัตว์อื่นก็ฉันทิต ฉันทิตนี้แล้วก็หัดใจให้ไม่หนึ่งดูตาย ให้ชวนช่วยช่วยเหลือทุกข์ของผู้อื่นตามความสามารถหรือตามที่ควรจะทำได้ หัดแผ่จิตที่กรุณาออกไปแก่คนและสัตว์ทั้งหลายโดยเจาะจง หรือโดยไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “จงพ้นความทุกข์เดือดร้อน ฉะนั้น”

ภาวะของจิตใจที่ต้องการความช่วยเหลือในเมื่อมีทุกข์ ย่อมมีอยู่เป็นสามัญธรรมดาแต่ยังเจือด้วยวิหิงสา คือ ความคิดเบียดเบียนผู้อื่นสัตว์อื่นเพื่อให้ตนพ้นทุกข์ และยังความโศกโทมนัสเมื่อใดเห็นทุกข์ของคนผู้เป็นที่รัก เพราะเป็นภาวะของจิตที่คับแคบต้องการให้ตนเองและคนผู้

เป็นที่รักของตนพันทุกข์เท่านั้น พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนให้ปฏิบัติอบรมปรับปรุงภาวะที่มีอยู่ให้เป็นธรรมขึ้น มิให้คับแคบเฉพาะตนและผู้ที่ตนรักหรือจำเพาะพวกของตน แต่ให้แผ่กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่มีจำกัดไม่มีประมาณ และให้ปราศจากวิหิงสาความเบียดเบียน และให้ความสงบ โศโกโหมนัสในเพราะทุกข์ของคนที่เป็นที่รักด้วย เพราะว่าวิหิงสาเป็นศัตรูที่ห่างของกรุณาส่วนความโศโกโหมนัสเป็นศัตรูที่ใกล้ของกรุณา จึงได้มีพุทธภาษิตตรัสสอนไว้ให้ยกตนเป็นพยานหรือเป็นอุปมาเช่นเดียวกับในข้อเมตตาและให้ยกคนตกยากเป็นอุปมาว่า “พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยความกรุณาเหมือนอย่างเห็นคนตกยากมีความลำบากก็เกิดความกรุณาขึ้น ฉะนั้น”

๓) มุกิตา คือ ภาวะของจิตที่บันเทิงยินดีในเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขความเจริญด้วยสมบัติต่าง ๆ ปราศจากความริษยาเห็นใครพรั่งพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุกิตาด้วย ตัดความยินร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุที่ริษยาเสียได้ มุกิตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิตวิธีอบรม คือ ระวังใจมิให้ริษยาในเมื่อได้เห็นได้ทราบสมบัติ คือ ความพรั่งพร้อมต่างๆของผู้อื่นเมื่อความริษยาเกิดขึ้นก็พยายามระวังเสีย หัดคิดว่าตนเองมีความยินดีเมื่อได้สมบัติที่ชอบใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อคนอื่นเขาได้จึงไปริษยาเขา ควรจะพลอยยินดีกับเขา พิจารณาให้เห็นโทษของความริษยา เช่นว่า “อริ โลกนาสิกา ความริษยาเป็นเหตุทำลายโลก เมื่อทำมุกิตาจิตให้เกิดขึ้นได้ ก็หัดแผ่เช่นนี้ออกไปแก่คนสัตว์อื่นโดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไปด้วยความคิดว่าจงอย่าวิบัติจากสิ่งที่ได้แล้ว ฉะนั้น”

ภาวะของจิตที่ยินดีในเวลาได้สมบัติต่างๆ ย่อมมีอยู่ในเมื่อตนหรือคนเป็นที่รักได้สมบัติที่ตนได้ก็ยังมีโสมนัสเจือตณหา พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนให้ปรับปรุงภาวะที่เป็นอยู่ให้เป็นธรรมขึ้นคือ ให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลกว้างขวางออกไป มิให้มีคับแคบเฉพาะตนและผู้ที่ตนรักเท่านั้น แต่ให้กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่มีจำกัด ไม่มีประมาณ โดยให้ปราศจากริษยา ทั้งปราศจากโสมนัสที่เจือกิเลสตณหาด้วย เพราะว่าริษยาเป็นศัตรูที่ห่างของมุกิตา ส่วนความโสมนัสเป็นศัตรูที่ใกล้ของมุกิตา ฉะนั้นก็พึงยกตนขึ้นเป็นพยานหรือเป็นอุปมาเช่นเดียวกับในสองข้อข้างต้นและยกให้บุคคลผู้เป็นที่รักขึ้นเป็นพยานหรือเป็นอุปมาดังพระพุทธสุภาษิตที่ตรัสสอนไว้ว่า “พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยมุกิตาเหมือนอย่างเห็นบุคคลผู้เป็นที่รักเป็นที่พอใจก็บันเทิงยินดี ฉะนั้น”

๔) อุเบกขา คือ ภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์บุคคลทั้งหลายในคราวสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ก็ไม่ยินดียินร้ายมองเห็นว่าทุกคนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของของตน จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้คือ วาง ได้แก่มิยึดถือไว้ วางลงได้ เฉย คือ ไม่จัดแจงวุ่นวายปล่อยให้ไปตามกรรมหรือตามกำหนดของกรรม อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารธรรมอีกข้อหนึ่งซึ่งเป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิต วิธีอบรม คือ ระมัดระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้ายทั้งในคราวประสบสมบัติทั้งในคราวประสบวิบัติเมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับใจหัดคิดถึงกรรมและผลของกรรม หัดคิดวางลงไปให้แก่กรรม เหมือนอย่างให้กรรมรับผิดชอบเอาไปเสีย เมื่อทำ

จิตให้อุเบกขาได้ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “ทุกสัตว์บุคคลมีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทรับผลกรรม มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมอันใดไว้ดีหรือชั่วก็ต้องรับผลกรรมของกรรมนั้น”

ภาวะจิตเป็นอุเบกขานี้ ย่อมมีอยู่เป็นสามัญธรรมดาในเวลาปกติ ยังไม่มีอะไรมาทำให้เกิดความยินดียินร้าย แต่ยังเจือด้วยความไม่รู้ (อัญญาณ) และจะเปลี่ยนไปเป็นความยินดียินร้ายขึ้นได้โดยง่าย พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนให้ปรับปรุงภาวะที่มีอยู่ให้เป็นธรรมมากขึ้น คือ ให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลกว้างขวางออกไป มิใช่ในเวลาที่ไม่มีการกระทบจิตเท่านั้น แม้มีเรื่องกระทบจิตให้ยินดียินร้ายก็จะระงับได้ ทำใจให้สงบเป็นอุเบกขาได้ด้วยความรู้ (ญาณ) เพราะความยินดี (ราคะ) และความยินร้าย (ปฏิฆะ) เป็นศัตรูที่ห่างของอุเบกขา ส่วนอุเบกขาด้วยความไม่รู้ (อัญญาณอุเบกขา) เป็นศัตรูที่อยู่ใกล้ของอุเบกขา ฉะนั้น พึงยกตนขึ้นเป็นพยานหรืออุปมา ดังเช่นว่า ตนไม่ชอบให้ใครอื่นเพ่งเล็งชอบใจอยากได้อะไรของตนและไม่ชอบให้ใครอื่นหมายมั่นปองร้ายฉันใด ตนก็ไม่ควรไปคิดยินดียินร้ายดังนั้นแก่คนอื่น ควรจะมีใจมัธยัสถ์คือกลางเป็นฉันนั้นและให้ยกบุคคลที่เป็นกลาง ๆ ขึ้นเป็นอุปมา ดังพระพุทธศาสนสุภาษิตไว้ว่า “พึงแผ่จิตถึงสัตว์ทั้งปวงด้วยอุเบกขา เหมือนอย่างเห็นบุคคลผู้มีใจเป็นที่ชอบใจ มิใช่เป็นที่ไม่ชอบใจก็มีอุเบกขา ฉะนั้น”

พรหมวิหารทั้ง ๔ ประการนี้ ผู้ปฏิบัติควรยึดปฏิบัติ โดยเริ่มแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตา ซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูลต่อผู้อื่น จากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณา ซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นมีสุขไม่มีทุกข์ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตา ซึ่งมีอาการพลอยยินดีและเพราะไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปนั้นอุเบกขา คือ อยู่ดูเฉยๆ คือ อุเบกขาซึ่งมีอาการมัธยัสถ์เป็นกลาง

บุญมี แทนแก้ว ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือ พรหมวิหารมี ๔ ประการ คือ^{๑๙}

๑) เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

๒) กรุณา ความสงสาร คือ ความอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์โศกที่เจ็บปวดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

^{๑๙}บุญมี แทนแก้ว, จริยศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓., (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๓.

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีสุข จิตใจแช่มชื่นแจ่มใสเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ งามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดี ปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบ สม่่าเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เทียงตรงดุจตราขั้ มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

วราญา ทองอุ้น กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมหรือพรหมวิหารมี ๔ ประการ คือ^{๒๐}

๑) เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อนให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไม่ตรีจิต สนิทสนมกับผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ความสามารถอันเป็นทางให้เกิด ลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพ เมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอชยาศัย ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ให้ร้ายป้ายสีในทางเสียหาย ไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์การก็จะสามัคคี

สมกับสุภาสิตของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ที่กล่าวไว้ว่า “โลโก ปัตถัมภิกา เมตตา” แปลความว่า เมตตาเป็นเครื่องค้ำจุนโลก^{๒๑}

๒) กรุณา (Compassion) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง พฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร หวังใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการกระทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจ จึงมีความเห็นใจ พลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงาน ด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุน อุปการณื เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงาน

๓) มุทิตา (Sympathetic Joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลา ที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง พลอยชื่นชมยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความริษยา อิจฉาทาร้อนในคุณงามความดีของผู้อื่นเมื่อผู้อื่นได้รับความดี อุดรณ

^{๒๐}วราญา ทองอุ้น, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ, (สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑๐-๒๑๒.

^{๒๑}สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, พุทธศาสนสุภาสิต เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๗), หน้า ๕๒.

ทนไม่ได้ เราร้อน ชุ่นเคือง หงุดหงิด งุ่นง่าน ความอิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตให้วิปริตไปต่างๆ นานา คิดแต่อุบายในการทำลาย ยุยงให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของคนในสังคมในองค์กรได้ เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีในใจของบุคลากร ในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

๔) อุเบกขา (Equanimity) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ อุเบกขาธรรมเป็นคุณธรรมของ ผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่ หมู่คณะ ที่ต้องประพฤติดอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติดก็ไม่ต้องขมขม ย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติดไม่ดีก็ต้องถูกตำหนิ ลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิดๆ นี้คือ พฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม

สรุปได้ว่า ผู้มีพรหมวิหารที่แท้จริงต้องประกอบด้วยเป็นบุคคลผู้มีเมตตา กรุณา มุทิตา ทั้งเมตตา กรุณา มุทิตาดังกล่าวข้างต้นทั้งสามประการนั้นต้องประกอบด้วย อุเบกขา ทั้งสิ้นและต้องมีอุเบกขาเป็นตัวกำกับอีกครั้งหนึ่ง หากบุคคลผู้ใดไม่มีเมตตา กรุณา จิตใจก็จะโหดเหี้ยม ไม่มีมุทิตาจิตก็อิจฉาริษยา ไม่มีอุเบกขาเขาก็ไม่รู้จักการวางเฉย ไม่รู้จักปล่อยวาง มีแต่ความยึดมั่นถือมั่น ทั้งหลายเหล่านี้ล้วนทำให้จิตใจไม่มีความสงบปกติสุข ไม่เป็นที่พึงปรารถนาถึงพร้อมด้วยพรหมวิหารธรรมทั้ง ๔ ประการได้ยาก แต่ถ้าปฏิบัติได้ถึงพร้อมด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ผู้นั้นย่อมจะเป็นผู้ถึงพร้อมซึ่งพรหมวิหารที่ถูกต้องแท้จริงและบริบูรณ์ จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติทั้งส่วนตัว และส่วนรวม ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

๑) เมตตาพรหมวิหาร

เมตตาพรหมวิหาร คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งโดยความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรต่อกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตร หมายถึง การที่ปัจเจกชนคนหนึ่งปรารถนาดีต่อผู้อื่น หรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพสัตว์อื่น ๆ มีความสุข ประสบแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นบุคคลที่ชื่อว่า มิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธภาษิตว่า “...มารดาชื่อว่า เป็นมิตรในเรือนของตน” หรือ “...สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการเนื่องๆ”^{๒๒}

^{๒๒} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๑๖๑/๕๐.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า เมตตา คือความจริงใจ ความรัก และความปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป^{๒๓}

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เมตตา คือ ความรัก เรามีความรู้สึกรักคนและรักสัตว์และก็มีความรักเสมอเรา ไม่คิดเป็นศัตรูกับใคร^{๒๔}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรัก ความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้ เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา ดังนั้น เมตตาหรือความรักจึงเกิดจากการมองแง่ดีของคนอื่น^{๒๕}

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์) ได้ให้ความหมายของ เมตตา ว่าคือ ความรัก ปรารถนาดี มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีความสุขถ้วนหน้า^{๒๖}

พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย) ได้ให้ความหมายของเมตตา คือ ความปรารถนาอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันเป็นไมตรี ต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย^{๒๗}

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ตรัสไว้ว่า เมตตา คือภาวะของจิตที่ปราศจากอาฆาตพยาบาท ซึ่งเครียด โกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้าและสายตาที่สงบเข้มแข็ง ด้วยสายตาด้านแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง เมตตานี้เป็นพรหมวิหารธรรมข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นภายในจิต วิธีอบรมคือ ระวังใจมิให้โกรธแค้น ขัดเคือง อาฆาตพยาบาท เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายาม

^{๒๓}พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่, ๒๕๔๓), หน้า ๘.

^{๒๔}พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร), **“หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อพระราชพรหมยาน”**, (กรุงเทพมหานคร : เบลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๒๕}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **มณีแห่งปัญญา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

^{๒๖}พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์), **“พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวราคุณ (สมาน สุเมโธ)”**, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๔๑.

^{๒๗}พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย), **“ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”**, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, หน้า ๓๗.

สงบระงับเสีย หัดคิดว่าตัวเองรักสุข ต้องการความสุขฉันใด คนอื่นสัตว์อื่นทั้งปวงก็ฉันนั้น เมื่อทำ ความสงบอาฆาตพยาบาทและทำไมตรีจิตมิตรใจให้เกิดขึ้นได้แล้ว ควรหัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปแก่ คนอื่นสัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยใจที่คิดปรารถนาสุขประโยชน์ดังเช่น คิดว่า “จงอย่ามีเวร อย่ามีเบียดเบียน อย่ามีทุกข์ มีสุขรักษาตนให้สวัสดิ์เถิด”

ภาวะของจิตที่มีความรักใคร่ปรารถนาให้เป็นสุข ย่อมมีอยู่ในตนและในคนที่ เป็นที่รักอยู่เป็นปรกติ แต่ยังไม่เจือด้วยราคะเสนหาบ้าง เจือด้วยอาฆาตพยาบาทในผู้อื่นสัตว์อื่น บ้างนี้ จึงนับว่าเป็นภาวะของจิตที่เป็นสามัญธรรมดา พระบรมศาสดาทรงสั่งสอนธรรมให้ ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เป็นสามัญธรรมดาให้เป็นธรรม คือ เป็นคนเกื้อกูลขึ้นมา คือ ให้รักใคร่ ปรารถนาสุขดังกล่าวให้เป็นคุณอันบริสุทธิ์ที่เกื้อกูลกว้างขวางออกไป มิให้คับแคบเฉพาะตนและ คนซึ่งเป็นที่รักในวงแคบของตนหรือจำเพาะพวกของตน แต่ให้แผ่กว้างออกไปตลอดจนถึงไม่ จำกัดไม่มีประมาณ และให้ปราศจากอาฆาตพยาบาท ทั้งให้บริสุทธิ์จากราคะ สีนหาด้วย เพราะ อาฆาตพยาบาทที่เป็นศัตรูที่ห่างของเมตตา ราคะสินหาเป็นศัตรูที่ใกล้ของเมตตา ความรักใคร่ที่ เป็นสามัญธรรมดาของโลกย่อมเจือด้วยสิ่งทั้งสองนั้น ทางปฏิบัติอบรมจึงต้องอบรมสิ่งที่มีอยู่เป็น ธรรมดาโลกให้เป็นธรรมขึ้นมา ให้เป็นเครื่องคุ้มครองโลก ดังภาษิตที่ว่า “โลกโปถุณฺมภิกขา เมตฺตา เมตฺตาธรรมเป็นเครื่องคุ้มครองโลก” ฉะนั้น จึงได้มีพุทธศาสนิกชนตรัสสอนไว้ให้ยกตนเป็นพยาน หรือเป็นอุปมาแปลความหมายว่า “ตนเองหาคิดค้นด้วยใจไปทั่วทุกทิศ ก็ไม่พบว่าใครจะเป็นที่รัก ไปกว่าตนในที่ไหนๆ ตนของคนอื่นทั้งหลายก็เป็นที่รักมากมายของเขาเหมือนอย่างนั้น เพราะ เหตุฉะนั้นผู้ที่รักตนจึงไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น” และให้ยกคนที่เป็นที่รักเป็นอุปมาว่า “พึงแผ่จิตถึง สัตว์ทั้งปวงด้วยเมตตา เหมือนอย่างเห็นคนผู้เป็นที่รักเป็นที่ชอบใจแล้วเกิดไมตรีจิตมิตรรักใคร่ ฉะนั้น” ดังนั้นจึงควรหัดแผ่เมตตาเข้ามาให้ตนเองก่อน แล้วจึงแผ่ไปให้คนอื่น ตั้งต้นแก่คนที่เป็น ที่รัก เพราะจะแผ่ไปง่าย แล้วจึงแผ่ไปในคนที่ เป็นกลางๆ แล้วจึงแผ่ไปในคนที่เป็นศัตรูไม่ชอบใจ กันและให้เว้นคนที่ จะก่อให้เกิดราคะสินหาแก่คนที่ตายไปแล้ว การแผ่เข้ามาในตนเองจะต้องมี ตนเป็นพยานอ้างอิงดังกล่าวข้างต้น พิจารณาจะเห็นได้ว่าตนเองจะต้องมีสุขเพราะจิตใจสงบ ปราศจากอาฆาตพยาบาทเสียก่อน อาฆาตพยาบาทนั้นเหมือนไฟที่เผาใจตนเองให้ร้อน และแผ่ ความร้อนไปถึงคนอื่นด้วย ฉะนั้น ตนเองจึงเป็นบุคคลที่ควรเมตตาและแผ่เมตตาเข้ามาดับไฟที่ เผาใจนี้ลงเสียก่อน ประพรมลงไปด้วยน้ำ คือ เมตตาซึ่งควรจะเป็นเปลี่ยนจิตใจภาวะที่ร้อนมาสู่ภาวะ ที่เย็นสนิทด้วยมิตรภาพไมตรี เมตตาจึงเป็นธรรมเครื่องที่ใจตนเองให้อยู่เป็นสุข และแผ่ความ เย็นความสุขออกไปถึงผู้อื่นอีกด้วย

เมตตาไม่พึงมีขอบเขต ไม่พึงมีระยะเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะเช่นไร ณ ที่แห่ง ใด ในกาลไหน เมตตาพึงมีได้อย่างเต็มเปี่ยมโดยปราศจากเพราะเมตตาไม่จำเป็นต้องอาศัย ทรัพย์สินสิ่งของ เมตตาเป็นเรื่องของจิตใจโดยบริสุทธิ์แท้ เมื่อมีจิตใจก็มีเมตตาได้ด้วยกันทุกคน และพึงมีเมตตาอย่างยิ่งด้วยกันทุกคน เพราะไม่เป็นการต้องลงทุนลงแรงอย่างใดเลย เพียงแต่

น้อมใจลงให้อ่อนละมุน ไม่ใจแข็งใจดำ แม้เมื่อรู้เห็นอยู่ว่าเขาเป็นทุกข์ เพียงแต่น้อมใจลง
ปรารถนาให้เขาเป็นสุขโดยทั่วกันเท่านั้นเองก็เป็นการแสดงเมตตาแล้ว^{๒๘}

दन्य चययोरा ได้ให้ความหมายของ เมตตา ว่าเป็น ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มี
ความสุข ความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่อัตภาพ บุคคลที่เป็นใหญ่จริง ๆ
จะต้องแผ่ความรักให้กว้างขวางตั้งแต่รักตนเอง รักบิดามารดา ญาติพี่น้อง มิตรสหาย ศัตรู
และสัตว์ทั่วไป เพื่อสร้างมิตรภาพและเห็นคุณค่าของชีวิตมากขึ้นจนไม่กระทำความชั่ว^{๒๙}

पिसु जेरियुसु ได้กล่าวว่า เมตตา คือ แผ่ไมตรีจิตสนิทสนมกับผู้น้อยหวังความดีความ
งามแก่เขา กล่าวสั้น ๆ ก็คือ ความปรารถนาจะให้เขาเป็นสุขนั่นเอง ตั้งใจให้พ้นจากอันตรายและ
จากความอาฆาตบาดหมางใจกันให้สามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขา
เจริญด้วยความรู้ความสามารถอันเป็นทางให้เกิดลาภยศ และชื่อเสียงรักษาตนให้ได้รับความสุข
โดยสวัสดิ์ คุณธรรมข้อนี้ย่อมเป็นเครื่องบำรุงอหยาตย์ให้คิดเอื้อเฟื้อแผ่กันและชำระล้างเสีย
ได้ซึ่งมลทิน คือ ตัวยุบายา ความคิดคร่ำประโยชน์และความสุขของคนอื่นด้วยอำนาจความ
โกรธ เมื่อมีพยาบาทอยู่ในดวงจิตแล้ว ย่อมชักจูงการทำ การพูด และการคิดให้วิปริตไปในทางที่
ไม่ดีทำให้หมุ่หรือสมาคมเสื่อม แต่ถ้ามีเมตตาอยู่ในดวงจิตแล้วก็จะรักษาน้ำใจไม่ให้คิดวิปริตไป
ในทางที่เสียหายได้^{๓๐}

วรญา ทองอุ่น กล่าวถึง เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็น
สุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อนให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไมตรีจิตสนิทสนมกับ
ผู้น้อย หวังความดีงามแก่เขา อยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาต
บาดหมางใจกัน ปรารถนาให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขา
เจริญด้วยความรู้ ความสามารถอันเป็นทางให้เกิด ลาภ ยศ และชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความ
ความสุขโดยสวัสดิภาพ เมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุงอหยาตย์ ร้อยใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อแผ่กัน
ชำระล้างเสียซึ่งมลทิน คือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่
ประโยชน์ ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลาย ให้ร้ายป้ายสีในทาง
เสียหาย ไม่เป็นความจริงได้ สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์การก็จะสามัคคี^{๓๑}

^{๒๘} สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี, รวมธรรมะ, หน้า ๑๙๕-๒๐๔.

^{๒๙} รศ.दन्य चययोरा, พจนานุกรมพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรินติ้ง
เฮ้าส์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๖ - ๑๔๗.

^{๓๐} พิสุ จेरियุส, ปกิณกรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป,
(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๘.

^{๓๑} วรญา ทองอุ่น, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘),
หน้า ๒๑๐-๒๑๒.

ไสว มาลาทอง กล่าวว่า คือ เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ทุกคนในโลกนี้ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตานี้ขึ้นอยู่กับที่การฝึกอบรมจิตใจของเราเองเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้าไม่ว่าประเภทใดสัตว์ทุกประเภท มีความรักในชีวิตของตนเสมอเหมือนกันหมด สัตว์ทุกประเภทมีความรักความสุข เกลียดทุกข์ เท่าเทียมกันไม่มียกเว้น

การฝึกเพื่อให้เกิดเมตตา หรือวิธีปลูกฝังเมตตา มี ๒ วิธี คือ

การปฏิบัติตนตามปกติเป็นการแผ่เมตตาอยู่เป็นนิจ เพราะเมตตานี้หมายถึงการกระจายความหวังดีของตนให้กว้างขวางออกไปเรื่อยๆ เรียกว่า “อโณธามรณา” หวังให้สรรพสัตว์มีความสุขโดยไม่จำกัด และไม่หวังผลตอบแทนใดๆทั้งสิ้น และต้องปฏิบัติตามประจำเป็นนิจจนให้กลายเป็นอุปนิสัยหรือมีจิตสำนึก ถ้าวันไหนไม่ได้ทำก็คล้ายๆกับขาดอะไรไปสักอย่าง ดังนั้นการแผ่เมตตาต้องฝึกทุกวันก่อนทำสมาธิก่อนนอน กล่าวคือ การตั้งใจไว้เสมอว่าขอให้มนุษย์และสัตว์ทั้งปวง ขอให้เขาสุขโดยทั่วกัน คำแผ่เมตตาที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปนั้นคือ

“สัตว์ทั้งหลายที่เป็นเพื่อนทุกข์
เกิดแก่เจ็บตายด้วยกันทั้งหมดทั้งสิ้น
จงเป็นสุข เป็นสุขเถิด
อย่าได้มีเวรแก่กันและกันเลย
จงเป็นสุข เป็นสุขเถิด
อย่าได้เบียดเบียนซึ่งกันและกันเลย
จงเป็นสุข เป็นสุขเถิด
อย่าได้มีความทุกข์กาย ทุกข์ใจเลย
จงมีความสุขกายสุขใจ
รักษาตนให้รอดจากทุกข์ภัยทั้งสิ้น เทอญ.”

การปฏิบัติอย่างเป็นพิธีการ คือ แผ่เมตตาตามแบบที่ครูบาอาจารย์ท่านได้สอนไว้ เช่น ท่านวางระเบียบไว้ให้แผ่หลังจากไหว้พระสวดมนต์เราก็แผ่เมตตา สอนให้เราแผ่ก่อนนอนเราก็แผ่ก่อนนอน ท่านแต่งบทสวดหรือบทแผ่เมตตาไว้อย่างไรเราก็ว่าไปตามอย่างนี้เรียกว่าทำเป็นพิธีการ นอกจากนั้น ท่านยังแนะนำวิธีแผ่เมตตาโดยแผ่ไปแบบเจาะจงแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง เรียกว่า โอริสผรณา ^{๓๒}

^{๓๒}ไสว มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๙-๑๔๘.

ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ จำต้องมอบความเป็นกันเอง กล่าวคือ มอบความเป็นมิตร มีจิตเมตตาต่อผู้อื่นเสมอเหมือน บิดา มารดา มีต่อบุตร หรือสหายมีต่อเพื่อ เพราะบุคคลที่วานี้ ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการปรารถนาให้บุคคลหรือสรรพสัตว์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไรก็ดีก็เพื่อเป็นบรรทัดฐานของความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งความรัก ความปรารถนาดีที่ไม่มีเงื่อนไข กล่าวคือ ในเมื่อไม่เป็นแต่เพียง ความรัก ความปรารถนาที่จะได้แต่เพียงฝ่ายเดียว หรือ แม้แต่ ความรักที่หวังผล ก็ยังถือว่าไม่ดี เพราะเป็นความรักที่ยังไม่สมบูรณ์ แต่จะต้องให้ความรักอย่างบริสุทธิ์เป็นความรักที่เกิดจากปัญญาที่สุขุมลุ่มลึก เป็นความรักที่ไม่มีเงื่อนไขหรือหวังผลตอบแทน พร้อมทั้งจะเสียสละความสุขส่วนตัวให้แก่เพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงควรพัฒนาตนให้มีความรักประเภทนี้ให้มาก ๆ ทั้งนี้เพื่ออภิบาลโลกและสังคมที่ดำรงนั่นเอง^{๓๓}

๒) กรุณาพรหมวิหาร

กรุณาพรหมวิหาร คือ หลักแห่งใจที่เปี่ยมไปด้วยความสงสารแก่ทุกฝ่าย ความปรารถนาให้เขาพ้นจากความทุกข์ ฉะนั้น บุคคลผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานเมื่อได้ประสบพบเห็นความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ ไม่ควรนิ่งเฉยและผู้ที่มีความกรุณาเป็นพื้นฐานทางจิตใจย่อมเกิดหวั่นไหว เพราะถูกความกรุณากระตุ้นเตือน เพื่อให้เราทุกคนพ้นจากความทุกข์

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า กรุณา คือ ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วยนั้นเทียว^{๓๔}

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) ได้ให้ความหมายของกรุณา ว่าคือ การมีความสงสาร เห็นคนหรือเห็นสัตว์ก็ตั้งใจสงสาร คิดว่าเขากับเราต้องการความสุข เกลียดความทุกข์ฉนั้นใด ถ้าเขามีทุกข์ไม่เกินวิสัยที่เราจะช่วยให้ เราจะช่วย^{๓๕}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า กรุณา คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหาร ต้องมีความสงสาร หวั่นใจ คิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้น ความสงสารจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อนักบริหาร

^{๓๓} ประคัลภ์ จันทรโอชา, “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, หน้า ๑๕.

^{๓๔} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *พระในบ้าน*, หน้า ๘.

^{๓๕} พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร), “หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อพระราชพรหมยาน”, (กรุงเทพมหานคร : เบลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

เปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น ส่วนกรรณต่างจากเมตตาตรงที่ว่า กรรณเกิดขึ้นเมื่อมองจุด
 ด้อยของผู้อื่น และเมตตาเกิดขึ้นเมื่อมองจุดดีของเขา^{๓๖}

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์) ได้กล่าวว่า กรรณ คือ การอยากให้ช่วยเหลือ
 สรรพสัตว์ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์^{๓๗}

ดุษฎี ไชโยธธา ได้ให้ความหมายของ กรรณาว่า คือ ความปรารถนาจะช่วยผู้อื่นให้พ้น
 จากความทุกข์ยาก และความลำเค็ญต่าง ๆ เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๓๘}

สวัสดี ทองมีเพชร ได้กล่าวว่า กรรณ คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อพบผู้อื่น
 มีทุกข์ก็จะเกิดความต้องการช่วยเหลือให้เขาพ้นทุกข์เท่าที่ตนเองสามารถจะทำได้โดยไม่ทำให้
 ความทุกข์เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเอง^{๓๙}

จากแนวคิดเกี่ยวกับกรรณสามารถสรุปได้ว่า กรรณคือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ
 ที่แสดงออกมาด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์โดย การเปิดใจฟัง
 ปัญหาของผู้อื่นแล้วหาหนทาง แนวทาง ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้เขาด้วยความเต็มใจ
 ในขณะที่เดียวกันการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นต้องไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้
 ตามนี้ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดปัญหาเรื่องความแก่งแย่ง ซึ่งดี ซึ่งเด่นกัน
 มีเพียงความยินดี ความสงสารให้ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตตาม
 วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดนโยบายไว้ ดังนั้น ในการ
 ปฏิบัติหน้าที่แต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องพัฒนาตนให้มีความสงสารที่ถูกต้องเสมอ

๓) มุทิตาพรหมวิหาร

มุทิตาพรหมวิหาร คือ คุณธรรมที่ทำให้จิตอ่อนไหวไปตามอารมณ์หรือความพลอยยินดี
 เมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสุข มุทิตาพรหมวิหารธรรม อาจมองในด้านความเป็นธรรมของมนุษย์ชาติก็ได้
 เพราะ หรือต่อการได้ลาภ ได้ยศ ได้รับความสุข ได้รับความสรรเสริญของผู้อื่น ได้รับอิสรภาพ
 ดังนั้น ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ เมื่อประสบพบเห็นความสำเร็จ การพ้นจากความยากลำบาก การพ้นจาก
 โทษ การพ้นจากข้อกล่าวหา ก็มีความพลอยยินดีกับเขา

^{๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙.

^{๓๗} พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (ห่านนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ
 พระเทพวราภรณ์ (สมาน สุเมธ), วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, หน้า ๔๑.

^{๓๘} รศ.ดุษฎี ไชโยธธา, พจนานุกรมพุทธศาสตร์, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

^{๓๙} สวัสดี ทองมีเพชร, การพัฒนาคุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑),
 หน้า ๒๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า มุกิตา คือ ความยินดี เมื่อเห็นผู้อื่น อยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใส บันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงชีวิตตามปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป^{๔๐}

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) ได้ให้ความหมายของ มุกิตา คือ การมีจิตอ่อนโยน ไม่อิจฉาใคร เห็นคนอื่นได้ดี พลอยยินดีด้วยและพยายามปฏิบัติด้วยความดีตามเขา^{๔๑}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า มุกิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาหาบรัศมีเขา ไม่ควรกีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุกิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร ถ้านักบริหารมีจิตริษยาลูกน้องเสียแล้ว ลูกน้องจะรับรู้ความริษยานั้นและไม่ทุ่มเททำงานให้^{๔๒}

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (หานนท์) ได้กล่าวว่า มุกิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสติแช่มชื่นเบิกบาน^{๔๓}

พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย) ได้กล่าวว่า มุกิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ไม่ว่าชีวิตมนุษย์หรือสัตว์ที่เกิดมาร่วมโลกด้วยกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อเขา ได้ดีมีสุข^{๔๔}

ดุษฎี ไชยโยธา ได้ให้ความหมายของมุกิตา คือ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ เช่นการเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุกิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัดความอิจฉาริษยาได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้อื่นย่อมมีแต่ความทุกข์ จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุกิตา มีความสุขกายสุขใจ หน้าตาสดชื่นและเป็นที่ยรักของคนทั่วไป^{๔๕}

พิสิฐุ เจริญสุข ได้กล่าวว่า มุกิตา คือ ความชื่นบานในเวลาที่เขาได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความรู้และความสามัคคีที่ดี ด้วยลาภ ยศ และชื่อเสียงก็ดี ก็พลอยชื่นชมยินดีไป

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, หน้า ๑๒๔.

^{๔๑} พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร), “หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อบุญราชพรหมยาน”, (กรุงเทพมหานคร : เบลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙.

^{๔๓} พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวราคุณ (สมาน สุเมโธ), *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, หน้า ๔๑.

^{๔๔} พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษย์ชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, หน้า ๓๗.

^{๔๕} รศ.ดุษฎี ไชยโยธา, *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

ตามด้วยคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในดวงจิตแล้วย่อมปราบปรามเสียได้ซึ่งความริษยาหึงหวงในคุณงามความดีของคนอื่น เมื่อเขาได้รับความดีอดทนอยู่ไม่ได้คิดขุ่นเคือง งุ่นง่านไปต่างๆ ความริษยานี้เป็นโทษทำลายความเจริญแห่งหมู่คณะ ตัดสินความสามัคคีแห่งหมู่คณะ เพราะเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมชักนำจิตให้วิปริตไปต่างๆ ทำให้หลุดหลุดลอยต่อกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ของตนเสีย คิดอุบายทำลายเขาโดยทางทุจริต คิดส่อเสียด ยุยง แม้โดยเหตุที่ไม่เป็นจริง จิตเป็นความชั่วอย่างสำคัญ เมื่อยึดถือมุกิตาเป็นหลักแล้ว ก็อาจปราบปรามตัวริษยานั้นได้ และเมื่อชื่นชมยินดีในคุณความดีของเขาแล้ว เขาก็มีความนิยม นับถือ เพราะฉะนั้นจึงเป็นคุณที่ควรปลูกฝังให้มีประจำอยู่ในใจ^{๔๖}

สวัสดี ทองมีเพชร ได้กล่าวว่า มุกิตา คือ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสุข ไม่คิดอิจฉาริษยา ซึ่งเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีและผู้ประสบความสำเร็จ^{๔๗}

จากแนวคิดเกี่ยวกับมุกิตาสามารถสรุปได้ว่า มุกิตา คือ ความยินดี ปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ หรือสรรพสัตว์ รู้สึกพลอยชื่นชม เมื่อผู้อื่นได้มาซึ่งชื่อเสียง ลาภ ยศ สรรเสริญหรือยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความกিনดีอยู่ดี มีจิตใจแจ่มใสและเปิดโอกาสให้ทุกคนทำงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าเห็นว่าความคิดของเขาเป็นสิ่งที่ดีถูกต้องก็ต้องสนับสนุนให้เขามีความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป เมื่อคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในจิตสำนึกแล้วย่อมปราบปรามเสียซึ่งความอิจฉาริษยาในความสุขความสำเร็จของผู้อื่น

๔) อุเบกขาพรหมวิหาร

อุเบกขา หมายถึง ความวางเฉย ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจเป็นกลางเท่ากับ เป็นผู้ที่เหมาะสมแก่การพิจารณาและตัดสินที่สุด เพราะอุเบกขาเป็นข้อที่มีลักษณะแปลกไปจากพรหมวิหาร ๓ ข้อข้างต้น เพราะอุเบกขานั้นเน้นหนักถึงความเป็นกลาง วางเฉยต่อความเป็นจริงหรือกฎแห่งกรรม ชี้อตรง ดำรงความยุติธรรม ดังปรากฏอยู่ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า “สัตว์ทั้งหลายเป็นผู้มีกรรมเป็นของ ๆ ตน สัตว์เหล่านั้นจักมีความสุข จักพ้นจากความทุกข์หรือจักเสื่อมจากสมบัติที่ได้แล้วก็ด้วยความชอบใจของกรรม”^{๔๘}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง มองตามเป็นโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคง เทียงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบที่จะวินิจฉัย วางตรงปฏิบัติตามหลักการ เหตุผลความ

^{๔๖} พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๘.

^{๔๗} สวัสดี ทองมีเพชร, การพัฒนาคุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๒๖.

^{๔๘} สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ผู้แปล, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูญาณ, ๒๕๔๑), หน้า ๑๖๐.

เที่ยงธรรมและกรณีสำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้อุเบกขา คือ เมื่อเห็นคนที่ตนดูแล เป็นอยู่ดีต่างขวานขวาย ในกิจหน้าที่ของตนก็รู้จักวางเฉยคอยดูโดยสงบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซง^{๔๙}

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) ได้ให้ความหมายของอุเบกขา คือ ความวางเฉย ถ้า กฏของกรรมใดๆ เกิดแก่ผู้ใด ในเมื่อไม่สามารถจะช่วยให้เราต้องวางเฉยไม่ซ้ำเติม^{๕๐}

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (หานนท์) ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยใน อภิธรรมมณเฑาะและอนภิธรรมมณเฑาะ แล้วปราศจากอคติ คือ มีรัก มีเกลียด^{๕๑}

พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย) ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง วางเฉยในอภิธรรมมณเฑาะ และอนภิธรรมมณเฑาะแล้วปราศจากอคติ ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐ ถ้าหากว่ามนุษย์มีพรหมวิหารจะต้องนำพาความสงบและสันติสุข มาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ ทั้งหลาย^{๕๒}

ดุษฎี ไชยโยธา ได้ให้ความหมายของ อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ตั้งตนเป็น กลาง เมื่อปฏิบัติตาม ๓ ข้อ ข้างต้นแล้ว ไม่เป็นผลด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความ รักหรือความชังหรือปกปิดความผิดของคนที่คุณรักและโยนความผิดให้คนที่ตนชัง^{๕๓}

พิสิฐุ เจริญสุข ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ การวางตัวเป็นกลางนี้เป็นคุณธรรมสำคัญ สำหรับผู้ใหญ่ผู้ที่ปกครองหมู่คณะจะต้องประพฤติสม่ำเสมอ เมื่อใครประพฤติดีก็ต้องชม ยกย่อง สรรเสริญคุณงามความดีของเขา แต่เมื่อใครประพฤติชั่วต้องถูกติเตียนและลงโทษตามความผิด ไม่ทำตนให้เอนเอียงเพราะอำนาจผิดๆ ความประพฤติสม่ำเสมอ ไม่แซ่เขื่อนด้วยอคติ^{๕๔}

^{๔๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๒๔.

^{๕๐} พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร), “หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อพระราชพรหมยาน”, (กรุงเทพมหานคร : เบลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๕๑} พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ พระเทพวราคุณ (สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, หน้า ๔๑.

^{๕๒} พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชน ทางพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย), ๒๕๔๘, หน้า ๓๗.

^{๕๓} รศ.ดุษฎี ไชยโยธา, พจนานุกรมพุทธศาสตร์, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

^{๕๔} พิสิฐุ เจริญสุข, ปกิณกธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๘-๑๑๙.

สวัสดี ทองมีเพชร ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ตัดสินในเรื่องต่างๆ ด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับเหตุและผล ไม่ซ้ำเติมผู้ที่กระทำผิดหรือผู้ที่กำลังมีความทุกข์ แต่ควรแนะนำให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ถูก^{๕๕}

จากแนวคิดเกี่ยวกับอุเบกขาสรุไปได้ว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉยเป็นกลาง ตั้งมั่นอยู่ในธรรมโดยปราศจากอคติทั้งปวง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกรัก มักที่ซัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือการลงโทษและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสงบไม่วุ่นวาย

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมประจำใจอันประเสริฐหรือธรรมประจำใจของผู้ใหญ่ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เป็นธรรมที่ช่วยให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความสุขไม่เบียดเบียนกัน ไม่อิจฉาริษยาซึ่งกันและกัน

๑. เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุข
๒. กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์
๓. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข
๔. อุเบกขา การวางใจเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น วางเฉยไม่ตีใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ

ความวิบัติ

๒.๑.๓ ลักษณะและการใช้พรหมวิหาร

พรหมวิหารธรรม คือ หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ที่จะเป็นนักปกครอง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นต้น นอกจากรู้ถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมแล้วยังต้องศึกษาถึงลักษณะและการใช้พรหมวิหารธรรมอย่างถูกต้องด้วย

ลักษณะของพรหมวิหาร

พรหมวิหารธรรมมีลักษณะที่แสดงถึงหลักธรรมแนวปฏิบัติของผู้ใหญ่ ผู้นำ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพรหมวิหารธรรมแยกได้ ๔ องค์ประกอบด้วยกัน มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

๑) ลักษณะของเมตตาพรหมวิหาร

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กล่าวไว้ว่า เมตตา มีอันเป็นไปโดยอาการประพฤตีสัตว์ที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย เป็นลักษณะมีอันน้อมนำเข้ามาซึ่งสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่สัตว์ทั้งหลาย เป็นกิจ มีอันกำจัดซึ่งความอาฆาตเป็นผลปรากฏ มีอันได้เห็นภาวะที่น่าเจริญใจของสัตว์ทั้งหลาย

^{๕๕} สวัสดิ์ ทองมีเพชร, การพัฒนาคุณธรรม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๒๖.

เป็นบรรทัดฐาน มีความสงบแห่งพยาบาลเป็นสมบัติ มีการเกิดความห่วงใยด้วยค้นหาเป็นความวิบัติของเมตตา^{๕๖}

สรุปได้ว่า เมตตาพรหมวิหารนั้น แสดงออกทางจิตใจ เน้นการสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ผู้อื่นและสรรพสัตว์ทั้งหลาย มุ่งกำจัดความอาฆาต พยาบาท และที่สำคัญบุคคลควรข่มจิตใจของตนไม่ให้เกิดความลำเอียงรักแบบเสนาหา โดยไม่มีสติที่จะรัก จะชอบ เพียงแต่พึงพอใจตามรูปลักษณะภายนอกเพียงเท่านั้น มิได้ตริตรองอย่างรอบคอบเสียแต่ประการใดเลย

๒) ลักษณะของกรุณาพรหมวิหาร

ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค กล่าวไว้ว่า กรุณา มีอันเป็นไปโดยอาการช่วยบรรเทาทุกข์แก่สัตว์ทั้งหลายเป็นลักษณะ มีอันไม่นิ่งดูตายต่อทุกข์ของสัตว์อื่นเป็นกิจ มีการไม่เบียดเบียนสัตว์อื่นเป็นผลปรากฏ มีความระงับซึ่งการเบียดเบียนสัตว์เป็นสมบัติ มีการเกิดความโศกเศร้าเป็นความวิบัติของกรุณา^{๕๗}

ดังนั้น ความกรุณา คือ ความไม่เบียดเบียนเป็นบรรทัดฐาน ส่วนความสุขเป็นรส ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรนั้นควรมี เพราะถ้ามีแล้วผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้ว่าไม่ควรเบียดเบียนเพื่อนร่วมงานจะได้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรและถ้าผู้ปฏิบัติงานมีกรุณาแล้วก็จะนำความสุขความสงบมากให้กับองค์กรเช่นเดียวกัน

๓) ลักษณะของมุทิตาพรหมวิหาร

มุทิตาเปรียบเหมือนมารดาบิดา ผู้มองดูบุตรน้อยคนเดียวของตน มีความชื่นชมและพูดว่า “สาธุ” ฉันทใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ ความสงบนิ่งแห่งจิตในมุทิตานี้เรียกว่าปัจจุปัญญา ความชื่นชมเป็นลักษณะ ความไม่หวาดกลัวเป็นรส ความสิ้นไปแห่งความไม่ชอบเป็น ปทัฏฐานของมุทิตา^{๕๘}

ดังนั้น มุทิตาพรหมวิหาร คือ ความชื่นชม ไม่ริษยา ในความสำเร็จของผู้อื่น ทั้งจะต้องเป็นผู้มีน้ำใจให้กับผู้ร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งใด ทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่อิจฉาอันเป็นลักษณะของมุทิตาอย่างแท้จริง

๔) ลักษณะของอุเบกขาพรหมวิหาร

อุเบกขา มีอันเป็นไปโดยอาการเป็นกลางๆ ในสัตว์ทั้งหลายเป็นลักษณะ มีอันเห็นภาวะที่สม่ำเสมอในสัตว์ทั้งหลายเป็นกิจ อันสงบความเสียใจและความดีใจเป็นผลปรากฏ มีอันพิจารณาเห็นภาวะที่สัตว์ทั้งหลายเป็นผู้มีกรรมเป็นของแห่งตนเป็นบรรทัดฐาน ซึ่งมีอาการ

^{๕๖} สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ผู้แปล, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูญาณ, ๒๕๔๑), หน้า ๑๖๐.

^{๕๗} เรื่องเดียวกัน.

^{๕๘} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ, วิมุตติมรรค, หน้า ๑๘๑.

เป็นอย่างไรว่า สัตว์ทั้งหลายเป็นผู้มีกรรมเป็นของแห่งตน สัตว์เหล่านั้นจักได้ประสบความสุขก็ดี จักพ้นจากทุกข์ก็ดี จักเสื่อมจากสมบัติก็ดี จักเสื่อมจากสมบัติที่ตนมีอยู่แล้วก็ดี เพราะความชอบใจของใครเล่า (นอกจากกรรมเท่านั้น) มีการสงบแห่งความเสียใจและความดีใจเป็นสมบัติ มีอันเกิดความเพิกเฉยเพราะความไม่รู้อันอาศัยกามคุณเป็นวิบัติของอุเบกขานี้^{๕๙}

ฉะนั้น อุเบกขาพรหมวิหาร คือ ความวางเฉย ความมีความเป็นกลาง ปราศจากอคติ และมีลักษณะอาการเป็นกลาง ๆ ในสรรพสัตว์ มีภาวะสม่าเสมอกันในสรรพสัตว์ สงบระงับความเสียใจและความดีใจ พิจารณาเห็นภาวะที่สรรพสัตว์ทั้งหลายเป็นผู้มีกรรมเป็นของ ๆ ตน นอกจากนี้ อุเบกขา มีความสงบแห่งความเสียใจและความดีใจเป็นสมบัติ มีอันเกิดความเพิกเฉย เพราะความไม่รู้ อันอาศัยกามคุณเป็นความวิบัติของอุเบกขานี้ และในวิสุทธิมรรคก็ได้กล่าวไว้ว่า “อุเบกขามีการเสวยอารมณ์เป็นกลาง ๆ เป็นลักษณะ มีการไม่เข้าไปพอกพูน ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กระทบธรรมเป็นรส มีความสงบเป็นปัจจุปัจจุบัน มีจิตที่ไม่มีปีติเป็นปทัฏฐาน”^{๖๐}

การใช้พรหมวิหาร

การใช้พรหมวิหาร คือ การนำพรหมวิหาร ๔ ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขานั้นนำไปปรับใช้ ทั้งการนำไปใช้ผู้ใช้จะต้องพิจารณาก่อนเสมอว่า ผิด หรือ ถูก แนวทางนั้นจึงจะทำให้ก่อเกิดประโยชน์และเป็นไปตามแนวปฏิบัติ วัตถุประสงค์ในทางที่ก่อความสันติสุขแก่ตนเองและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลได้อย่างแท้จริง

๑) การใช้เมตตาพรหมวิหาร

จากลักษณะเมตตาพรหมวิหารดังกล่าว ถือได้ว่า เป็นปทัฏฐานของการใช้เมตตาพรหมวิหารที่ถูกต้อง เพราะเมื่อใช้ไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดโทษได้ เมื่อเป็นเช่นนี้การให้ความรัก ความปรารถนาดีแก่บุคคลใด การสร้างความพร้อมที่ถูกต้องคือการสร้างที่มีจุดเริ่มต้นที่ตัวเรานั้นเอง และเมื่อบุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มไปด้วยเมตตาแล้ว นั่นก็หมายความว่า บุคคลมีธรรมของผู้ใหญ่ ที่ใหญ่ในคุณงามความดี ซึ่งผู้ใหญ่นี้ไม่ใช่ใหญ่อย่างเข้าใจกันอย่างสามัญ แต่ใหญ่อย่างประเสริฐ คือมีจิตใจกว้างขวาง หรือยิ่งใหญ่ด้วยคุณธรรมความดีงาม^{๖๑} และเมื่อมีการใช้ออกไป ย่อมก่อให้เกิดสันติสุข ความปรองดองความสามัคคี ความมีเอกภาพในสังคม อย่างไร

^{๕๙} สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ผู้แปล, คัมภีร์วิสุทธิมรรค, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูณ, ๒๕๔๑), หน้า ๑๖๐.

^{๖๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๑.

^{๖๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๗๕๕.

ก็ตาม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็น ในที่นี้ ผู้ศึกษาจะมุ่งกล่าวถึงผลดีของการใช้เมตตาพรหมวิหารในทางที่ถูกและที่ผิดดังนี้ คือ

๑.๑) การใช้เมตตาพรหมวิหารในทางที่ถูก คือ การกระทำด้วยความปรารถนาดี ด้วยความรู้สึกที่บริสุทธิ์ ไม่มีการหวังผลใดๆ ตอบแทน แต่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีสุข เช่น มีความรู้สึกที่มุ่งไปในทางเสียสละ ทำสังคัมสังเคราะห์ บริจาค การให้ทาน นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง ดังพุทธพจน์ว่า “...ผลอันเกิดจากเมตตา มีมากมายมหาศาล...เป็นต้น”^{๒๒}

อนึ่ง “...ผู้ใดเจริญเมตตาในยามเช้า...ในยามเที่ยง...ในยามเย็น โดยที่สุตช่วงกาลหยุด นานนมแห่งแม่โค...ยังมีผลมากกว่าทานที่บุคคลให้แล้วในวันหนึ่ง”^{๒๓}

เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลเมื่อศึกษาหลักเมตตาอย่างถูกต้องและใช้อย่างเหมาะสมในยามที่ผู้อื่นอยู่ในภาวะปกติ การใช้เมตตาพรหมวิหาร จึงเป็นท่าทีที่บุคคลควรแสดงออกแก่กันและกัน เช่น มีความหวังดี มีความรัก มีความเป็นมิตร^{๒๔} ด้วยเหตุนี้ เท่ากับว่า เป็นผู้สร้างคุณประโยชน์ และอภิบาลโลก ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

๑.๒) การใช้เมตตาพรหมวิหารในทางที่ผิด คือ การนำหลักพรหมวิหารเมตตานั้นไปใช้แบบผิดๆ ทำลายผู้อื่นหรือคนรอบข้างให้เกิดความเดือดร้อน คือทำอย่างไรก็ตามเมตตาปราณี คิดร้าย คิดทำลายเป็นโยชน์ เห็นแก่ตัว ทั้งไม่ยอมเห็นความสำเร็จของผู้อื่น หลงผิดคิดทำแต่ความชั่ว ซึ่งการกระทำในลักษณะนี้เองจึงเป็นที่มาของปัญหาสังคม

จากลักษณะและการใช้เมตตาพรหมวิหารตามที่กล่าวมา เราสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลศึกษาลักษณะและการใช้เมตตาพรหมวิหารได้อย่างถูกต้องและถูกทางแล้ว จะทำให้เราเป็นผู้ใช้พรหมวิหารให้เกิดประโยชน์แก่สังคมได้อย่างไร้ปัญหา สังคมจะมีแต่ความรัก ความปรารถนาดี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ประโยชน์ซึ่งกันและกันไม่เกิดความวุ่นวาย ทั้งสังคมก็จะพัฒนาได้จากบุคคลที่มีพรหมวิหารในการปฏิบัติตนนั่นเอง

๒) การใช้กรุณาพรหมวิหาร

จากลักษณะของกรุณาพรหมวิหาร จะเห็นว่า ความมีเอื้อเฟื้อ อยากรจะช่วยเหลือ ปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ปราศจากซึ่งความทุกข์แก่คนหรือสรรพสัตว์ทั้งหลาย มีความสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นประสบเคราะห์กรรม ทั้งผู้ปฏิบัติจะเต็มเปี่ยมไปด้วยความมีน้ำใจไม่ตรีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันการใช้กรณามี ๒ ทางด้วยกัน คือ ใช้อย่างถูกต้องกับใช้ไม่ถูกต้อง

๒.๑) การใช้กรุณาพรหมวิหารในทางที่ถูก คือ การกระทำออกไปด้วยความสงสารที่แท้จริง ไม่เจือด้วยผลประโยชน์ แต่เป็นการกระทำอย่างจริงใจในสถานการณ์ที่ถูกต้อง

^{๒๒} อ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๒๒๒/๓๗๑.

^{๒๓} ส.น. (ไทย) ๑๖/๖๖๗/๒๙๙.

^{๒๔} แสง บุญเฉลิม, รวมคำบรรยาย หลักวิชาชีพนักกฎหมาย, หน้า ๖๗.

ตั้งข้อความที่ว่า “ในยามที่บุคคลอื่นตกต่ำ เดือดร้อนเป็นทุกข์ประสบปัญหา บุคคลที่มีความกรุณา จึงควรหวั่นไหวในทุกข์ของผู้อื่น อยากจะช่วยบำบัดทุกข์นั้น หรือยกเขขึ้นมาจากทุกข์”^{๖๕}

๒.๒) การใช้กรุณาพรหมวิหารในทางที่ผิด คือ “การใช้กรุณาแบบผิด ๆ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดโทษต่อตน ผู้อื่น รวมถึงสังคมส่วนรวมได้ ทั้งนี้เพราะผู้ที่ขาดกรุณานั้น โดยทั่วไปมักมุ่งความคิดไปที่ความเบียดเบียน หรือแม้แต่เห็นผู้อื่นที่ตกทุกข์ได้ยากช่วยเหลือตนเองไม่ได้ แทนที่จะมีน้ำใจช่วยเหลือให้เขาพ้นทุกข์ แต่กลับเบียดเบียนเขาให้ได้รับทุกข์ยากลำบากมากยิ่งขึ้นหรือเบียดเบียนจนถึงแก่ชีวิตก็มี”^{๖๖}

จากลักษณะและการใช้กรุณาพรหมวิหาร ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลได้ทำการศึกษาลักษณะและการใช้กรุณาพรหมวิหารอย่างถูกต้องและถูกทางแล้วจะทำให้ผู้ศึกษาเป็นผู้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ ช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ผู้ได้รับความเดือดร้อนได้โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน มุ่งทำความเจริญให้เกิดขึ้นแก่คนและสรรพสัตว์ทั้งหลาย ทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นให้พ้นจากความลำบาก

๓) การใช้มูทิตาพรหมวิหาร

จากลักษณะของมูทิตาพรหมวิหารดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า มูทิตาเป็นคุณงามความดี ความสำเร็จในด้านต่างๆ ของผู้อื่น พลอยยินดีเมื่อเขาได้รับความชมเชยโดยไม่มีมารยาแต่อย่างใด ปราศจากความอิจฉา เป็นลักษณะที่เต็มเปี่ยมไปด้วยไมตรีจิต ปรากฏผลเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาจะกล่าวให้เห็นถึงการใช้มูทิตาพรหมวิหารในทางที่ถูกต้องและทางที่ผิด ดังนี้

๓.๑) การใช้มูทิตาพรหมวิหารในทางที่ถูกต้อง คือ การกระทำออกไปด้วยจิตใจที่พลอยยินดีอย่างแท้จริง เมื่อบุคคลอื่นเปลี่ยนจากปกติและตกต่ำเป็นขึ้นสูง คือเขาประสบความสำเร็จมีความสุข ทำสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ก็มีมูทิตา คือพลอยยินดีด้วยในความดีงามและความสุขความสำเร็จของเขาและพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุน^{๖๗}

๓.๒) การใช้มูทิตาพรหมวิหารในทางที่ผิด คือ การกระทำออกไปด้วยจิตใจอิจฉาริษยา เช่น ทำที่เป็นยินดีหรือยินดีเพื่อผลประโยชน์ ดังความที่ว่า ในกรณีที่ทราบว่ามีผู้ใดผู้หนึ่งกระทำ

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗.

^{๖๖} พระมหาสุทริชชัย จิตชโย (ถาวรศิลปิน), “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหารธรรมในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๖, หน้า ๑๐๘.

^{๖๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗.

ความดี หรือประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานแทนที่จะพลอยยินดี แต่กลับ อิจฉาริษยาเขา กล่าวตำหนิติเตียนและแสดงถึงความไม่เห็นด้วย^{๖๘}

จากลักษณะการใช้มุกิตาพรหมวิหารตามที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า เมื่อบุคคล ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักพรหมวิหารมุกิตาแล้ว ได้อย่างถูกต้องและถูกทาง จะทำให้ผู้นั้นเป็นผู้ที่ไม่ อิจฉาริษยาที่ผู้อื่นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีความพลอยชื่นชมยินดีกับความก้าวหน้าของผู้อื่น เมื่อผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอก็จะทำให้สังคมนี้มีความ สงบและพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างเรียบง่ายไม่วุ่นวาย

๔) การใช้อุเบกขาพรหมวิหาร

จากลักษณะของอุเบกขาพรหมวิหาร ที่กล่าวมาจะเห็นว่า อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ยินร้าย ยินดีและเป็นความวางเฉยอย่างเป็นกลาง ความยุติธรรม ความเที่ยงธรรม ซึ่งจะต้อง ปฏิบัติให้ได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนทำให้อีกฝ่ายได้รับความ เดือดร้อน เช่นนี้ถือว่า เป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ผู้ศึกษาจึงแบ่งอุเบกขาในทางที่ถูกต้อง และทางผิด ดังนี้

๔.๑) การใช้อุเบกขาพรหมวิหารในทางที่ถูก คือ การกระทำออกไปด้วยความเป็นกลาง คือ เมื่อบุคคลอื่นละเมิดสิ่งที่ดีงาม เช่น กฎหมาย และบุคคลนั้นก็สมควรจะได้รับผิดชอบสิ่งที่ ตนเองทำเอาไว้ในกรณีนี้ บุคคลต้องมีอุเบกขา คือ วางใจเป็นกลาง ไม่ชวนชววยช่วยเหลือที่จะ ทำให้เสียการปกครอง ด้วยการวางเฉยต่อบุคคลเช่นนั้น ให้เขาได้รับผิดชอบต่อธรรมและตามธรรม ดำรงอยู่ในความสมเหตุสมผล^{๖๙}

๔.๒) การใช้อุเบกขาพรหมวิหารในทางที่ผิด คือ การกระทำออกไปด้วยจิตใจที่เอนเอียง ไม่เป็นกลางตกอยู่ภายใต้การครอบงำของอคติ ๔ ได้แก่ ลำเอียงเพราะชอบ (ฉันทาคติ) ลำเอียง เพราะโกรธ (โทษาคติ) ลำเอียงเพราะหลง (โมหาคติ) และลำเอียงเพราะกลัว (ภยาคติ) อย่างใด อย่างหนึ่ง ถือได้ว่า เป็นผู้ที่มีจิตใจไม่เป็นกลาง ไม่วางเฉย แต่กลับวางใจไว้ผิด ในสภาวะที่ไม่รู้ ตามความเป็นจริง หรือรู้แต่หลีกเลี่ยงไม่ยอมรับ^{๗๐}

^{๖๘} พระมหาสุทธีชัย จิตชโย (ถาวรศีล), “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหารธรรมในคัมภีร์ทาง พระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย), ๒๕๔๖, หน้า ๑๐๘.

^{๖๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๗.

^{๗๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๘.

จากลักษณะและการใช้อุเบกขาพรหมวิหาร พอสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลได้ใช้พรหมวิหารได้ถูกต้องและถูกทางแล้ว บุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้มีความวางเฉย มีใจเป็นกลาง มีความยุติธรรม เทียบตรงและเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจนทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน เช่นนี้สังคมที่เราดำเนินชีวิตอยู่ก็จะมี ความสงบสุข ทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดีและน่าทำให้เป็นแบบอย่างของคนในสังคมปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๔ ความสำคัญของหลักพรหมวิหาร

พรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้บริหารมี ๔ ประเภท คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นคำสอนสำคัญที่มุ่งส่งเสริมการสร้างสรรค์สังคม เป็นหลักธรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่น ทั้งมนุษย์และสรรพสัตว์ และพรหมวิหารทั้ง ๔ ข้อ จะต้องประสานกลมกลืนกัน เพราะถ้าขาดเพียงข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมก่อให้เกิดความบกพร่องทางสังคมอย่างแน่นอน เช่น เมื่อคนมีน้ำใจต่อกัน มีเมตตา กรุณา และมุทิตาต่อกัน ก็มีความอบอุ่น มีความสุขในการอยู่ร่วมกัน แต่ข้อเสียจะเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจาก มนุษย์จำนวนหนึ่งจะชอบหวังพึ่งพาผู้อื่นเสมอ โดยคิดว่า ถ้าเราเดือดร้อนก็ไปหาผู้ใหญ่ ไปหาญาติ เมื่อเป็นเช่นนี้ มนุษย์ส่วนมากจะเกิดความเกียจคร้าน ประมาท ขาดความรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ อุเบกขา จึงเป็นจุดถ่วงดุลยภาพในสังคม หรือเป็นหลักประกันที่สำคัญ^{๗๑} กล่าวคือ บุคคลที่ทำผิด ขาดความรับผิดชอบ มักจะเข้าไปหาผู้ใหญ่เพื่อขอความเมตตา แต่ถ้าผู้ใหญ่มีอุเบกขา ก็หมายความว่า คนผิดย่อมได้รับผลแห่งความผิด เมื่อเป็นเช่นนี้ การมีพรหมวิหารธรรม เป็นพื้นฐานทางจิตใจจึงเท่ากับว่าเป็นหลักประกันทางสังคม ตามที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า พรหมวิหารเป็นคุณธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม ในที่นี้ผู้ศึกษาจะมุ่งกล่าวถึงความสำคัญของพรหมวิหารธรรมในเชิงสังคมและในเชิงจริยธรรม ดังนี้

ก) ความสำคัญในเชิงสังคม

สังคม ในที่นี้ หมายถึง สังคมมนุษย์ คือ การที่มนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกัน โดยมีโครงสร้างทางสังคม เรียกว่า สังคม และพรหมวิหาร มีความสำคัญในอันที่จะผนึกพลังจิต ด้วยกุศลธรรมทั้งแก่ตนเองและมวลมนุษยชาติ ทั้งในด้านการกระทำทางกาย วาจาและใจ อันได้แก่ การพัฒนาจิตไปสู่คุณธรรมเบื้องสูงยิ่งๆ ขึ้นไป เรียกได้ว่า มีอานิสงส์มากทั้งปัจจุบันและอนาคตหลายประการ ซึ่งในประเด็นนี้ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาแสดงอานิสงส์ในระดับพื้นฐานของพรหมวิหารมีเมตตา ไว้ว่า

^{๗๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๐.

...เมื่อเมตตาเจโตวิมุตติ อันบุคคลเสพแล้ว เจริญแล้ว ทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจมาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่นโดยลำดับ สังสมดีแล้ว ปรารถนาดีแล้ว ฟังหวังอานิสงส์ ๑๑ ประการ อานิสงส์ ๑๑ ประการ เป็นไฉน ได้แก่ หลับเป็นสุข ตื่นเป็นสุข..เมื่อไม่แทงตลอดคุณอันสูง ยิ่งขึ้นไป ย่อมเป็นผู้เข้าถึงพรหมโลก...^{๗๒}

นอกจากนี้ ความสำคัญในการประพฤติ ตามหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นกัลยาณธรรม คือธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดี อันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานด้าน คุณธรรม การสร้างสรรค์สังคมให้มีการอยู่ดีมีสุขและการผดุงคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันอย่างมี ระบบ คือ มีระบบผู้ทำและผู้ตามพรหมวิหารเชิงสังคม ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมนั้น ในที่นี้ผู้ศึกษามุ่งกล่าวถึง การพัฒนาสังคมใน ๑ ระดับ ได้แก่ การพัฒนาระดับพื้นฐานและใน ระดับสูง คือ

ข) ความสำคัญด้านการพัฒนาสังคมระดับพื้นฐาน

ความสำคัญของพรหมวิหารในระดับพื้นฐานส่วนมาก คือ การมุ่งส่งเสริมให้บุคคล สร้างสรรค์ตนเองให้มีพรหมวิหารเป็นนิสัย และการสร้างสรรค์ตนเองด้วยพรหมวิหาร ถือได้ว่าเป็นการปูพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังข้อความที่ว่า เป็นสังคมที่หวังดี หวังช่วยเหลือ ยินดีต่อความสำเร็จ มีความยุติธรรม เคารพนับถือกันฉันท์พี่น้อง เพราะผู้ที่มีพรหมวิหารนั้น จะเป็นผู้ที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีสง่าราศี ชวนให้น่าคบหานับถือ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ทีหน้าบึ้งตึง ประการ หนึ่งว่า จะตั้งหน้าตั้งตาเป็นศัตรูแก่ผู้ใดพบเห็น คนประเภทนี้ย่อมไม่มีใครคบหาเป็นมิตร เพราะ มนุษย์เราแท้จริง เราจะซื้อมิตรภาพจากกันด้วยเมตตา กรุณา มิใช่สวมหน้ากากเข้าหากัน^{๗๓} ด้วยเหตุนี้การอยู่ร่วมกันในสังคม ย่อมยังความสุขให้เกิดขึ้นแก่กันและกันได้ ในเมื่อคนแต่ละคนมี เมตตา กรุณา มุทิตา และยุติธรรมต่อกัน ต่างมีไมตรีจิต มิตรภาพต่อกัน ย่อมจะบังดาลสุขให้ เกิดขึ้นแก่กันได้ เพราะพรหมวิหารมุ่งให้มีเมตตา กรุณาต่อกัน ไม่อิจฉาริษยากัน มีความสามัคคี ต่อกัน ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตและปกครองโดยธรรม^{๗๔} อย่างไรก็ตาม เพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้น ใน ที่นี้ ผู้ศึกษาจะมุ่งกล่าวถึงความสำคัญด้านการพัฒนาสังคมระดับพื้นฐานเกี่ยวกับ ความสำคัญ ของเมตตาและกรุณา ความสำคัญของมุทิตา และความสำคัญของอุเบกขา อันได้แก่

๑) ความสำคัญของเมตตา และกรุณาด้านการพัฒนาสังคมระดับพื้นฐาน คือเมตตา กรุณา ในฐานะเป็นหลักธรรมที่สามารถสนับสนุนเกื้อกูลแก่การรักษาศีลข้อที่ ๑ การฆ่าสัตว์ ศีล ข้อที่ ๒ การลักทรัพย์ และข้อที่ ๔ การพูดเท็จ ฉะนั้น ความสำคัญในข้อนี้ จึงมีคุณค่าต่อภาวะ

^{๗๒}วิ.ป. (ไทย) ๘/๑๐๐๔/๓๕๒.

^{๗๓}สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมโร), บทสร้างนิสัย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทแสงฟ้า จำกัด, ๒๕๑๘), หน้า ๓๗๓.

^{๗๔}คณะกรรมการอบรมข้าราชการและประชาชน, “โครงการอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรม ประชาชนในเทศบาล”, ม.ป.ท., ๒๕๔๓, หน้า ๓๕๙-๓๖๐.

จิตใจของผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะเป็นหลักสำคัญที่สามารถผลักดันให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การพัฒนาที่สูงขึ้นได้และบุคคลที่มีเมตตา กรุณา นับได้ว่าเป็นคนที่มีความปรารถนาดี ปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลที่มีเมตตา กรุณา ย่อมไม่ฆ่าผู้อื่น สัตว์อื่น หรือทำให้ได้รับความยากลำบากทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ลักขมายทรัพย์สินสมบัติที่เขาหา มาได้ด้วยความยากลำบากหรือไม่รับสินบน และไม่พุดจาหลอกลวงเพื่อทำลายประโยชน์ ไม่พุด ส่อเสียด ไม่พุดจาต่ำว่าเพื่อให้เขาเสียหาย ดังนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักเมตตา กรุณาเป็น พื้นฐาน ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีเกราะป้องกันตัวเองได้ดีที่สุด

๒) ความสำคัญของมุกิตา คือ มุกิตาในฐานะเป็นธรรมเกื้อกูลแก่การรักษาศีล ข้อที่ ๓ เพราะบุคคลที่มีมุกิตาหรือความพลอยยินดีที่จริงแท้แล้ว การส่งเสริมคุณภาพทางสังคมย่อมส่ง ไปในทางที่เหมาะสม กล่าวคือ เป็นผู้ที่พลอยยินดีต่อความสุข ความเจริญ ความรักใคร่ ความ สามัคคีของผู้อื่น สัตว์อื่น ไม่สร้างความเดือดร้อนให้เป็นปัญหาทางสังคม กล่าวคือ ไม่ประพฤติ ผิดทางเพศหรือการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เช่น สามี ภรรยา ลูกหลาน ของใครคนใดคน หนึ่งที่อยู่ภายใต้ การปกครองผู้อื่นให้เสียหาย หรือส่งไปในทางชั่วช้า เมื่อเป็นเช่นนี้ มุกิตาจึง เป็นหลักคำสอนที่สำคัญที่สนับสนุนความปรองดองสามัคคีกัน ผสานความกลมกลืนของคนใน สังคม

๓) ความสำคัญของอุเบกขา คือ อุเบกขาในฐานะเป็นธรรมอันเกื้อกูลแก่การรักษา ศีล ข้อที่ ๕ เนื่องจากเป็นธรรมที่ประกอบด้วยปัญญา ดังคำกล่าวที่ว่า “อุเบกขามากับปัญญา ต้องมี ปัญญา จึงจะมีอุเบกขาได้”^{๗๕} เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีคุณธรรมข้อนี้เป็นพื้นฐานในการ ตัดสิน “ปัญญา” คือ ความดีเชิงอุปกรณที่สำคัญที่บุคคลจำต้องใช้คู่ไปกับอุเบกขา และเมื่อ ต้องการความมั่นคงทางปัญญา ในทางพระพุทธศาสนาได้สะท้อนให้เห็นว่า บุคคลไม่ควรทำลาย สติปัญญาตนเอง เช่น การทำลายด้วยสิ่งมีนเมา หรือสิ่งเสพติดอื่นๆ เพราะสิ่งเสพติดให้โทษ เหล่านั้น ถือว่าเป็นปฏิปักษ์ต่อสุขภาพ ก่อให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บต่างๆ และที่สำคัญยังสามารถลด ตักยภาพของการตัดสินใจของบุคคลเป็นเหตุให้เป็นผู้ไม่น่าเชื่อถือ ไม่ก้าวหน้า ทำให้มีจิตใจ อ่อนแอ หัวน้โหว่งง่ายและถูกผู้อื่นชักนำให้ทำในสิ่งที่ไม่สมควรได้ง่าย

ดังนั้น ความสำคัญของพรหมวิหารด้านการพัฒนาสังคมในระดับพื้นฐาน ดังที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า คุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์นั้น คือ ความมีพรหมวิหาร มีเมตตา กรุณา มุกิตา และอุเบกขา ต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ เช่น ผู้ใหญ่ไม่เหยียบย่ำผู้น้อยกว่า และผู้น้อยก็ไม่ ทะนงตัวยกตนขึ้นเทียมผู้ใหญ่ ต่างฝ่ายต่างอาศัยกัน รู้จักพลอบโยนเมื่อยากเศร้า เป็นที่ปรึกษา กันได้ในคราวที่ขัดข้อง ให้ความช่วยเหลือเตือนสติแก่กันในคราวที่พลั้งเผลอและพยายาม

^{๗๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , คูณบิตามารดาสุตพรรณนามหาศาล, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๙.

หลีกเลี่ยงการขัดใจกันและที่สำคัญการประพฤติตามพรหมวิหารนี้ จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ แต่ให้ใช้ข้อใดข้อหนึ่งได้ตามกาลเทศะ เช่น เมื่อถึงคราวที่ต้องมีเมตตา กรุณา มุทิตาก็ต้องใช้และเมื่อถึงคราวต้องมีอุเบกขาก็ต้องใช้ เมื่อกระทำได้อย่างนี้ บัณฑิตชนผู้มีความเที่ยงธรรมและสามารถสร้างความสมดุขของสังคมมนุษย์ได้เหมาะสม

ค) ความสำคัญด้านการพัฒนาสังคมระดับสูง

ความสำคัญของพรหมวิหารด้านการพัฒนาสังคมระดับสูง คือ การส่งเสริมคุณธรรมของบัณฑิตชน ตามครรลองแห่งพรหมวิหาร ให้เล็งเห็นความสำคัญว่า การประพฤติตามหรือการดำเนินตนตามแนวธรรมแห่งพรหมวิหาร เป็นหลักประกันทางสังคมที่ไม่มีปัญหาต่างๆ เช่น การประพฤติในศีลข้อที่ ๑ – ๓ แต่คนในสังคมส่วนใหญ่ต่างมองข้าม จะมีก็มีแบบเทียมๆ นั่นก็หมายความว่า ในสังคมนั้นเป็นสังคมที่ด้อยคุณภาพทางความดี คนในสังคมต่างหาวิธีเลี่ยงกฎระเบียบ วินัยอยู่เสมอ เช่นการไม่เต็มใจปฏิบัติตาม ด้วยเหตุนี้ สังคมจึงต้องออกกฎหมายมารองรับ ความยำแหย่ของมนุษย์ด้วยกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ เท่ากับว่าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเปิดเผยคุณค่าของพรหมวิหารนี้ และมนุษย์ในฐานะที่เกิดมาในสังคมเดียวกัน การสร้างสรรค์สังคมจึงเป็นภาระร่วมกัน แต่การที่บุคคลจะสร้างสรรค์หรือรักษาสังคมได้นั้น มนุษย์จะต้องมีพื้นฐานแห่งความดี พระพุทธศาสนาได้เสนอหลักธรรมหลายประการ แต่ในที่นี้ ในฐานะที่บุคคลได้พรหมวิหารธรรมในฐานะเป็นคำสอนที่สำคัญด้านการส่งเสริม ภาวทรภาพ สันติภาพ ความสามัคคีธรรม ความเป็นเอกภาพในสังคม ได้แก่

๑) การส่งเสริมภาวทรภาพในสังคม ได้แก่ ความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะที่บุคคลได้ปูพื้นฐานของตนและมุ่งมั่นในการกระทำออกไปด้วยความไม่เบียดเบียนชีวิตและทรัพย์สิน ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ หมิ่นประมาท และพิจารณาความถูกต้องด้วยปัญญา ทั้งหมดเมื่อบุคคลมีการกระทำออกไปด้วยจิตใจที่รู้สึกรับผิดชอบ นั่นก็หมายความว่า บุคคลมีความรับผิดชอบทางศีลธรรม และเป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนามุ่งมั่นให้เป็น กล่าวคือ สอนให้แก้ไขความชั่วด้วยความดี และสอนให้แก้ที่ตนเองก่อน โดยไม่เกี่ยงว่า ให้คนทั้งโลกดีหมดแล้วตนจึงเป็นคนสุดท้าย ด้วยเหตุนี้การสอนให้มีพรหมวิหารธรรมในใจ จึงเป็นบทเรียนให้ตนเองก่อน เพื่อจะได้เป็นพยานว่าเรารักสุขเกลียดทุกข์อย่างไร คนอื่นก็เหมือนกันเช่นนั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ การกระทำต่างๆ ที่มีพื้นฐานบนหลักพรหมวิหาร เท่ากับว่า เป็นการส่งเสริมสังคมที่อบอุ่นหรือที่เรียกว่าสังคมแบบภาวทรภาพ นั่นเอง

๒) การส่งเสริมสันติภาพในสังคม ได้แก่ ความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะเป็นหลักสร้างความอบอุ่นในสังคม และเป็นหลักประกันทางสังคมที่ยอดเยี่ยมด้วยการเล็งเห็นการอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง นอกจากนี้การประพฤติตามพรหมวิหารยังสามารถสื่อถึงความสงบที่เกิดจากการไม่กระทบกระทั่งกันอีกด้วย กล่าวคือ บุคคลเมื่อปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารได้อย่างจริงจัง เท่ากับว่าเป็นผู้ที่ไกลห่างจากการเบียดเบียน เพราะตามสภาพการณ์ในสังคมปัจจุบัน จะเห็นได้

ว่า มนุษย์มักจะเบียดเบียนกันทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ประหัตประหารกัน ซึ่งในประเด็นนี้ พระพุทธศาสนาได้มุ่งสนับสนุนให้มนุษย์เลิกจากการทำร้ายกันในทุกกรณี และเพื่อเป็นหลักประกันของการไม่ทำร้ายกัน พรหมวิหารจึงเป็นหลักการส่งเสริมให้มนุษย์ตระหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมตตา กรุณา เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงเป็นข้อยืนยันได้ว่า การละจากการทำร้าย และเบียดเบียนกันยังไม่พอเพียง เพราะมนุษย์ยังต้องมีความรัก ความปรารถนาดี มีความสงสาร ต่อผู้อื่นอีกด้วย และเมื่อกระทำได้อย่างนี้ ก็เท่ากับว่าในสังคมนั้นมีสันติภาพและเป็นสันติภาพที่มั่นคงถาวร

๓) การส่งเสริมสามัคคีธรรมในสังคม ได้แก่ ความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะเป็นหลักการนำสันติสุขมาสู่สังคม เพราะคนในสังคมเมื่อมีหลักพรหมวิหารในฐานะเมตตาในสังคม หลักประกันของความเอื้ออาทรต่อกัน เช่น เมื่อผู้อื่นประสบความเดือดร้อน คนในสังคมส่วนอื่นก็จะเข้าไปช่วยเหลือ ดังจะเห็นได้จากตัวอย่าง คือ การที่พระพุทธเจ้าทรงมีพระกรณียกิจช่วยเหลือเกื้อกูลแก่มวลมนุษยชาติ ซึ่งในการช่วยเหลือของพระองค์ จะไม่ได้แจกสิ่งของให้แก่ใครๆ แต่ทรงสั่งสอนให้คนมีฐานะให้มีจิตเมตตาและช่วยเหลือเกื้อกูลคนในสังคมด้วยกัน เช่น การทำบุญของอนาถปิณฑิกเศรษฐีและนางวิสาขา และในเมื่อมนุษย์มีความเอื้ออาทรต่อกันแล้ว สังคมก็จะเป็นสังคมที่ปรองดอง สามัคคี สมานฉันท์ เพราะทุก ๆ ชีวิตมีความเมตตา กรุณา ต่อกัน ปัญหาทางสังคมก็จะลดน้อยลง จนไม่มีปัญหาในที่สุด ฉะนั้น พรหมวิหารจึงเป็นหลักของการสร้างความสามัคคี และเป็นความสามัคคีที่เต็มไปด้วยความสมานฉันท์ในสังคมโดยแท้

๔) การส่งเสริมเอกภาพในสังคม ได้แก่ ความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะเป็นหลักแห่งการประพฤติและปฏิบัติ ซึ่งความสำคัญในข้อต่างๆ ที่ผ่านมา เช่น สังคมแห่งความสงบ สังคมแห่งความเป็นพี่น้องกัน และสังคมแห่งความปรองดองสามัคคี เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญที่ได้รับจากการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารแล้ว ย่อมจะเห็นได้ว่า การอยู่รวมกันของคนในสังคมนั้น คือ รูปแบบของการอยู่รวมกันอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือมีเอกภาพร่วมกันในสังคม เมื่อเป็นเช่นนี้ การอยู่รวมกันอย่างมีเมตตา กรุณาหรือมีพรหมวิหาร ถือได้ว่าเป็นมุมมองของมนุษย์ที่หวังจะเห็นความสุข ความเจริญ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันตามสมควรที่จะกระทำ ได้ กล่าวคือ มีความรัก ความเคารพ ความปราณี สงเคราะห์ ไม่ทะเลาะเบาะแว้ง มีความสามัคคี และมีเอกภาพ ดังนั้น การกระทำต่อกันด้วยความดีงามเริ่มแรกอยู่ที่ตัวมนุษย์เป็นการพัฒนาตนเองก่อน เมื่อกระทำได้แล้วความดีก็จะขยายไปสู่สังคมและครอบครัวตามลำดับ^{๗๖}

^{๗๖} พระมหาบุญเรือน ปภังโก (พิลาพันธ์), “ศึกษาวิเคราะห์เมตตาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๕.

จากความสำคัญด้านการพัฒนาสังคมในระดับสูงตามที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า พรหมวิหาร เป็นเหตุทำให้เกิดความรักความผูกพันระหว่างมนุษย์ สรรพสัตว์ เพราะตัวของเราไม่ได้เกิดมาอยู่บนโลกนี้เพียงผู้เดียว ต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม จึงต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน ยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่นมีความเที่ยงธรรม ยุติธรรม ทั้งต่อตนเอง และบุคคลอื่น

ง) ความสำคัญในเชิงจริยธรรม

จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรมและกฎศีลธรรม^{๗๗} อันเป็นหลัก ประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิตที่ต้องสมบูรณ์ของมนุษย์ ที่จะนำไปสู่ จุดมุ่งหมายคือ ความดับทุกข์หรือการหลุดพ้นปัญหา อยู่อย่างเป็นอิสระไร้ทุกข์^{๗๘} นั่นก็หมายความว่า จริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เป็นรูปแบบของการปฏิบัติ การดำเนินตนให้มีความเหมาะสมแก่ ภาวะ ฐานะ กาลเทศะและเหตุการณ์ปัจจุบัน^{๗๙} ที่เป็นการนำความรู้ในความเป็นจริงหรือกฎ ธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของตนเองและสังคม โดยมีศีล สมาธิ ปัญญา เป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมหรือการกระทำทางกาย วาจา ใจอันดีงามที่ควรประพฤติปฏิบัติ ตรงข้ามกับสิ่งที่ควรงดเว้น^{๘๐}

จ) ความสำคัญในฐานะเป็นมาตรฐานในการยุติข้อขัดแย้ง

หลักพรหมวิหาร เป็นหลักสำคัญที่เป็นมาตรฐานในการระคับระคองการยุติข้อขัดแย้ง กล่าวคือ สามารถใช้เป็นหลักพิจารณาระดับความดี ซึ่งตรงกันข้ามกับความชั่วของตนและผู้อื่น ได้ เพราะพรหมวิหารคือ ความรู้สึกที่มีต่อการกระทำของตนและผู้อื่นเมื่อมีการพิจารณาตัดสิน บุคคลสามารถบ่งชี้ได้อย่างเที่ยงธรรมว่า อะไรรุ้ก อะไรมืด นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เป็นแนวทาง ในการใช้อำนาจหน้าที่ให้มีผลสมบูรณ์และเกิดสัมพันธภาพอันดี^{๘๑} เมื่อเป็นเช่นนี้ หลักพรหมวิหาร ธรรม จึงเป็นหลักที่ทรงคุณค่าด้านการยุติข้อขัดแย้ง หรือที่พระพุทธศาสนาเรียกว่า วิวาธาทิกรรม ในที่นี้ผู้ศึกษาจะมุ่งกล่าวถึงความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะเป็นมาตรฐานของการระบับข้อ ขัดแย้ง ๒ ลักษณะ ได้แก่

^{๗๗}ราชบัณฑิตยสถาน,พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๙๑.

^{๗๘}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๕๙๑.

^{๗๙}พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินฺโน), พระธรรมญาณมุนี ๘๘, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ การพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๐๓.

^{๘๐}สุชีพ ปุญญานุภาพ, พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๔), หน้า ๕๕.

^{๘๑}ทินพันธ์ นาคะตะ, พระพุทธศาสนากับสังคมไทย , พิมพ์ครั้งที่ ๒ , (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๖๓.

๑) ความสำคัญด้านการยุติข้อขัดแย้งในการทำงาน คือความสำคัญของพรหมวิหาร ที่มีต่อการระงับอธิกรณ์ ได้แก่ กิจจาธิกรณ์ วิวาทาธิกรณ์ อนุวาทาธิกรณ์ และอาปัตตาธิกรณ์ คือ ผู้มักโกรธและมักถือโกรธ ผู้ก่อตัฏญญ ไม่รู้จักุณท่าน ตีตนเสมอท่าน ผู้ริษยาและตระหนี่ ผู้โอ้อวด และเจ้ามารยา ผู้ปรารถนาลามกและมีทิวจิต และผู้ถือทิวจิต ถือรั้นอันคนอื่นปลดเปลื้องยาก เป็น ผู้ไม่มีความยำเกรงในพระศาสนาและในสงฆ์ ครูอาจารย์และหมู่คณะ ซึ่งทั้งหมดนี้ บุคคลใดมี เพียงแม้ข้อเดียว ก็สามารถก่อความวุ่นวายได้ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีเรื่องเหล่านี้เกิดขึ้น ผู้ที่เหมาะสม จะเป็นผู้ตัดสินจะต้องเป็นผู้ที่เที่ยงธรรม ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากพุทธพจน์ว่า “ภิกษุผู้ฉลาด สามารถทรงธรรม ทรงวินัย แดกฉานใน อุภาโตวิภังค์ คือ ภิกขุวิภังค์ ภิกขุณีวิภังค์ อธิกรณ์ เหตุ เกิดอธิกรณ์ ความดับอธิกรณ์ และข้อปฏิบัติให้ถึงความดับอธิกรณ์ ปราศจากอคติ ๔ ประการ รูป นั้นจะต้องรับผิดชอบ”^{๔๒} ซึ่งพระดำรัสในข้อนี้ เป็นพุทธวิสัยทัศน์ของพระพุทธองค์ที่ย้ำถึงคุณธรรม ของผู้ตัดสิน เพราะในการตัดสินโทษานุโทษทางพระวินัย ในฐานะที่เป็นการบริหาร การปกครอง จะต้องมีจัดการให้เป็นไปตามสมควรแก่กรณีนั้นๆ

ดังนั้น การทำให้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ยุติ จะต้องทำตามหลักแห่งความยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามหลักสัมมุขาวินัย คือหลักการตัดสินพิจารณา จะต้องทำหน้าที่พร้อมหน้า ๔ ประการ คือ ในที่พร้อมสงฆ์ พร้อมหน้าบุคคล พร้อมหน้าวัตถุ พร้อมหน้าพระธรรมวินัย ในขณะเดียวกัน จะต้องมีกรกระทำด้วยพรหมวิหารมีจิตเมตตาต่อท่านผู้นั้น ไม่ใช่มุ่งกำจัดหรือ ทำลายล้างกัน ไม่ใช่ถ้อยคำหยาบมีเมตตาจิต จึงควรทำความรู้สึกภายในใจตนเองให้ก่อปรด้วย ความกรุณา ความหวังประโยชน์เกื้อกูลความเอ็นดู ในขณะเดียวกันทรงวางหลักใจของท่าน ต้อง ทำใจให้เคารพความจริงหรือความจริงเป็นอย่างไรต้องเป็นอย่างนั้นและใจจะต้องไม่ชุนเคืองคนที่ว่าตน โดยรู้สึกพระวินัยว่า อยู่ในฐานะเป็นองค์แทนพระพุทธเจ้า เมื่อเป็นเช่นนี้ในทาง พระพุทธศาสนาจึงเป็นการกระทำที่แฝงด้วยความเมตตา กล่าวคือ ไม่ได้กระทำเพื่อล้มล้างกันแต่ เป็นการกระทำเพื่อให้โอกาสกัน

๒) ความสำคัญด้านการป้องกันข้อขัดแย้งในการทำงาน คือ ความสำคัญของพรหม วิหารที่มีต่อการป้องกันกรณีมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเด็นนี้หลักคำสอนในทาง พระพุทธศาสนา เป็นหลักคำสอนที่เล็งเห็นความสำคัญของความสามัคคีอย่างที่สุด ดังจะเห็นได้ จากความสามัคคีของสมาชิกในสังคม อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นหลักประกันของการป้องกันความ แดกแยกสามัคคี หลักพรหมวิหาร ถือได้ว่า เป็นคำสอนที่มีคุณประโยชน์อย่างยิ่งในเรื่องนี้ เช่น การมีเมตตาต่อกัน และในประเด็นนี้ พระพุทธองค์ก็ทรงชี้อุบายป้องกันเอาไว้เพื่อเป็นธรรมอันให้ ระลึกถึงกันด้วยความรัก ได้แก่

^{๔๒} พระเทพดิลก (ระบบ จิตตยาโณ), “วินัยปิฎก : ศาสตร์แห่งการปกครอง”, วารสารบัณฑิตสาร มจร., ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๘, (๒๕๔๙) : ๔๓.

๒.๑) ให้มีเมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรมใน สพรหมจารีทั้งที่แจ้งและที่ลับ อย่างหน้าไหว้หลังหลอก

๒.๒) ให้มีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่มีมัจฉริยะในจิตปัจจุบันจักษุโลกมีมากก็แบ่งมาก มีน้อยก็แบ่งน้อยตามสติกำลัง

๒.๓) ให้มีความเสมอกันโดย ศีลทั้งในที่แจ้งและในที่ลับหรือ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒.๔) ให้มีความเสมอกันโดย ทิฐิทั้งในที่แจ้งและในที่ลับหรือ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

จากความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะที่เป็นมาตรฐานของการตัดสินใจข้อขัดแย้งดังกล่าว พอสรุปได้ว่า พรหมวิหารเป็นหลักธรรมค้ำจุนโลกอย่างแท้จริง เพราะ พัฒนาพฤติกรรมให้กระทำความดี ทุกอย่างต้องประกอบด้วยพรหมวิหารธรรมอันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา คือ ความปรารถนาดี ไม่เบียดเบียน พลอยยินดีและเป็นกลาง เพื่อระคับระคองจิตใจอันนำไปสู่ความสุข ความเจริญและสันติภาพได้แท้จริง

ฉ) ความสำคัญในฐานะเป็นมาตรฐานแห่งความประพฤติ

หลักพรหมวิหารธรรม ถือได้ว่า เป็นคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นสื่อสัมพันธ์ในการประพฤติตามทางแห่งความดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีพรหมวิหาร การดำรงอยู่ในความดี หรือกุศลสามารถหลีกเลี่ยงทุจริต ความประพฤติชั่วไปได้ เพราะทุจริตเป็นสิ่งที่ควรเว้น ดังพุทธพจน์ว่า กายทุจริต วจีทุจริต มโนทุจริต เป็นกิจไม่ควรทำ เพราะจะนำบุคคลไปสู่ความเดือดร้อน ความลำบาก นอกจากนี้ พระพุทธศาสนายังได้อธิบายลักษณะของความชั่วหรือการแสดงถึงความไม่เป็นไปได้ของความชั่วเพื่อประโยชน์แก่การพิจารณาความดีและความดีก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “...บุคคลพึงทำความดี พึงห้ามจิตจากบาป เพราะถ้าทำบุญเข้าไป ใจยอมยินดีในบาป บุคคลทำบาปก็ไม่ควรทำบาปนั้นบ่อยๆ ไม่พึงทำความพอใจในบาปนั้น เพราะการสั่งสมบาปนำทุกข์มาให้...”^{๔๓} เมื่อบุคคลมีพรหมวิหารธรรมเป็นพื้นฐาน ก็หมายความว่า บุคคลสามารถประพฤติตามหลักจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานแห่งความประพฤติอันดีงามได้ตลอด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับคือ

๑) มาตรฐานแห่งการประพฤติระดับพื้นฐาน ได้แก่ หลักเบญจศีล เบญจธรรม หรือหลักมนุษยธรรม หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์ ประกอบด้วย ศีล ๕ คือ เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน การลักทรัพย์ การประพฤติผิดในกาม การพูดเท็จ การดื่มน้ำเมา คือ สุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท^{๔๔} และธรรม ๕ คือ เมตตา กรุณา สัมมาอาชีวะ กามสังวร สัจจะและสติสัมปชัญญะ

^{๔๓} พ.บ. (ไทย) ๒๕/๑๙/๓๐.

^{๔๔} วิ.ป. (ไทย) ๘/๑๙๘/๔๗๙.

๒) มาตรฐานแห่งการประพฤติระดับกลาง ได้แก่ กุศลกรรมบถหรือทางแห่งความดี ๑๐ ประการ คือ กายกรรม หมายถึง การกระทำดีทางกาย ได้แก่ ศีลข้อที่ ๑-๓ วิจิตรกรรม การกระทำดีทางวาจา ได้แก่ ศีลข้อ ๔ และขยายเพิ่มอีก ๓ ข้อคือ ละการพูดคำส่อเสียด ละการพูดคำหยาบ และละการพูดเพื่อเจ้า และมโนกรรม การกระทำดีทางใจ ได้แก่ การไม่เพ่งเล็งอยากได้ของผู้อื่น ไม่มีจิตคิดร้าย และมีความเห็นชอบ^{๔๔}

๓) มาตรฐานแห่งการประพฤติระดับสูง ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ ๘ หรือทางสายกลาง คือ สัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบ สัมมาสังกัปปะ คือ ความดำริชอบ สัมมาวาจา คือการเจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ คือ การงานชอบ สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพชอบ สัมมาวายามะ คือ ความพยายามชอบ สัมมาสติ คือ ความระลึกชอบและสัมมาสมาธิคือ ความตั้งใจมั่นชอบ^{๔๕}

ข) ความสำคัญในฐานะเป็นธรรมของผู้บริหาร

หลักพรหมวิหารธรรม ถือได้ว่า เป็นคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นสื่อสัมพันธ์ในการประพฤติตามทางแห่งความดี หมายถึง ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมประจำใจของผู้ใหญ่ เป็นธรรมที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานหรือต่อผู้อื่น มี ๔ ประการ ดังนี้

๑) ความมีเมตตา คือ การมีความรัก ความหวังดีปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นมีความสุขด้วยกาย วาจา และใจ

๒) ความมีกรุณา คือ การมีความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ปรารถนาที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นมีความสุขด้วยกาย วาจาและใจ

๓) ความมีมุทิตา คือ การมีความรู้สึกพลอยยินดี เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้ดีมีสุขทั้งด้วยกาย วาจาและใจ

๔) ความมีอุเบกขา คือ การมีความวางเฉยเป็นกลางไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

จากความสำคัญของพรหมวิหารในฐานะที่เป็นมาตรฐานแห่งการประพฤติตามที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม คือ ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ตลอดจนสรรพสัตว์ทั้งหลายด้วยความพลอยยินดีต่อความสำเร็จ ต่อคุณความดีของผู้อื่นสัตว์อื่น และความวางใจเป็นกลาง เทียงธรรมเที่ยงตรงต่อผู้อื่น โดยอาศัยหลักกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับทางสังคมซึ่งบัญญัติขึ้นโดยชอบ เป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติ จัดเป็นจริยธรรมระดับพื้นฐาน การกระทำความดีทางกาย วาจา ใจ หรือ อกุศลกรรมบถ ๑๐ จัดเป็น จริยธรรมระดับกลาง มีสัมมาทิฐิ เป็นจริยธรรมระดับสูง พรหมวิหารจึงเป็นจริยธรรมที่มีคุณค่าแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติ

^{๔๔}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๔๗๑/๓๓๗.

^{๔๕}วิ.ม. (ไทย) ๔/๑๓/๑๘.

ยอมก่อให้เกิดประโยชน์ แก่ผู้เจริญพรหมวิหารทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นตลอดจนสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรมเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมนำมาซึ่งสันติภาพตามความหมายของพรหมวิหารธรรมซึ่งเป็นธรรมของผู้ใหญ่เสมือนพระพรหมคือ มีเมตตาช่วยเหลือในส่วนที่เป็นคุณประโยชน์ ให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข การมีกรุณา มุ่งปลดปล่อยความทุกข์ ผู้ซึ่งได้ประสบทุกข์ การมีมุทิตา มุ่งพลอยยินดี ต่อการพยายามกระทำความดี และการมีอุเบกขามุ่งดำรงตนเป็นกลาง ยุติธรรมไม่เอนเอียง ดังนั้นพรหมวิหารทั้งหมดถือว่าเป็นคุณสมบัติของผู้ใหญ่ที่มนุษย์สามารถกระทำได้ด้วยตนเองโดยแสดงถึงความเมตตาอารีเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ อุดหนุนจนเจือ เมื่อประสบความทุกข์และมีน้ำใจพลอยยินดีเมื่อบุคคลอื่นประสบความสุข ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และวางตนเป็นกลางโดยพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองตามหลักเหตุผล บุคคล สถานการณ์ คุณธรรม จริยธรรม อันจะเป็นผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า “การ” หมายถึง งาน, สิ่งหรือเรื่องที่ทำ, มักใช้เข้าคู่กับคำ งาน เช่น การงาน ได้การได้งาน ถ้าอยู่หน้านาม หมายถึง เรื่อง, ฐานะ, หน้าที่ฯ^{๔๗}

“ปฏิบัติ” หมายถึง การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ, กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาควิปฏิบัติ; การทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา; ประพฤติ เช่น ปฏิบัติธรรม ปฏิบัติต่อกัน^{๔๘}

เมื่อรวมคำเหล่านี้เข้าด้วยกัน **“การปฏิบัติงาน”** หมายถึง การกระทำดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ความหมายของ **“การปฏิบัติงาน”** ว่าเป็นปฏิบัติการหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมามีภายนอกได้ให้ข้อคิดที่ **“พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ”** เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ใน

^{๔๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๑๑๕.

^{๔๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๔๗.

สภาวะการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แต่คาดคะเนว่า อาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัย พฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลาย ขั้นตอน^{๘๙}

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่มนุษย์ กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม โดยพื้นฐานทางจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์ ปฏิบัติย่อมมีเหตุและจุดมุ่งหมาย โดยขณะเดียวกันมีแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้กระทำ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่คอย ควบคุมให้ส่วนอื่นๆ ดำเนินต่อไปได้จนบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้^{๙๐}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การกระทำตามระเบียบแบบแผนในสิ่งที่ทำหรือกิจที่ทำ หรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ เพื่อประโยชน์แต่ตนเองและสังคม

๒.๒.๒ หลักคิดและปรัชญาการปฏิบัติงาน

ปัญญาหนันทภิกขุ (ปั่น ปญฺญานนฺโท) กล่าวว่า กรอบที่ดงามที่สุด สวยงาม ดึงงาม ก็คือ “กรอบธรรมะ” ทำให้เกิดความสำนึกแต่เรื่องงาม รู้จักผิด รู้จักชั่ว รู้จักเสื่อม รู้จักเหตุของความ เสื่อม รู้จักเหตุของความเจริญ จะคิดอะไร จะพูดอะไร หรือจะทำอะไร ความสำนึกรู้สึกผิดชอบ คอยเตือนว่า อย่าคิดอย่างนั้น อย่าพูดอย่างนั้น อย่าไปที่นั้น อย่าคบคนอย่างนั้น มันจะเกิดความ เสี่ยงหาย^{๙๑}

พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินฺทปญฺโญ) ได้ให้หลักคิดในการทำงานไว้ว่า

อันการงาน คือ คุณค่าของมนุษย์ ของมีเกียรติสูงสุด อย่างสงสย ถ้าสนุกด้วยการงาน เบิกบานใจ ไม่เท่าไร ได้รู้ธรรม ฉำซึ่งจริง

เพราะการงาน เป็นตัวการ ประพฤติธรรม กุศลกรรม กล้าปณมา มีค่ายิ่ง ถ้าจะเปรียบ ก็เปรียบคน ฉลาดยิ่ง นิดเดียววิ้ง เกือบนก หลายนกมา

^{๘๙} ประภาเพ็ญ สุวรรณ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบล”, รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๔, หน้า ๑๐.

^{๙๐} วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์, นิติเวชศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐), หน้า ๑-๕.

^{๙๑} ปัญญาหนันทภิกขุ (ปั่น ปญฺญานนฺโท), แสงธรรมนำชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕-๑๖.

คือการทำงาน นั้นต้องทำ ด้วยสติ มีสมาธิ ขันติ มีอุตสาหะ มีสัจจะ มีทมะ มีปัญญา มีศรัทธา และกล้าหาญ รั้งงานจริง

อันที่จริง การงาน นั้นน่ารัก เมื่อยังไม่ รู้จัก ก็อาจขนาง (คือไม่ชอบ) ไม่รู้จัก ก็ปล่อยปละ แล้วละวาง บ้างร้องคราง เมื่อรอหน้า ว่าเมื่อจริง

แต่ที่แท้ การงาน นั้นน่ารัก สอนให้คน รู้จัก ไปทุกสิ่ง ถ้ายิ่งทำ ยิ่งฉลาด ไม่พลาดยิ่ง ได้ตรงดิ่ง สิ่งอุกฤษฏ์ คือ จิตเจริญ

การงานนี้ ดูให้ดี มันน่ารัก เป็นการชัก ธรรมะมา นำสรรเสริญ คือ มีสติ จันทะ ทมะเกิน ครั่งหยุดเพลิน จิตก็วาง ทางนิพพาน

อันการงาน นั้นประเสริฐ ตรงที่สนุก ยิ่งทำงาน ยิ่งเป็นสุข ทุกสถาน ทำชีวิต ให้สดใส ใจเบิกบาน ในการ ประจำวัน นั้นเองนา^{๓๒}

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

...การจะทำงานให้มีประสิทธิผลและให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นนั้นจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องทำด้วยความรับผิดชอบสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงานสำคัญที่สุด ต้องเข้าใจความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ เพราะ ความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำอะไรให้สำเร็จให้ได้...^{๓๓}

...การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยจิตความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุ ตามผล จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง...^{๓๔}

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ มีใจความตอนหนึ่งว่า

...การงานทุกด้านทุกสาขา ล้วนอาศัยกันและส่งเสริมกันอยู่ทั้งสิ้น ผู้ปฏิบัติจึงควรอย่างยิ่งที่จะร่วมงานประสานประโยชน์กัน ไม่แบ่งพวกแบ่งฝ่ายกัน ไม่แย่งประโยชน์หรือความดี

^{๓๒} มานี, “ธรรมคำกลอน”, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๐

<http://www.samathi.com/meditation/showthread.php?t=1071>>(21 April 2009)

^{๓๓} สถาบันบันลือธรรม, พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราชเฉลิมฉลอง ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๗.

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

ความชอบกัน หากแต่ปรองดองกันทำงานด้วยความเข้าใจและจริงใจต่อกันโดยมุ่งผลสำเร็จของงานยิ่งกว่าสิ่งอื่น^{๔๕}

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระราโชวาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีใจความตอนหนึ่งว่า

...ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นได้เสมอและเมื่อเกิดขึ้นแล้วต้องรีบแก้ไขวิธีแก้ปัญหาเหล่านั้น ก่อนอื่นต้องทำให้มันคงเป็นกลางปลอดจากอคติก่อน เพราะอคติเป็นตัวการที่ทำให้คนเรามองไม่เห็นความจริงหรือถึงจะเห็นก็ไม่ยอมรับ ทำให้ไม่เห็นต้นเหตุที่แท้ของปัญหา แต่ถ้าใจหรือความคิดไม่ถูกครอบงำด้วยอคติก็จะพิจารณาหาเหตุและคิดเห็นทางแก้ไขให้กระจ่างชัด ขอให้ทุกคนระลึกอยู่เสมอ ปัญหาต่าง ๆ มีทางแก้ได้ ถ้าคนเดียวแก้ไม่ได้ ก็ช่วยกันคิดช่วยกันแก้หลาย ๆ คน หลาย ๆ ทาง ด้วยความร่วมมือปรองดองกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น จักได้ไม่กลายเป็นอุปสรรคขัดขวางความสำเร็จและความเจริญของการงานของเรา...^{๔๖}

บุญเกียรติ โชควัฒนา กล่าวว่า การงานจะสำเร็จหรือล้มเหลว ไม่ใช่เพราะคนอื่น แต่เพราะตัวของเราเองเท่านั้น ผลของงานจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับตัวเราว่ามีความมุ่งมั่นและมั่นใจที่จะทำ ให้สำเร็จเพียงใด เพราะหากเรามุ่งมั่น และมั่นใจว่าจะทำให้สำเร็จ ความคิดใหม่ๆ กลยุทธ์ใหม่ๆ จะพรั่งพร้อมเกิดกระบวนการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้ หากเราไม่มุ่งมั่นคอยคิดถึงแต่เงื่อนไขว่างานจะสำเร็จได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานงบประมาณต้องมากพอ ฯลฯ กลยุทธ์ใหม่ๆ และกระบวนการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้น เพราะถูกปิดกั้นด้วยเงื่อนไขเหล่านั้น ฉะนั้นหากต้องการความสำเร็จให้นึกเสมอว่าตัวเราเองเป็นผู้กำหนดความสำเร็จนั้น ได้ในกรณีที่เราล้มเหลวถ้าเราโยนความล้มเหลวนั้นว่าเป็นเพราะคนอื่นไม่ใช่เพราะตัวเรา เราจะได้ไม่ได้คิดพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อความสำเร็จในอนาคต และผู้ที่ถูกเรากล่าวโทษก็จะไม่พอใจเราด้วย^{๔๗}

เทียม โชควัฒนา กล่าวว่า คิดดี พูดดี ทำดี สิ่งที่ดี ๆ จะเกิดขึ้นกับเรา หากอยากได้ อยากพบสิ่งที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ผู้ร่วมงาน คู่ครอง หัวหน้างาน หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ฯลฯ ให้นึกถึงเรื่องเหล่านั้นในทางที่ดี พูดถึงเรื่องเหล่านั้นในทางที่ดีและทำแต่สิ่งที่ดี เช่น เวลาขับรถอย่านึกว่าวันนี้เราจะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ ให้ตั้งใจบอกตัวเองเสมอว่า วันนี้เราจะปลอดภัยไปถึงที่

^{๔๕} สำนักราชเลขาธิการ, ประมวลพระราชดำรัส และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ, หน้า ๓๖.

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๖.

^{๔๗} บุญเกียรติ โชควัฒนา, ๖๓ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทตลาดาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

หมายอย่างปลอดภัย จิตของเราจะช่วยเฝ้าระวังให้เราปลอดภัยตามนั้น^{๙๘} การทำงานให้มองฟ้า ความเป็นอยู่ให้มองดิน ในการทำงานเราควรจะสนใจความก้าวหน้าของงาน และความก้าวหน้าของตนเองในงาน แต่ถ้าในเรื่องของความเป็นอยู่ ควรรู้จักการอยู่อย่างเรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อย ถ้าทำสองสิ่งนี้ได้พร้อมกันคนคนนั้นจะมีทั้งความร่ำรวยและความเจริญก้าวหน้าในงาน^{๙๙}

สุพัตรา สุภาพ กล่าวว่า การทำงาน ทุกคนอยากมีงานทำและอยากทำงานได้ดี เพื่อตัวเองและหน่วยงาน แต่ความสำเร็จไม่ใช่เกิดขึ้นได้ง่ายๆ เพราะเป็นเทคนิค ทักษะและพรสวรรค์ของแต่ละคนที่ต้องอาศัยความรู้ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ งานที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น คน งานที่ทำ โอกาส เป็นต้น ยิ่งคนทำงานมากเท่าไร จะต่างจิตต่างใจกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะพฤติกรรมของคนเราเกิดจากกรรมพันธุ์ วงศ์วาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงต้องเข้าใจว่า เขาไม่ใช่เรา เราไม่ใช่เขา จะให้เขาเหมือนตั้งใจเราอยากที่จะทำได้ เราจึงต้องใจกว้าง หากคนที่เราทำงานด้วยจะไม่ถูกใจเราไปบ้าง เราต้องรู้จักให้อภัย เพราะถ้าเราถูกเลี้ยงดูแบบนั้น เราคงทำตัวอย่างนั้นเหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าใครมีปัญหาในการทำงานร่วมกับคนอื่นน่าจะปรับตัว^{๑๐๐} การที่จะทำงานให้สำเร็จในแต่ละวันจึงต้องยึดหลักดังนี้ หากคนช่วย (Ask for help) หลายคนกลัวเสียหน้า โดยคิดว่าถ้าทำอะไรไม่ได้ก็ไม่ต้องยอมให้ใครรู้ความจริง การขอความช่วยเหลือหรือการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นการแสดงความมีน้ำใจ ถ้าเพื่อนทำงานไม่เสร็จเราช่วยเพื่อน เพื่อนจะรู้สึกซาบซึ้ง ถ้าเราเตือนร้อนแล้วบอกเพื่อน เพื่อนที่ดีเขาจะช่วยเราและเขาจะรู้สึกพอใจที่เราวางใจเขา เห็นเขาเป็นคนกันเองที่สามารถบอกทุกข์สุขได้ การมีเพื่อนในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่ดี แต่เราจะได้เพื่อนดีแค่ไหน^{๑๐๑}

อนันท์ งามสะอาด กล่าวว่า การทำงานที่จะให้เกิดประสิทธิภาพและทำให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อผลผลิตสูงสุดนั้น บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการร่วมมือกันทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข^{๑๐๒}

^{๙๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒.

^{๙๙} เทียม โชควัฒนา, ๖๓ **หลักคิดและปรัชญาการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทตลาดาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๓๗.

^{๑๐๐} รศ.สุพัตรา สุภาพ, **จับใจคน จับใจงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๕), หน้า ๒๒.

^{๑๐๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๒.

^{๑๐๒} อนันท์ งามสะอาด, **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่งเสริมอาชีพ, ๒๕๕๗), หน้า ๑๔๕.

ออร์คิริ (หงษา) เกตุศรีพงษ์ กล่าวว่า การที่พวกพนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกัน ถือเป็นนิสัยความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอาความดีความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไข พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น^{๑๐๓}

โคอิจิ ทสึคะโมโตะ กล่าวว่า คนที่เจริญก้าวหน้าเปรียบเสมือนคนกำลังเดินขึ้นเขา คนที่ตกต่ำเปรียบเสมือนคนกำลังเดินลงเขา ในการเดินขึ้นเขา ผู้เดินต้องคอยโน้มตัวไปข้างหน้า เปรียบเสมือนคนทำงานที่รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มักจะมีคนรัก มีคนคอยช่วยเหลือและประสบความสำเร็จในที่สุด ในทางตรงกันข้าม เวลาเดินลงเขา ผู้เดินมักจะเอนตัวไปด้านหลัง เปรียบเสมือนคนเย่อหยิ่ง จองหอง มักไม่มีใครชอบและมักจะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพราะไม่มีใครรักชอบ ไม่มีใครอยากให้ความช่วยเหลือ^{๑๐๔}

จากหลักคิดและปรัชญาต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานคือการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและให้งานดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ระเบียบ แบบแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ทำและต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจจนสุดความสามารถ อีกทั้ง ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

๒.๒.๓ ความสำคัญของการปฏิบัติงาน

พระมหาวิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) ได้อธิบายขยายความการทำงานคือการปฏิบัติธรรม ไว้ว่า

ในโลกของการทำงานก็เหมือนโลกของการปฏิบัติธรรม ท่านพุทธทาสจะพูดอยู่เสมอว่า การทำงานก็คือการปฏิบัติธรรม หลายคนตั้งข้อสังเกตหรือมีทัศนคติว่า จะทำงานไปพร้อมกับ การปฏิบัติธรรมได้อย่างไร เพราะการทำงานจะต้องมีลูกล่อลูกชน จะต้องมีเล่ห์เหลี่ยมแพรวพราว ต้องโกง ต้องรู้จักทวงหน้าและได้น้ำทำทุกอย่าง

ดังนั้น มันจะไปด้วยกันได้อย่างไร จะมามีปฏิบัติธรรมก็ทำมาค้าขายไม่ได้นะสิ อาตมาภาพขอบอกว่า ทำไมการทำงานกับการปฏิบัติธรรม จะไปด้วยกันไม่ได้ อย่าลืมว่าคนที่เคยรับใช้ ไกล่ชิดพระพุทธเจ้ามากที่สุด ๒ คน ผู้ชายก็คือ อนาถบิณฑิกเศรษฐี ผู้หญิง คือ นางวิสาขา ทั้ง ๒ คน คือ นักธุรกิจรายระดับพันล้าน เงินสมัยก่อนเขานับกันเป็นโกฏิ โกฏิหนึ่งก็ ๑๐ ล้าน แต่มั่งมีมากกว่า ๑๐๐ โกฏิ แสดงว่ามีเงินมากกว่าพันล้าน ทั้ง ๒ ท่าน คือนักธุรกิจใหญ่ มีกิจการ

^{๑๐๓} ออร์คิริ (หงษา) เกตุศรีพงษ์, “สังคหวัตถุ ๔”, **Productivity World**, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘, (พฤษภาคม – มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๔๖.

^{๑๐๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๔.

คำขยาระหว่างประเทศ อิมพอร์ต เอกซ์พอร์ต ทำมาก่อนเราทั้งหมด เจริญรุ่งเรือง และก็อุปถัมภ์ พระพุทธเจ้า ท่านก็ไม่เคยล้มเหลวอะไร อยู่ได้สบายมาก แสดงว่าการทำงานกับการปฏิบัติธรรม ไม่ได้แยกกัน แต่ที่เราแยกเพราะคนไทยในระยะหลัง ๆ เน้นความสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงที่มา มากเกินไป จนเดี๋ยวนี้กล่าวกันว่า คนที่ทำงาน แล้วทุจริต เป็นเรื่องธรรมดา ทุจริตแล้วปล่อยให้ถูกจับได้จึงเป็นเรื่องผิดปกตินี้เป็นค่านิยมที่ไม่เหมาะสมในสังคมไทย

ทำอย่างไรการทำงานจะประสานกับ “การปฏิบัติธรรม” มีคำอยู่คำหนึ่งที่ต้องอธิบาย คือ การปฏิบัติธรรม บางคนคิดว่าต้องเข้าวัด ถือศีล ๘ ต้องนุ่งขาวห่มขาวและต้องเดินไปช้า ๆ ทำช้า ๆ เป็นหุ่นยนต์ กิริยาอาการทั้งหมดนี้ คือส่วนหนึ่งของการปฏิบัติธรรม จะรู้ว่าการทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม ก็ต้องรู้ว่าธรรมนั้นมีสองระดับ คือ

๑) สัจธรรม คือ ธรรมที่คนทั่วไปนำมาปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความรู้ ตื่น เบิกบาน ด้บความทุกข์และการเวียนว่ายในสังสารวัฏได้ ธรรมระดับนี้ได้แก่การเจริญวิปัสสนากรรมฐาน

๒) จริยธรรม คือ หลักการที่เมื่อนำมาปฏิบัติแล้วจะทำให้ชีวิตดีขึ้น ประสบความสำเร็จใน วิชาชีพและการดำเนินชีวิต เช่น หลักธรรมสำหรับการเรียน หลักธรรมสำหรับการครองเรือน หลักธรรมสำหรับการทำธุรกิจ หลักธรรมสำหรับการเข้าสังคม หลักธรรมสำหรับนักการเมือง เป็นต้น

เพราะฉะนั้น เวลาที่คนทั่วไปพูดถึงการปฏิบัติธรรม จะนึกถึงสัจธรรม โดยไม่คำนึงถึง จริยธรรม ทั้งที่ความจริงแล้วการปฏิบัติธรรมมีอยู่ ๒ ระดับ เมื่อจับประเด็นการปฏิบัติธรรมว่า เป็นเพียงการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน ก็มักจะนึกค่านำการทำงานกับการปฏิบัติธรรมไปด้วยกัน ไม่ได้ ครูบาอาจารย์ถือเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติธรรมมากกว่าชาวบ้านชาวเมือง เพราะสอนหนังสือ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมาก เพราะว่าเป็นอาชีพเดียวที่พระพุทธเจ้าทรงเลือกทำ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท่านตรัสไว้คำหนึ่งลึกซึ้งมาก พระองค์บอกว่า “คำว่า ครู เป็นคำที่ สูงส่งและประเสริฐมาก แต่หลัง ๆ มาเข้าใจผิดกับว่า คำว่า อาจารย์ประเสริฐกว่าครู แท้จริงแล้ว คำว่าครูเป็นยอดแห่งคำ คนเป็นครูเป็นยอดแห่งคน เมื่อก่อนคนที่จะเป็นครูได้ต้องเป็นยอดคน แล้วจึงจะเป็นยอดครูได้”

เพราะฉะนั้น ท่านทั้งหลายที่ปฏิบัติหน้าที่อันถูกต้องของตนเอง ก็เรียกว่าปฏิบัติธรรม ใครทำงานแล้วรับผิดชอบต่องานนี้เรียกว่ามี “สัจจะ วิริยะ” คือ ความเพียร ขยันทำงานทุกวัน เหมือน พระมหานก ใครทำงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส ไม่มีใครเตือนร้อน ขยันทำงาน พูดจา ไพเราะอ่อนหวาน ภาษาธรรมะเรียกว่า “ปิยวาจา” ครูบาอาจารย์สอนลูกศิษย์เหมือนสอนลูก ตนเอง อันนี้เรียกว่า “เมตตา” เจ้านายบริหารงานอยู่ด้วยกันก็ดูแลกันอย่างดี เวลาลูกน้องทำ ผลงานดีก็มีรางวัลมีค่าชม เขาทำผิดก็ตัดสินไปตามความเป็นจริง นี่คือการใช้ข้อธรรมะที่เรียกว่า “พรหมวิหาร ๔” อยู่ด้วยกันดูแลกัน เหมือนพี่เหมือนน้องนี้เรียกว่า “สังคหวัตถุธรรม”

อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข ในองค์กรมีความรักสมัคสมานสามัคคีเหมือนอยู่ใต้ต้นไม้ใหญ่ต้นเดียวกัน เช่นนี้เรียกว่าปฏิบัติธรรมข้อ “สามัคคี”^{๑๐๕}

ความสำคัญของการปฏิบัติงาน คือ การทำงานทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยปฏิบัติงานเหล่านั้นให้สำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับงานแต่ละประเภทที่สำคัญต้องไม่ให้งานนั้นค้างค้ำ เหมือนดินพอกหางหมูและการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกที่ดีร่วมกัน ช่วยเหลือกัน สามัคคีและระดมความคิดร่วมกันเดินไปในแนวเดียวกันไม่ขัดแย้งกัน งานจึงจะสำเร็จตามความประสงค์

การปฏิบัติงานตามมงคลสูตรข้อที่ ๑๔ หมายถึง การงานอะไรก็ตามทำเสร็จทันเวลา ทำพอเหมาะพอควรแก่กำลัง กาลเทศะและแก่เหตุการณ์นั้นๆ ทั้งทำด้วยความขยันหมั่นเพียร สม่ำเสมอ ไม่หยุดบ้างทำบ้าง ทำด้วยความอุตสาหพยายาม ไม่ย่อท้อ ทำด้วยความบากบั่น มั่นคงจนสำเร็จไปได้ด้วยดี ไม่เสียหาย ไม่สับสนวุ่นวาย ไม่ค้างค้ำ ไม่ย่อหย่อนหรือบกพร่อง ชื่อว่า การงานไม่อาภูล การงานที่ได้ทำไม่เสร็จทันกำหนดเวลา ทำไม่สมควร ทำด้วยความย่อหย่อน บกพร่อง เพราะความเกียจคร้าน เป็นการงานที่เสียหาย สับสนวุ่นวาย ไม่สำเร็จเรียบร้อย ชื่อว่า การงานที่อาภูล เป็นการงานที่ไม่เป็นไปเพื่อความเจริญก้าวหน้าแห่งชีวิต^{๑๐๖} ดังที่ พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า “คนมีงานทำ ทำงานเหมาะสม มีความขยันหมั่นเพียร ย่อมมหาทรัพย์ได้” แสดงให้เห็นว่า คนเราจะมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นได้นั้นต้องประกอบด้วยองค์คุณ ๓ ประการคือ

- ๑) ต้องมีงานทำ
- ๒) ต้องทำงานอย่างเหมาะสม
- ๓) ต้องมีความขยันหมั่นเพียร

ดังนั้น ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลในการดำรงชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับการทำงาน ดังที่กล่าวกันว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข”^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงาน ต้องทำงานทุกอย่างไม่ให้ค้างค้ำ มีอะไรพอที่จะทำให้เสร็จก็รีบทำให้เสร็จ ไม่อ้านโนนอ้านนี้ การงานจึงจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ การทำงานต้องมีจิตสำนึกร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตามสติกำลัง เพื่อให้การงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

^{๑๐๕} พระมหาภูติชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑), หน้า ๗๖ – ๘๐.

^{๑๐๖} บุญมา จิตจรัส, มงคล ๓๘ ประการ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๓), หน้า ๑๒๗.

^{๑๐๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๖.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารงาน

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการและนักการศึกษามากมายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

แคมเบลและคณะ (Campbell, Roaid F. and Others) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^{๑๐๘}

ไซมอน (Simon) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน^{๑๐๙}

ประยูทธ เจริญสวัสดิ์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑๐}

^{๑๐๘} Roaid F.Campbell, and Others, **Introduction to Educational Administration**, (Boston : Allyn and Bacon, 1997), P 6.

^{๑๐๙} Herbert A. Simon, Herbert.a. **Public Administration**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996), P 3.

^{๑๑๐} ประยูทธ เจริญสวัสดิ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๑๑๑}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น^{๑๑๒}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการ หรือการควบคุมกิจการต่างๆของรัฐ เช่น การบริหารการเงินของมูลนิธิ การบริหารกิจการภาษี การบริหารกิจการแพทย์ การบริหารที่ดินรกร้างว่างเปล่า การบริหารการก่อสร้าง การบริหารกิจการอุตสาหกรรมและอื่นๆ ที่เป็นงานที่เรียกกันว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration)^{๑๑๓}

วัชรวิ บูรณสิงห์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ^{๑๑๔}

๑. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนของสายการบังคับบัญชา

๒. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือร่วมทำปฏิกริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

^{๑๑๑}พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๕๖), หน้า ๒.

^{๑๑๒}ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^{๑๑๓}ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โตวณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๑๑๔}วัชรวิ บูรณสิงห์, การบริหารหลักสูตร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๙.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ กล่าวว่า การบริหาร การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ^{๑๑๕}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administration Resources) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหาร มีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจและนโยบาย

๒.๓.๒ การบริหารงานของเทศบาล

รูปแบบการปกครองของเทศบาล

เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.๑๑๖ (พ.ศ. ๒๔๔๐) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. ๑๑๖ ในส่วนภูมิภาคมีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาล ทำฉลอม ร.ศ. ๑๒๔ (พ.ศ. ๒๔๔๘) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อย ๆ มา จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น โดยมีการจัดตั้งเทศบาล ขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยมีการตราพระราชบัญญัติ จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้ง จนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม ทั้งหมดขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้าย โดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ เทศบาลในปัจจุบันทั้งสิ้น จำนวน ๑,๑๖๔ แห่ง

^{๑๑๕}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๑๑๖}สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๖), หน้า ๖.

การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว แต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้บ้างก็ คือ การปกครองท้องถิ่นรูปแบบของกรุงเทพมหานครและเทศบาลเท่านั้นซึ่งรัฐบาลหลายรัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับประเทศไทยอยู่หลายครั้งโดยมีการทดลองรูปแบบเมืองพัทยา แต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควรจึงกลับมาดำเนินการในรูปแบบเทศบาลโดยให้เมืองพัทยาบริหารตามรูปแบบของเทศบาลนครในปัจจุบันนี้กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้สามารถรวมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดให้เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดได้ดังนี้

"มาตรา ๗๘ รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น" การได้มาซึ่งฝ่ายบริหารของเทศบาลปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง^{๑๑๗}

ขนาดเทศบาล

เทศบาล ในประเทศไทยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้นๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๙๖ มาตรา ๙,๑๐,๑๑ ได้กำหนดขนาดเทศบาลดังนี้

๑. มาตรา ๙ เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

๒. มาตรา ๑๐ เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

๓. มาตรา ๑๑ เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้ พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนคร พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

^{๑๑๗} สมคิด เลิศไพฑูรย์, การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๖.

สภาเทศบาล

๑. เทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๒ คน

๒. เทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๘ คน

๓. เทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๒๔ คน

ทั้งนี้ สภาเทศบาล ประกอบไปด้วย ประธานสภาเทศบาลหนึ่งคน และรองประธานสภาเทศบาลสองคน และนายกเทศบาล ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานในเทศบาลทั้งหมด^{๑๑๘}

ประเภทของเทศบาล

เทศบาลมี ๓ ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร โดยในเทศบาลทั้ง ๓ ประเภทนั้นต้องมีองค์การหลักเพื่อดำเนินกิจการของเทศบาลอันประกอบด้วยสภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี^{๑๑๙} องค์การเหล่านี้มีภารกิจหลักด้านการบริหารงานและการอำนวยความสะดวกเพื่อให้เป็นไปโดยประโยชน์สาธารณะ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด ๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปดังมีรายละเอียดดังนี้

เทศบาลนคร

เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนคร การจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

เทศบาลนครประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี (หรือนายกเทศมนตรี) แล้วแต่กรณี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๒๔ คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลนครมีหน้าที่แตกต่างไปจากเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลอีกด้วย

เทศบาลเมือง

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

^{๑๑๘} วรเดช จันทรรค, วิวัฒนาการของการปรับปรุงและปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของไทย, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๔๕.

^{๑๑๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๘-๑๘๘.

เทศบาลเมืองประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๘ คนและมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน

เทศบาลตำบล

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล (เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร) เทศบาลตำบลประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๒ คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

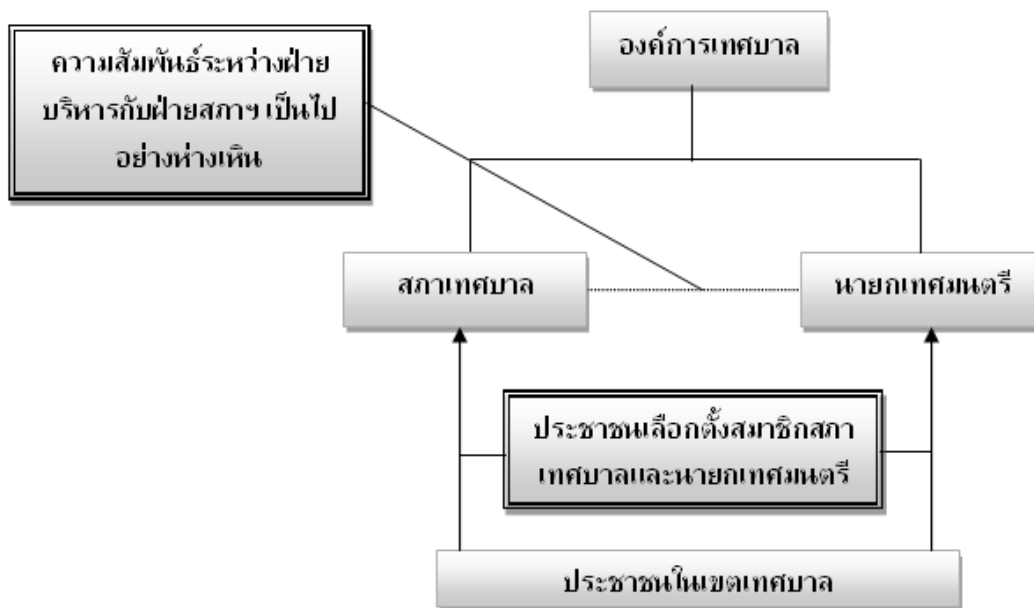
ลักษณะการบริหารงานของเทศบาล

สำหรับโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้น มีโครงสร้างหลักที่คล้ายกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี แต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับฝ่ายสภาเทศบาลเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี หัวหน้าฝ่ายบริหาร(นายกเทศมนตรี) และสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทั้งคู่ และในขณะเดียวกัน นายกเทศมนตรีสามารถมี “ผู้ช่วย” ได้เช่นกัน แต่ผู้ช่วยของนายกเทศมนตรีในรูปแบบนี้จะไม่เรียกว่า “เทศมนตรี” แต่จะเรียกว่า “รองนายกเทศมนตรี” ซึ่งจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้เท่าใดขึ้นอยู่กับขนาดของเทศบาล

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาล เป็นไปด้วยความห่างเหินเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี กล่าว คือ ความสัมพันธ์มีสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) นายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล
- (๒) รองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี
- (๓) รองนายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล

จากความสัมพันธ์ทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาเทศบาลกับฝ่ายบริหารห่างเหินกัน มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจน และต่างมีสถานะเพียงสถานะเดียวคือถ้าไม่เป็นฝ่ายบริหารก็ต้องเป็นฝ่ายสภาเทศบาล ซึ่งผิดกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีและเทศมนตรีจะมีสถานะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลด้วยเช่นกัน



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีกับสภาเทศบาล

สำหรับสาระสำคัญในประการอื่นของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้น ผู้เขียนได้อธิบายไปบ้างแล้วในหัวข้อที่แล้ว ในส่วนนี้ผู้เขียนจะขออ้างถึงความสำคัญในบางประการดังนี้

- (๑) นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง
- (๒) การดำรงอยู่ของนายกเทศมนตรี ไม่ขึ้นอยู่กับสภาเทศบาล
- (๓) สภาเทศบาลไม่ได้ทำหน้าที่ในการเลือกฝ่ายบริหาร เพราะประชาชนเป็นผู้เลือกฝ่ายบริหารโดยตรง
- (๔) ในกรณีการรับหลักการหรือไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล มีกลไกที่แตกต่างจากเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี ดังที่มาตรา ๖๒ ตรี กำหนดไว้ว่า

“ในกรณีที่สภาเทศบาลไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการจำนวนสิบห้าคน เพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้ง โดยแก้ไขปรับปรุง และยืนยันสาระสำคัญในร่างเทศบัญญัตินั้น ทั้งนี้ ให้ยึดถือหลักเกณฑ์ตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประโยชน์ของท้องถิ่นและประชาชนเป็นสำคัญ

คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งสภาเทศบาลเสนอจำนวนเจ็ดคน และบุคคลซึ่งเป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งนายกเทศมนตรีเสนอจำนวนเจ็ดคน โดยให้แต่งตั้งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สภาเทศบาลมีมติไม่รับหลักการและให้

กรรมการทั้งสิบสี่คน ร่วมกันปรึกษาและเสนอบุคคลซึ่งมิได้เป็นนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและมิได้เป็น สมาชิกสภาเทศบาลคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการดังกล่าวภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ กรรมการครบจำนวนสิบสี่คน

ในกรณีที่ไม่สามารถเสนอบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นกรรมการหรือประธานกรรมการได้ ภายในกำหนดเวลาดตามวรรคสอง หรือกรรมการหรือประธานกรรมการไม่ปฏิบัติ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งบุคคลซึ่งมิได้เป็นนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและมิได้เป็น สมาชิกสภาเทศบาลทำหน้าที่กรรมการหรือประธานกรรมการดังกล่าวให้ครบตามจำนวน

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพิจารณาร่างเทศบัญญัติให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับตั้งแต่วันที่ได้แต่งตั้งประธานกรรมการในคราวแรก แล้วรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่คณะกรรมการไม่สามารถพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ประธานกรรมการรวบรวมผลการพิจารณาแล้ววินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว แล้วรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งร่างเทศบัญญัติที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการหรือ ประธานคณะกรรมการในวรรคสี่ให้นายกเทศมนตรีโดยเร็ว แล้วให้นายกเทศมนตรีเสนอร่าง เทศบัญญัติดังกล่าวต่อสภาเทศบาลตามมาตรา ๖๑ ทวิ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับร่างเทศบัญญัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด หากนายกเทศมนตรีไม่เสนอร่างเทศบัญญัตินั้นต่อ สภาเทศบาลภายในเวลาที่กำหนด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทยเพื่อสั่งให้นายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง”

เมื่อสภาเทศบาลได้รับร่างเทศบัญญัติจากนายกเทศมนตรีแล้ว ให้สภาเทศบาลพิจารณา ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากสภาเทศบาลพิจารณาไม่แล้วเสร็จ หรือไม่เห็นชอบกับร่างเทศ บัญญูติดังกล่าว ให้ร่างเทศบัญญัตินั้นตกไป แล้วให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปีที่แล้วไป พลังก่อน และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้มีคำสั่ง ยุบสภา เทศบาล

จะเห็นได้ว่า เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีมีกลไกในการประนีประนอมระหว่างฝ่าย บริหารกับฝ่ายสภาเทศบาล นอกจากนี้กฎหมายยังได้เปิดโอกาสให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจใน

การเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยยุบสภาเทศบาลได้และรวมถึงให้นายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่งได้อีกด้วย^{๑๒๐}

บทบาทหน้าที่ของสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี นายกเทศมนตรี

หน้าที่ของสภาเทศบาล

สำหรับหน้าที่ของสภาเทศบาลโดยหลักการแล้ว มีสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

- (๑) หน้าที่ในการเลือกฝ่ายบริหาร
- (๒) หน้าที่ในการสะท้อนความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๓) หน้าที่ในการออกเทศบัญญัติ และ
- (๔) หน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหาร

สำหรับหน้าที่แรก คือ หน้าที่ในการเลือกตั้งฝ่ายบริหารนั้น สภาเทศบาลจะทำหน้าที่ในการเลือกนายกเทศมนตรี และเทศมนตรีด้วยเสียงข้างมากของสภาเทศบาล ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้ จะไม่มีในเทศบาลที่ใช้รูปแบบนายกเทศมนตรี เพราะหน้าที่ดังกล่าวนี้จะถูกกระทำโดยประชาชนในเขตเทศบาลแทน

หน้าที่ในประการที่สอง คือ หน้าที่ในการสะท้อนความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น เป็นหน้าที่โดยทั่วไปของผู้แทนประชาชนอยู่แล้ว เช่น รับฟังปัญหา ความต้องการ ความเดือดร้อน ตลอดจนข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของประชาชนในเทศบาล แล้วนำข้อเรียกร้องเหล่านั้นเสนอต่อฝ่ายบริหารให้ฝ่ายบริหารดำเนินการแก้ไขให้ หรือในบางเรื่องที่สมาชิกสภาเทศบาลสามารถกระทำตัวเอง สมาชิกสภาเทศบาลก็จะดำเนินการแก้ไขได้เลย หรือหากในบางเรื่องอยู่เกินขอบเขตอำนาจที่เทศบาลจะดำเนินการได้ สมาชิกสภาเทศบาลก็จะทำหน้าที่ในการประสานไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป การดำเนินการเพื่อให้ฝ่ายบริหารกระทำตามข้อเรียกร้องของตนนั้น อาจกระทำได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การทำหนังสือยื่นแสดงปัญหาของประชาชนในเทศบาลผ่านไปยังนายกเทศมนตรี เป็นต้น และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวของตนกับผู้มีอำนาจ ร้องขอให้ผู้มีอำนาจดำเนินการให้ เป็นต้น

^{๑๒๐} สมคิด เลิศไพฑูรย์, แนวคิดว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งกับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี โดยตรงในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย, ๒๕๔๓), หน้า ๖๕.

หน้าที่ในประการที่สาม คือ หน้าที่ในการออกกฎหมายหรือเทศบัญญัติ หน้าที่นี้เป็นหน้าที่ที่ชัดเจนที่สุดในการทำงานของสภาเทศบาล กล่าวคือ สภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นองค์กรทางนิติบัญญัติในเทศบาล ทำหน้าที่ในการพิจารณา ถิ่นกรองและอนุมัติกฎหมายต่างๆ ว่าควรบังคับใช้ในเขตเทศบาลหรือไม่ อย่างไรและเมื่อพิจารณากันอย่างรอบคอบแล้ว สมาชิกสภาเทศบาลจึงจะมีมติเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบในร่างเทศบัญญัติเพื่อบังคับใช้เป็นเทศบัญญัติต่อไปหรือไม่ หน้าที่ในประการนี้ถูกกำหนดไว้ในมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่กำหนดว่า “เทศบาลมีอำนาจตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทกฎหมาย...”^{๑๒๑}

และหน้าที่ในประการสุดท้าย คือ หน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหารนั้น สภาเทศบาลมีวิธีการในการตรวจสอบและถ่วงดุลอย่างน้อย ๓ วิธีได้แก่

๑.๑) การตั้งกระทู้ถามฝ่ายบริหาร

เพื่อให้ฝ่ายบริหารตอบกระทู้ที่ตนเห็นว่าเป็นปัญหาและให้ฝ่ายบริหารชี้แจงข้อเท็จจริงหรือแนวทางเพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป ดังมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดว่า

“ในที่ประชุมสภาเทศบาล สมาชิกย่อมมีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายกเทศมนตรี หรือรองเทศมนตรีในข้อความใดๆ อันเกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้ แต่นายกเทศมนตรีหรือรองเทศมนตรีย่อมทรงไว้ซึ่งสิทธิที่จะไม่ตอบ เมื่อเห็นว่าข้อความนั้นๆ ยังไม่ควรเปิดเผย เพราะเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือประโยชน์สำคัญของเทศบาล”

๑.๒) การตรวจสอบการทำงานโดยคณะกรรมการสามัญและคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล คณะกรรมการสามัญและวิสามัญของสภาเทศบาล มีหน้าที่หลักในการกระทำการกิจใดๆ ตามที่สภามอบหมายให้ดำเนินการ เช่น สืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริง ศึกษาถึงความเป็นไปได้ หรือลงไปเก็บข้อมูลในพื้นที่เทศบาล เป็นต้น และเมื่อได้ดำเนินการไปเช่นไร กรรมการดังกล่าวต้องรายงานผลการดำเนินงานนั้นให้สภาเทศบาลรับทราบด้วย

^{๑๒๑} มรุต วันทนากร, ผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงของเทศบาล ภายหลังจากเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑-๓๔.

การดำเนินงานของคณะกรรมการในลักษณะเช่นนี้ ก็คือ การตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารในลักษณะหนึ่งด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น หากสภาเทศบาลไม่เห็นด้วยกับการทำงานของฝ่ายบริหาร สภาเทศบาลอาจจะตั้งคณะกรรมการวิสามัญเพื่อศึกษาและพิจารณาว่าในประเด็นดังกล่าว ควรมีแนวทางในการตัดสินใจหรือดำเนินการอย่างไร ตลอดจนสามารถเรียกให้ฝ่ายบริหารมาชี้แจงว่าเหตุใดฝ่ายบริหารจึงตัดสินใจเช่นนั้น ซึ่งหากฝ่ายบริหารไม่สามารถชี้แจงให้คณะกรรมการดังกล่าวเข้าใจหรือไม่สามารถตอบคำถามได้อย่างกระจ่างชัดแล้ว ผลเสียย่อมเกิดแก่ตัวผู้บริหารเองและอาจมีผลในการเลือกตั้งครั้งต่อไป มาตรา ๓๒ วรรค ๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้ให้อำนาจแก่สภาเทศบาลไว้โดยกำหนดว่า

“สภาเทศบาลมีอำนาจเลือกสมาชิกสภาเทศบาลตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญของสภาเทศบาลและมีอำนาจเลือกบุคคลผู้เป็นหรือมิได้เป็นสมาชิกตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญของสภาเทศบาล เพื่อกระทำการกิจการหรือพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล แล้วรายงานต่อสภาเทศบาล”

๑.๓) การเสนอเพื่อให้มีการออกเสียงประชามติในเขตเทศบาล

การตรวจสอบการทำงานในประการนี้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายว่า

“ในกรณีกิจการในเรื่องใดอาจกระทบถึงประโยชน์ได้เสียของเทศบาลหรือประชาชนในท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาลจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่หรือคณะเทศมนตรีอาจเสนอต่อประธานสภาเทศบาลเพื่อให้มีการออกเสียงประชามติในท้องถิ่นได้ และประกาศให้ประชาชนทราบ การออกเสียงประชามติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการขอปรึกษาความเห็นของประชาชนว่าจะเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบกิจการสำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามวรรคหนึ่ง...”

ซึ่งกฎหมายได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิเข้ามาช่วยฝ่ายบริหารตัดสินใจในประเด็นที่สำคัญต่อเทศบาลได้ง่ายขึ้น ซึ่งการให้ความเห็นของประชาชนนี้จะสามารถกระทำได้ก็ต้องได้รับการเสนอจากสมาชิกสภาเทศบาลเสียก่อน

- การรับฟังการแถลงนโยบายโดยไม่มีการลงมติและผลการดำเนินงานของนายกเทศมนตรี

การตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหารวิธีการหนึ่งก็คือ การฟังการแถลงนโยบายและผลการดำเนินงานของนายกเทศมนตรี ซึ่งวิธีการดังกล่าวแม้จะไม่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพและความมั่นคงของฝ่ายบริหารมากนัก แต่ก็ป็นวิธีการหนึ่ง que แสดงให้เห็นได้ว่าฝ่ายบริหารต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมและตรวจสอบของสภาเทศบาลซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในเขตเทศบาล

ตามมาตรา ๔๘ ทศ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ว่า

“ก่อนนายกเทศมนตรีเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาเทศบาลเรียกประชุมสภาเทศบาล เพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงนโยบายต่อสภาเทศบาล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี...”

“ให้นายกเทศมนตรีจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลเป็นประจำทุกปี”

• การขอเปิดอภิปรายทั่วไปโดยไม่มีการลงมติความไว้วางใจ (เฉพาะเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี)

ในเรื่องการขอเปิดอภิปรายทั่วไปโดยไม่มีการลงมติความไว้วางใจ กฎหมายได้กำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้

“สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกเท่าที่มีอยู่มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาเทศบาลเพื่อให้นายกเทศมนตรีแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการเทศบาลโดยไม่มีการลงมติ...”

หน้าที่ของนายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรี ตามกฎหมายได้กำหนดหน้าที่ของนายกเทศมนตรีดังนี้

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติและนโยบาย

(๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ลักษณะการใช้อำนาจของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงนี้แตกต่างจากการใช้อำนาจของนายกเทศมนตรีในรูปแบบคณะเทศมนตรีในสมัยก่อน กล่าวคือนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีลักษณะการใช้อำนาจที่เด็ดขาดกว่า และเป็นผู้ใช้อำนาจแต่เพียงคนเดียว ไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจร่วมกับรองนายกเทศมนตรี ซึ่งสามารถสร้าง

“ภาวะผู้นำ” ให้แก่นายกเทศมนตรีได้มากกว่านายกเทศมนตรีในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกของสภาเทศบาล^{๑๒๒}

๒.๔ การบริหารงานของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จัดตั้งขึ้นโดยกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นว่า ท้องถิ่นตำบลอ้อมใหญ่และท้องถิ่นบางส่วนของตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กระทรวงมหาดไทย วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๒๔ จัดตั้งสุขาภิบาล อ้อมใหญ่” และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๘ ตอนที่ ๙๐ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๒๔ และได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลโดยพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒^{๑๒๓}

๒.๔.๒ การบริหารงานของเทศบาล

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในรูปแบบเทศบาลนั้นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ให้มีฐานะเป็นทบวงการเมืองและเป็นนิติบุคคลมีหน้าที่ดูแลรักษาและจัดการเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน^{๑๒๔} การสาธารณสุข การสาธารณสุขปโภค การโยธาสาธารณะ การศึกษา การสาธารณสุขการและเทศพาณิชย์ การทะเบียนราษฎรและการบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรโดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

หน้าที่ของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่

ภายใต้บังคับกฎหมาย เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่มีหน้าที่ต้องกระทำในเขตเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

^{๑๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๐.

^{๑๒๓} เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, “ข้อมูลองค์กร”, <<http://www.omyai.go.th/profile.html>>, เข้าถึงเมื่อ (๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๔).

^{๑๒๔} ชาญชัย แสวงศักดิ์, คำอธิบายกฎหมายปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๕๑), หน้า ๑๙๒.

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

๒.๔.๓ การแบ่งส่วนการบริหารงานของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่

นายกเทศมนตรี กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมาย สั่งอนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับงานราชการวางระเบียบงาน แผนงานให้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อย

ปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานประจำ ตลอดจนคนงานหรือลูกจ้างและรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปของเทศบาล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลของทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงาน แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลการควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย กองป้องกันโรคติดต่องานสุขภาพบาล สิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆเกี่ยวกับการให้บริการ ด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ จัดตั้งกองแพทย์จะมีงานด้านการ รักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงาน รุการ งานการเจ้าหน้าที่งานบริหารวิชาการงานโรงเรียนงานศึกษานิเทศก์ งานกิจการ นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกอาชีพและส่งเสริมอาชีพ งาน ห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมงานกีฬาและนันทนาการงานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมือง พัทธาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่าย น้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองสวัสดิการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชนการพัฒนาชุมชนการจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชน แออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงาน สาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

๒.๔.๔ การกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่

“อ้อมใหญ่เมืองเกษตรและอุตสาหกรรม
 นำคุณภาพชีวิต สังคมดี มีการศึกษา
 พัฒนาสาธารณูปโภคสาธารณูปการ
 บริหารชุมชนเข้มแข็ง มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- พัฒนาการศึกษาและส่งเสริมระบบการศึกษา
- ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและงานรัฐพิธี
- ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทางศาสนาและการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- พัฒนา ส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลผลิตทางการเกษตร ปลอดภัยจากสารพิษ

ผลิตภัณฑ์ชุมชนและอุตสาหกรรม SME

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ และระบบบำบัด น้ำเสียและซ่อมแซม ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

- พัฒนาระบบจราจร
- พัฒนาระบบไฟฟ้า – ประปา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- แก้ไข ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
- ส่งเสริมสนับสนุนงานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์
- การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองและความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

- ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานบรรเทาสาธารณภัย จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- พัฒนาส่งเสริมสนับสนุน การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลองแหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำท่วมและน้ำเสีย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี มีแนวทางการพัฒนาดังนี้

- พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

- ส่งเสริมธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

- ปรับปรุงและพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
- สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนารายได้^{๒๕}

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า เทศบาลได้จัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายซึ่งมีหน้าที่ดูแลประโยชน์สุขของประชาชนและมีหน้าที่บริการประชาชนรวมถึงดูแลสถานที่ต่างๆ เพื่อความสงบและเรียบร้อย

^{๒๕}เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, “ข้อมูลองค์กร”, < <http://www.omyai.go.th/mission.html> >, เข้าถึงเมื่อวันที่ (๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔).

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” นี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหาร ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหาร ๔ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยไว้ดังนี้

พระมหาธีรยุทธ์ ธีรยุตโต (เกษตรสุนทร) ได้ศึกษาเรื่อง “อารมณ์สมถกรรมฐานในพุทธปรัชญาเถรวาท” พบว่า การแผ่เมตตาหรือเมตตาภาวนาควรปฏิบัติเป็นประจำ เพราะเมื่อมีเมตตาแล้ว ความโกรธ ความเกลียด ความอิจฉาริษยา ความอาฆาตพยาบาทของแวงของกรรม การเอาวัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงกันก็จะลดน้อยลงหรือสูญสิ้นไป จิตใจปลอดโปร่งเป็นบุญเป็นกุศล^{๑๒๖}

พระมหาสงกรานต์ ธมมธโร (ขยันทำ) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก” พบว่า หลักความมีเมตตาหรือความรักความปรารถนาดีในพระพุทธศาสนานั้น บุคคลจะต้องมีเมตตาแก่ตนเอง มีเมตตาต่อคนที่ตนรัก มีเมตตาแก่เพื่อนที่รักมาก มีเมตตาแก่เพื่อนที่รักปานกลางและมีเมตตาแก่ศัตรู^{๑๒๗}

พระมหาสมชาย สิริจันทโท (ห่านนท์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สุมาน สุเมโธ) เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กล่าวถึงความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าคือการเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่าพรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แยกออกได้ ๔ ประการ คือ

^{๑๒๖} พระมหาธีรยุทธ์ ธีรยุตโต (เกษตรสุนทร), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องอารมณ์สมถกรรมฐานในพุทธปรัชญาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗, หน้า ๒๑๖.

^{๑๒๗} พระมหาสงกรานต์ ธมมธโร (ขยันทำ), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๓, หน้า ๒๒๖.

เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดี มีไมตรี อยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า

กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์

มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสติแช่มชื่นเบิกบาน

อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ คือ มีรักมีเกลียด^{๑๒๘}

พระมหาสุทธีชัย จิตชโย (ถาวรศีล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ มีปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกและคัมภีร์อื่นๆ หลายแห่ง ตามลักษณะของการจัดหมวดหมู่ทางหลักธรรม พรหมวิหาร ๔ จึงเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญมากต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม เนื่องจากเป็นคุณธรรมอันดีงาม เป็นหลักปฏิบัติที่มนุษย์พึงยึดไว้ประพฤติปฏิบัติต่อกันและกัน เพื่อความสงบสุขของผู้ปฏิบัติและสังคมโดยรวม^{๑๒๙}

พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบหลัก มนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพระพุทธศาสนา ศึกษาพบว่า “หลักพรหมวิหาร ๔ ได้ถูกกล่าวถึงใน พระอภิธรรมปิฎกไว้ว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ สัจจจากถาม สัจจ จากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคตด้วยเมตตา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติ และสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อฌานที่สหระคตด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์ มีปิติและสุข ทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคตด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่ วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูป สัจจจากถาม สัจจจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคตแล้วด้วยมุทิตาประกอบด้วย วิตก วิจารณ์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ใน สมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ บรรลุจตุกฌานที่สวระคตด้วยอุเบกขา ไม่มีทุกข์ไม่มี สุข เพราะละสุขและทุกข์ได้ เพราะโสมนัส และโทมนัสดับสนิทในก่อน มีสติบริสุทธิ์ เพราะ อุเบกขาอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศลจะเห็นได้ว่าการเจริญอัปปมัญญา ๔ ในพระอภิธรรมปิฎก คือ

^{๑๒๘} พระมหาสมชาย สิริจนฺโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระพุทธ วรคุณ (สมาน สุเมโธ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๔๑.

^{๑๒๙} พระมหาสุทธีชัย จิตชโย (ถาวรศีล), “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทาง พระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๖.

เมตตา คือ ความปรารถนา อยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันเป็นไมตรีต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ใฝ่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ ความยากของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

มุทิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าชีวิตมนุษย์หรือสัตว์ที่เกิดมาร่วมโลกกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักกรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐถ้าหากว่า มนุษย์มีพรหมวิหาร ๔ จะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย”^{๓๐}

พระมานิต เตชวโร (อุदनอก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักกรรมสำหรับ ผู้ใหญ่ ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่อง สรรเสริญ และเป็นที่รักที่พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ปัญหา จะเกิดขึ้นในการบริหารและการปกครอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชัง เพราะหลักการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครอง เมื่อนักปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐ และประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ ไม่ว่ารัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม^{๓๑}

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักกรรมสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ หรือนักปกครอง ซึ่งเป็นหลักกรรมที่นำไปสู่ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขานำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ข้อนี้ เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม รู้จักให้อภัยเพื่อน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินชีวิตในสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

^{๓๐} พระชัยชนะ รมุมทินโน, (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๗.

^{๓๑} พระมานิต เตชวโร (อุदनอก), “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ **กำพล ทับทิมไทย** ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองอำนาจการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการ ตำรวจ กองอำนาจการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยที่สำคัญให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ชั้น ยศ และรายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนที่พหุศาสตร์ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน^{๑๒๖}

เนตรชนก โปธารามิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม” จากการศึกษาพบว่า พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอภิปัญญา คือ ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ เป็นหมวดธรรมที่มีมาตั้งแต่ก่อน พุทธกาล แต่การเจริญพรหมวิหาร ๔ สมัยก่อนพุทธกาล ไม่สามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่ปรมาต ประโยชน์ได้ สำหรับการเจริญพรหมวิหาร ๔ ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา มีความสำคัญหลายประการ คือ เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์ เป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมัฏฐาน เป็นหลักปฏิบัติซึ่งนำไปสู่สุคติภูมิ เป็นพื้นฐานในการบรรลุธรรมขั้นสูงสุด และสร้างสันติสุขให้แก่สังคม

การพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนาเถรวาท หมายถึง การพัฒนาเพื่อให้เกิดพัฒนาการในบุคคลที่ประกอบกันเป็นสังคม ให้ดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ๔ ทาง คือ กายภาพ ศีลธรรม จิตใจ และปัญญา โดยมีเป้าหมายการพัฒนาสังคม คือ เพื่อทำให้มนุษย์ได้รับประโยชน์และความสุขไปตามลำดับ จนกระทั่งบรรลุประโยชน์และความสุขสูงสุด คือ นิพพาน ส่วนหลักการพัฒนาสังคม คือ การทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาตนเองให้อยู่ในสัมมาทิฏฐิ ด้วยการปฏิบัติตามหลักอริยสัจ ๔ จากนั้นจึงนำหลักธรรมดังกล่าวไปเผยแผ่เพื่อสร้างประโยชน์สุขสูงสุดแก่สังคมและมีหลักไตรสิกขาเป็นวิธีการพัฒนาสังคม^{๑๒๗}

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มี

^{๑๒๖}กำพล ทับทิมไทย, “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนาจการการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๔๖.

^{๑๒๗}เนตรชนก โปธารามิก, “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พรหมวิหาร ๔ ปานกลาง การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจระดับหนึ่งซึ่งต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนต่างๆ ต้องมีการอบรม ผักฝนจิตใจ โดยวิทยาการที่มีความรู้ ความเข้าใจให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของประชาชนเองนั้นควรมีความเข้าใจเห็นใจในปัญหา การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและที่สำคัญข้าราชการตำรวจต้องยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่^{๑๓๔}

มานิตา สุขสำราญ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวินิจฉัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว” พบว่า พฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวินิจฉัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว มีการปฏิบัติตนและอบรมสั่งสอนบุตรตามหลักสมัชชีธรรม ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักฆราวาสธรรม ๔^{๑๓๕}

วรรณภา รัชตารมย์ ได้ทำงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านการรับรู้การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านรายได้ ด้านความไว้วางใจของผู้บริหาร ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของ

^{๑๓๔} พรหม วุฒิวินิจฉัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕, หน้า ๑๔๒.

^{๑๓๕} มานิตา สุขสำราญ, “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวินิจฉัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๒.

ตน ด้านความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน^{๑๓๖}

สมชาย วรรณลุ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา : ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าหลักพรหมวิหาร ๔ มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหม เป็นธรรมเครื่องอยู่อาศัยที่ประเสริฐ เป็นธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร และมีความสำคัญแก่ผู้มีหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมที่นอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการและวิธีพิจารณาพิพากษาอรรถคดี ยุติข้อพิพาทอย่างดีแล้ว การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีอรรถคดี^{๑๓๗}

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติโดยใช้หลักธรรม สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำให้ตนเองสามารถอยู่กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างไม่มีการทะเลาะ ซึ่งหลักธรรมนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างราบรื่นและสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

คณิศ กลิ่นสุคนธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ประชาชนในเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อายุ อาชีพ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มทางสังคมประโยชน์ที่ได้รับจากเทศบาล ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล ความสนใจทางการเมือง

^{๑๓๖} วรรณภา รัชตารมย์, “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”, **ปริญาญาคูศาสด์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๗).

^{๑๓๗} สมชาย วรรณลุ, “การใช้พรหมวิหาร ๔ ธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา : ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร”, **สารนิพนธ์ปริญาตาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

และความรู้ทาง การเมือง ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้และความสำนึกทางการเมือง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล^{๑๓๔}

โกสิน พูลวัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของ ผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า

๑.แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐ มีแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักอยู่ในระดับมากรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ แบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักและแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก

๒.เปรียบเทียบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลมีทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลักและแบบภาวะผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลักไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลมีทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.เปรียบเทียบทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ ที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา ๑๐ จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นทฤษฎีต่อแบบภาวะผู้นำที่ยึดการประสานประโยชน์เป็นหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลที่มีอายุ ๓๑ – ๔๕ ปีกับผู้บริหารโรงเรียนและครูเทศบาลที่มีอายุ ๔๕ ปีขึ้นไป มีทฤษฎีแตกต่างกันส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน^{๑๓๕}

อูลัย คนมัน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐” จากการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า

๑. พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ ตามความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

^{๑๓๔} คณิศ กลิ่นสุคนธ์, "การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

^{๑๓๕} โกสิน พูลวัน, "แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

๒. พนักงานครูเทศบาลที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านห้องสมุดโรงเรียนและด้านการนิเทศภายใน^{๑๔๐}

๓. พนักงานครูเทศบาลที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๑ ด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

อุทัย คำล้าน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” จากการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า

๑. ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีของฝ่ายบริหารการศึกษาและฝ่ายพัฒนาการศึกษา โดยรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

๓. จากการเปรียบเทียบความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานีของทุกฝ่ายตามรายได้ของเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

๔. ปัญหาอุปสรรค มีดังนี้ (๑) ขาดงบประมาณในการดำเนินการ (๒) ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบในด้านการศึกษาโดยตรง (๓) บุคลากรไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา (๔) ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย (๕) ระเบียบ กฎหมาย ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕. ข้อเสนอแนะ มีดังนี้ (๑) รัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนการศึกษาให้เพียงพอ (๒) รัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออบรม สัมมนา พัฒนาคณาจารย์ของเทศบาลตำบลให้มีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา (๓) รัฐควรถ่ายโอนงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้เทศบาลตำบลบริหารจัดการโดยตรง (๔) รัฐควรกระจายอำนาจในการบริหารบุคคล บริหาร

^{๑๔๐}อุทัย คนมัน, “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

งบประมาณให้เทศบาลตำบลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย (๕) รับโอนบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาล (๖) แก้ไขระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน^{๑๔๑}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม หรือเป็นธรรมเครื่องอยู่อาศัยที่ประเสริฐ ที่มีความสำคัญเหมาะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานเทศบาล เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร ช่วยเหลือจุนเจือ ตลอดจนทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สำคัญ วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม สามารถกระทำได้ โดย การให้การศึกษาเพื่อสร้างสัมมาทิฐิให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในสังคม ประเด็นสำคัญ คือ การชี้ให้เห็นโทษของการขาดพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นเสมือนการนำเสนอปัญหา (ทุกข์) และสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) จากนั้นจึงให้การศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเปรียบเหมือนจุดหมายที่จะบรรลุถึง (นิโรธ) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะพ้นไปจากปัญหาและแสดงวิธีการปฏิบัติ (มรรค) คือ การทำให้คนในสังคมสามารถนำพรหมวิหาร ๔ ไปเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและกำหนดให้พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักแม่บทของการ พัฒนาสังคม

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

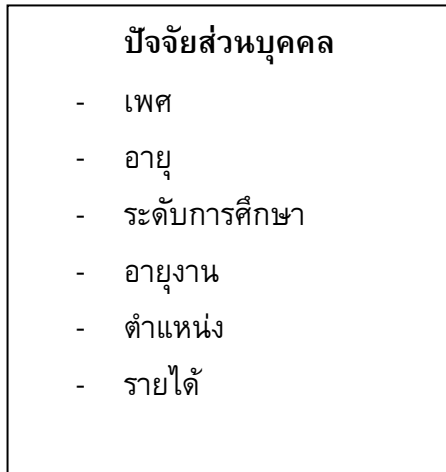
จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบการคิด วิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independence variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง รายได้

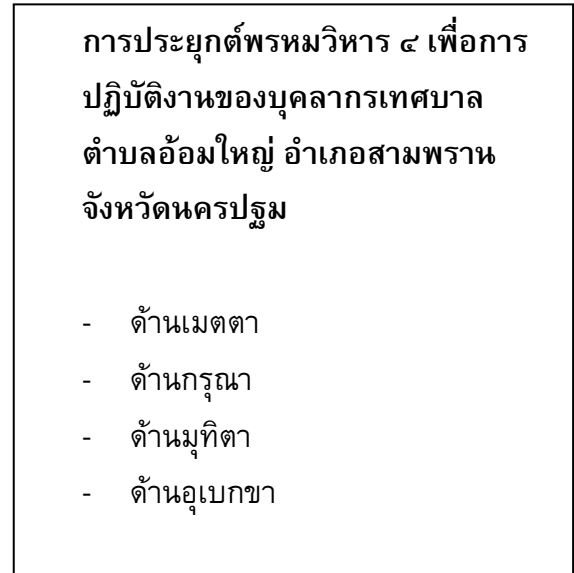
ตัวแปรตาม (Dependence variables) ได้แก่ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ ในด้านเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา ดังแผนภูมิที่ ๒.๒

^{๑๔๑} อุทัย คำล้าน, “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

ตัวแปรต้น
(Independent Variables : IV)



ตัวแปรตาม
(Dependent Variables : DV)



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น ๖๕๐ คน^๑

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) มาจากประชากร ได้จำนวน ๒๔๒ คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan^๒

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

^๑เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, “ข้อมูลองค์กร” <<http://www.omyai.go.th.pofile.html>>, เข้าถึงเมื่อ (๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔).

^๒ธาณิชร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร : บิสิกเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามที่สร้าง โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ทุกครั้ง	มีคะแนนเท่ากับ	๕
เกือบทุกครั้ง	มีคะแนนเท่ากับ	๔
บางครั้ง	มีคะแนนเท่ากับ	๓
นาน ๆ ครั้ง	มีคะแนนเท่ากับ	๒
ไม่เคย	มีคะแนนเท่ากับ	๑

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Question)

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------------|---------------|--|
| ๑) พระมหาบุญเลิศ | อินทปญโญ, ผศ. | ตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย |
| ๒) พระมหาโยตะ | ปยุตโต | ตำแหน่งอาจารย์ประจำหน่วยวิทยบริการ
วัดไร่ขิง มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย |
| ๓) อาจารย์ ดร. พิเชฐ | ทังโต | ตำแหน่งรองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย |
| ๔) อาจารย์ ดร. ยุทธนา | ปราณีต | ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิชาภาครัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย |
| ๕) ผศ. ประสิทธิ์ | ทองอุ่น | ตำแหน่งอาจารย์ประจำหน่วยวิทยบริการวัด
ไร่ขิง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓.หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากร ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน จากเทศบาลตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๔

๔.นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑.ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อแนะนำตัวชี้แจงพร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของคำถาม คำตอบในแบบสอบถามให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน

๓.ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

๔.เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๒๔๒ ชุด คิดเป็น ๑๐๐% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

๕.นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

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

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๔

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	ไม่เคย

๔) การเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งและรายได้ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๒.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔๒ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตั้งต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๒๔๒)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑๒๕	๕๑.๗๐
- หญิง	๑๑๗	๔๘.๓๐
๒. อายุ		
- ๑๘ - ๓๐ ปี	๑๐๓	๔๒.๖๐
- ๓๑ - ๔๒ ปี	๘๓	๓๔.๓๐
- ๔๓ ปีขึ้นไป	๕๖	๒๓.๑๐
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๕	๑๘.๖๐
- ระดับปริญญาตรี	๑๕๕	๖๔.๐๐
- สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	๔๒	๑๗.๔๐
๓. อายุงาน		
- ต่ำกว่า ๕ ปี	๙๐	๓๗.๒๐
- ๕ - ๑๐ ปี	๗๔	๓๐.๖๐
- ๑๑- ๑๕ ปี	๓๐	๑๒.๔๐
- ๑๖ ปีขึ้นไป	๔๘	๑๙.๘๐
๕. ตำแหน่ง		
- ข้าราชการประจำ	๑๔๓	๖๐.๘๐
- ข้าราชการฝ่ายการเมือง	๕๕	๒๒.๐๐
- ลูกจ้างชั่วคราว	๔๔	๑๗.๒๐
๖. รายได้ต่อเดือน		
- น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๐	๘.๐๐
- ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๓๙	๕๗.๕๐
- ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๕๐	๒๐.๓๐
- มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๓	๑๓.๒๐



จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗๐ ส่วนเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๐

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุระหว่าง ๑๘ - ๓๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๖๐ และ ๔๓ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๒๓.๑๐

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๐๐ และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๗.๔๐

อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุงาน ต่ำกว่า ๕ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๐ และอายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปีมีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๑๒.๔๐

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นข้าราชการประจำมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘๐ รองลงมาเป็นข้าราชการฝ่ายการเมือง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๐

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕๐ และมีรายได้น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ ๗.๐๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์การ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒- ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยรวม	(n=๒๔๒)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ปฏิบัติ
๑. ด้านการประยุกต์หลักเมตตา	๔.๓๑	๐.๔๙	มาก
๒. ด้านการประยุกต์หลักกรุณา	๔.๒๙	๐.๕๕	มาก
๓. ด้านการประยุกต์หลักมูทิตา	๔.๔๔	๐.๕๔	มาก
๔. ด้านการประยุกต์หลักอุเบกขา	๔.๐๖	๐.๖๖	มาก
ภาพรวม	๔.๒๘	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านมูทิตา ($\bar{X} = ๔.๔๔$) ด้านกรุณา ($\bar{X} = ๔.๒๙$) ด้านเมตตา ($\bar{X} = ๔.๓๑$) และอุเบกขา ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ในการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับสูง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านเมตตา

(n = ๒๔๒)

การประยุกต์เมตตาเพื่อการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ท่านมีความรักปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	๔.๓๖	๐.๗๒	มาก
๒. ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	๔.๔๕	๐.๖๑	มาก
๓. ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุข	๔.๔๒	๐.๖๖	มาก
๔. ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๙	๐.๗๓	ปานกลาง
๕. ท่านจะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ	๔.๔๔	๐.๖๖	มาก
รวม	๔.๓๑	๐.๔๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านเมตตาในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงที่สุดในข้อ “ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน” ($\bar{X} = ๔.๔๕$) รองลงมาคือ “ท่านจะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ” ($\bar{X} = ๔.๔๔$) และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน” ($\bar{X} = ๓.๘๙$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านกรุณา

(n=๒๔๒)

การประยุกต์กรุณาเพื่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ท่านรู้สึกสงสาร เพื่อนร่วมงานที่ประสบกับความลำบาก	๔.๓๑	๐.๗๐	มาก
๒. ท่านมีความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม	๔.๓๘	๐.๗๖	มาก
๓. ท่านอยากเห็นเพื่อนร่วมงานพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง	๔.๑๗	๐.๗๘	มาก
๔. ท่านเห็นใจเพื่อนร่วมงานที่ถูกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม	๔.๓๓	๐.๘๐	มาก
๕. ท่านมีความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ให้คลายความเดือนร้อน	๔.๒๕	๐.๗๕	มาก
รวม	๔.๒๙	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านกรุณาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “ท่านมีความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม” ($\bar{X} = ๔.๓๘$) รองลงมาคือ “ท่านเห็นใจเพื่อนร่วมงานที่ถูกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม” ($\bar{X} = ๔.๓๓$) และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุด คือ “ท่านอยากเห็นเพื่อนร่วมงานพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง” ($\bar{X} = ๓.๘๙$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านมุกิตา

(n=๒๔๒)

การประยุกต์มุกิตาเพื่อการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	๔.๔๖	๐.๖๕	มาก
๒. ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	๔.๕๐	๐.๖๒	มาก
๓. ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิต	๔.๕๑	๐.๖๑	มาก
๔. ท่านชื่นชมดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน	๔.๓๘	๐.๗๒	มาก
๕. ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	๔.๓๕	๐.๗๒	มาก
รวม	๔.๔๔	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านมุกิตาในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงที่สุด ในข้อ “ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิต” ($\bar{X} = ๔.๕๑$) รองลงมาคือ “ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง” ($\bar{X} = ๔.๕๐$) และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน” ($\bar{X} = ๔.๓๕$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านอุเบกขา

(n = ๒๔๒)

การประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
๑. ท่านวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างใคร	๓.๙๙	๐.๗๕	ปานกลาง
๒. ท่านให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกเพศ วัย ฐานะ หรือศาสนา	๔.๒๑	๐.๗๓	มาก
๓. ท่านมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิดถูกลงโทษทางวินัย	๔.๑๙	๐.๘๒	มาก
๔. ท่านไม่เอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม	๔.๐๑	๐.๘๕	มาก
๕. ท่านไม่ดื้อรั้นชวนขวายช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิด	๓.๙๐	๑.๑๖	มาก
รวม	๔.๐๖	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านอุเบกขาในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงที่สุดในข้อ “ท่านให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกเพศ วัย ฐานะ หรือศาสนา” ($\bar{X} = ๔.๒๑$) รองลงมาคือ “ท่านมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิดถูกลงโทษทางวินัย” ($\bar{X} = ๔.๑๙$) และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ท่านไม่ดื้อรั้นชวนขวายช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิด” ($\bar{X} = ๓.๙๐$)

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมในจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมในทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๖ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมจำแนกตามเพศ

(n=๒๔๒)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร		เพศ				t	Sig.
		ชาย (๑๒๕ คน)		หญิง (๑๑๗ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านเมตตา	๔.๒๙	๐.๕๒	๔.๓๔	๐.๔๕	-๐.๘๗	๐.๓๘
๒)	ด้านกรุณา	๔.๒๔	๐.๕๗	๔.๓๔	๐.๕๒	-๑.๒๗	๐.๒๐
๓)	ด้านมุทิตา	๔.๔๔	๐.๕๘	๔.๔๔	๐.๔๙	-๐.๐๘	๐.๙๓
๔)	ด้านอุเบกขา	๔.๑๑	๐.๖๕	๔.๐๑	๐.๖๗	-๑.๑๗	๐.๒๔
ภาพรวม		๔.๒๗	๐.๕๘	๔.๒๘	๐.๕๓	-๐.๘๕	๐.๔๔

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ

(n=๒๔๒)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		อายุ						F	Sig.
		๑๘- ๓๐ ปี (๑๐๓ คน)		๓๑- ๔๒ ปี (๘๓ คน)		๔๓ ปีขึ้นไป (๕๖ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านเมตตา	๔.๓๒	๐.๔๗	๔.๓๕	๐.๔๖	๔.๒๕	๐.๕๖	๐.๖๖	๐.๕๑
๒)	ด้านกรุณา	๔.๓๒	๐.๕๕	๔.๒๖	๐.๕๔	๔.๒๘	๐.๕๖	๐.๓๕	๐.๗๐
๓)	ด้านมุทิตา	๔.๕๐	๐.๕๐	๔.๓๖	๐.๕๔	๔.๔๕	๐.๖๑	๑.๖๒	๐.๑๙
๔)	ด้านอุเบกขา	๓.๙๘	๐.๖๕	๔.๐๕	๐.๖๘	๔.๒๒	๐.๖๒	๒.๒๘	๐.๑๐
รวม		๔.๒๘	๐.๕๔	๔.๒๖	๐.๕๖	๔.๓๐	๐.๕๙	๐.๘๘	๐.๓๘

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๒๔๒)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากร		ระดับการศึกษา						F	Sig.
		ต่ำกว่าปริญญาตรี (๔๕ คน)		ปริญญาตรี (๑๕๕ คน)		สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป (๔๒ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านเมตตา	๔.๒๔	๐.๕๐	๔.๓๖	๐.๔๙	๓.๗๒	๐.๔๖	๐.๗๔	๐.๑๗
๒)	ด้านกรุณา	๔.๑๒	๐.๕๘	๔.๓๕	๐.๕๔	๔.๒๕	๐.๕๒	๓.๐๑	๐.๐๖
๓)	ด้านมุทิตา	๔.๔๑	๐.๕๔	๔.๔๖	๐.๕๓	๔.๔๐	๐.๕๘	๑.๓๒	๐.๗๒
๔)	ด้านอุเบกขา	๔.๒๒	๐.๖๗	๔.๐๖	๐.๖๕	๓.๙๐	๐.๖๖	๒.๕๙	๐.๐๗
รวม		๔.๒๕	๐.๕๗	๔.๓๑	๐.๕๕	๔.๐๗	๐.๕๖	๑.๙๒	๐.๒๖

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน

(n=๒๔๒)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร		อายุงาน								F	Sig.
		ต่ำกว่า ๕ ปี (๙๐ คน)		๖-๑๐ ปี (๗๔ คน)		๑๑-๑๕ ปี (๓๐ คน)		๑๖ ปีขึ้นไป (๔๘ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านเมตตา	๔.๔๑	๐.๔๔	๔.๑๕	๐.๕๕	๔.๔๕	๐.๓๙	๔.๓๑	๐.๔๙	๔.๘๗**	๐.๐๐
๒)	ด้านกรุณา	๔.๓๙	๐.๔๓	๔.๑๔	๐.๖๗	๔.๒๑	๐.๕๔	๔.๓๘	๐.๕๐	๓.๗๔**	๐.๐๑
๓)	ด้านมุทิตา	๔.๖๑	๐.๔๒	๔.๑๗	๐.๖๒	๔.๓๙	๐.๕๑	๔.๕๗	๐.๔๖	๑๑.๐๙**	๐.๐๐
๔)	ด้านอุเบกขา	๓.๙๙	๐.๖๖	๓.๘๕	๐.๗๐	๔.๓๕	๐.๕๕	๔.๓๓	๐.๕๒	๗.๘๕**	๐.๐๐
รวม		๔.๓๕	๐.๔๙	๔.๐๘	๐.๖๓	๔.๓๕	๐.๕๐	๔.๔๐	๐.๔๙	๖.๘๙**	๐.๐๐

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยภาพรวมและด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตาและด้านอุเบกขา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑ – ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๑ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวม

(n=๒๔๒)

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๓๕	๔.๐๘	๔.๓๕	๔.๔๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๕	-	๐.๒๗*	-๐.๐๐	-๐.๐๕
๖ – ๑๐ ปี	๔.๐๘	-	-	-๐.๒๗*	-๐.๓๒*
๑๑ – ๑๕ ปี	๔.๓๕	-	-	-	-๐.๐๕
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๔๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ๑๖ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า ๕ ปี, ๖ – ๑๐ ปี, และ ๑๑ – ๑๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
จำแนกตามอายุงาน ด้านเมตตา

(n=๒๔๒)

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๔๑	๔.๑๕	๔.๔๕	๔.๓๑
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๔๑	-	๐.๒๖*	-๐.๐๔	๐.๐๙
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๕	-	-	-๐.๓๐*	-๐.๑๖
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๔๕	-	-	-	๐.๑๓
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๓๑	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการทดสอบโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุงานต่ำกว่า ๕ ปี มีการประยุกต์เมตตา ในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้มีอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี และผู้มีอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี ยังแตกต่างกับ ผู้ที่มีอายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
จำแนกตามอายุงาน ด้านกรูณา

(n=๒๔๒)

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๓๙	๔.๑๔	๔.๒๑	๔.๓๘
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๓๙	-	๐.๒๕*	-๐.๑๘	๐.๐๑
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๔	-	-	-๐.๐๗	-๐.๒๔
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๒๑	-	-	-	๐.๑๗
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๓๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุงานต่ำกว่า ๕ ปี มีการประยุกต์ หลักกรูณาในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้มีอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๔ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
จำแนกตามอายุงาน ด้านมุกิตา

(n=๒๔๒)

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๔.๖๑	๔.๑๗	๔.๓๙	๔.๕๗
ต่ำกว่า ๕ ปี	๔.๖๑	-	๐.๓๘*	-๐.๒๑	๐.๐๔
๖ - ๑๐ ปี	๔.๑๗	-	-	-๐.๒๒	-๐.๓๙*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๓๙	-	-	-	๐.๑๗
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๕๗	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการทดสอบโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุงานต่ำกว่า ๕ ปี มีการประยุกต์หลัก มุกิตาในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้มีอายุงาน ๖ - ๑๐ ปีและที่มีอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี ยังแตกต่างกับผู้ที่มีอายุงาน ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกนั้นไม่พบ ความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๕ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
จำแนกตามอายุงาน ด้านอุเบกขา

(n=๒๔๒)

อายุงาน	\bar{X}	อายุงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๙๙	๓.๙๕	๔.๓๕	๔.๓๓
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๙๙	-	๐.๑๔	-๐.๓๖*	-๐.๓๓*
๖ - ๑๐ ปี	๓.๙๕	-	-	-๐.๕๐*	-๐.๔๗*
๑๑ - ๑๕ ปี	๔.๓๕	-	-	-	๐.๐๒
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๓๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบโดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุงานต่ำกว่า ๕ ปี มีการประยุกต์หลักอุเบกขาในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้ที่มีอายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปี และผู้ที่มีอายุงาน ๑๖ ปีขึ้นไป และ ผู้ที่มีอายุงาน ๖ - ๑๐ ปี แตกต่างกับผู้ที่มีอายุงาน ๑๑ - ๑๕ ปี และผู้ที่มีอายุงาน ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๒๔๒)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร		ตำแหน่ง						F	Sig.
		ข้าราชการประจำ (๑๓๘ คน)		ข้าราชการฝ่ายเมือง (๕๐ คน)		ลูกจ้าง (ชั่วคราว) (๓๙ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านเมตตา	๔.๔๔	๐.๕๘	๔.๒๙	๐.๕๒	๔.๓๔	๐.๔๕	-๐.๘๗	๐.๓๘
๒)	ด้านกรุณา	๔.๒๔	๐.๕๗	๔.๒๔	๐.๕๗	๔.๓๔	๐.๕๒	-๑.๒๗	๐.๒๐
๓)	ด้านมุทิตา	๔.๑๑	๐.๖๕	๔.๔๔	๐.๕๘	๔.๔๔	๐.๔๙	-๐.๐๘	๐.๙๓
๔)	ด้านอุเบกขา	๔.๒๙	๐.๕๒	๔.๑๑	๐.๖๕	๔.๐๑	๐.๖๗	-๑.๑๗	๐.๒๔
ภาพรวม		๔.๒๗	๐.๕๘	๔.๒๗	๐.๕๘	๔.๒๘	๐.๕๓	-๐.๘๕	๐.๔๔

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๖ การเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมจำแนกตามรายได้

ตารางที่ ๔.๑๗ เปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม จำแนกตามรายได้

(n=๒๔๒)

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร		รายได้								F	Sig.
		น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท		๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท		มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านเมตตา	๓.๗๒	๐.๗๗	๓.๖๑	๐.๕๑	๓.๗๒	๐.๖๔	๓.๗๕	๐.๗๖	๐.๓๙	๐.๗๖
๒)	ด้านกรุณา	๓.๖๗	๐.๖๖	๓.๖๘	๐.๕๔	๓.๗๓	๐.๖๔	๓.๗๗	๐.๖๗	๐.๒๓	๐.๘๗
๓)	ด้านมุทิตา	๓.๖๕	๐.๗๐	๓.๖๔	๐.๕๘	๓.๕๙	๐.๖๕	๓.๗๒	๐.๖๘	๐.๓๖	๐.๗๙
๔)	ด้านอุเบกขา	๓.๗๔	๐.๘๙	๓.๖๕	๐.๕๑	๓.๖๗	๐.๖๗	๓.๖๒	๐.๘๒	๐.๑๗	๐.๙๒
รวม		๓.๗๐	๐.๗๖	๓.๖๕	๐.๕๔	๓.๖๘	๐.๖๕	๓.๗๒	๐.๗๓	๐.๒๙	๐.๘๔

ตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่ได้จากคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงในแต่ละด้านดังนี้

๔.๔.๑ ด้านการประยุกต์เมตตาเพื่อการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค ได้แก่

- (๑) งานมีกำหนดเวลาเร่งด่วน งานเสร็จไม่ทัน
- (๒) มีเรื่องขัดแย้งกันในระหว่างการปฏิบัติงาน
- (๓) ไม่มีความเสียสละในการทำงาน
- (๔) มีความอิจฉาริษยาต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
- (๕) ไม่มีความจริงใจต่อกันในการทำงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการ ได้แก่

- (๑) ควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อน
- (๒) ควรใช้หลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ
- (๓) จัดให้มีการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ
- (๔) ต้องจัดให้มีการอบรมธรรมะให้บุคลากร
- (๕) ผู้บังคับบัญชาต้องสอนบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

๔.๔.๒ ด้านการประยุกต์กรรณาเพื่อการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค ได้แก่

- (๑) การทำงานมีความเห็นแก่ตัว ไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- (๒) เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานไม่มีใครช่วยเหลือ
- (๓) ขาดความสามัคคีในการทำงาน
- (๔) เมื่อพบปัญหาต่างคนก็ต่างต้องแก้ไขด้วยตนเองทั้งที่บางครั้งไม่อาจทำได้คนเดียว
- (๕) บุคลากรในองค์กรเดียวกันขัดแย้งกันไม่ยอมให้ใครในองค์กรได้ดี

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่

- (๑) ควรช่วยเหลือกันในการทำงาน
- (๒) ปรีกษาหารือเมื่อพบปัญหา
- (๓) ควรมีการส่งเสริมความสามัคคีด้วยการแข่งกีฬา
- (๔) ควรช่วยเหลือผู้อื่นแม้ว่าจะไม่ใช่งานของเราก็ทำตามถ้าเราทำได้
- (๕) ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีกับองค์กร

๔.๔.๓ ด้านการประยุกต์มูทิตาเพื่อการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค ได้แก่

- (๑) การปฏิบัติงานบางครั้งเกิดความเครียดกลัวว่างานจะไม่เสร็จตรงตามเวลา
- (๒) มีปัญหาบางครั้งคนทำงานไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง
- (๓) อัจฉาที่เพื่อนร่วมงานมีชื่อเสียง
- (๔) เห็นแก่ตนไม่ยอมให้ใครได้ดี
- (๕) กลัวว่าเพื่อนร่วมงานจะได้หน้าทีการทำงานดีกว่าตน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่

- (๑) แสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จ
- (๒) องค์กรต้องมีความเด็ดขาดไม่กลัวกับปัญหาจากบุคคลที่ไม่ทำงาน
- (๓) จัดให้มีการอบรมธรรมะ
- (๔) จัดให้มีการแข่งขันกีฬาแบบทีมโดยจัดบุคลากรที่มีปัญหากันให้อยู่ทีมเดียวกัน

(๕) องค์กรต้องมีกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้แน่นอนไม่เลื่อนโดยตามอำเภอใจ

๔.๔.๔ ด้านการประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน

ปัญหา อุปสรรค ได้แก่

- (๑) มีการชิงดีชิงเด่นกันค่อนข้างสูงในระหว่างการทำงาน
- (๒) ผู้นำเข้าข้างคนของตัวเอง
- (๓) เข้าข้างคนผิด
- (๔) แบ่งพรรค แบ่งพวก
- (๕) ไม่ลงโทษผู้กระทำความผิด

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่

- (๑) ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน
- (๒) ต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างคนของตนเอง
- (๓) ไม่เข้าข้างคนผิด ผิดว่าไปตามกฎ
- (๔) จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร
- (๕) ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง“การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๒๔๒ คน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ๒ ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า ๒ ตัวเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference :LSD)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม สามารถสรุปได้ ดังนี้

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๕ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๐ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการประจำ จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘๐ มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๐

๕.๑.๒ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$, $S.D. = ๐.๔๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านการประยุกต์เมตตาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๑$, $S.D. = ๐.๔๙$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงในข้อ “ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน”

๕.๑.๒.๒ ด้านการประยุกต์กรุณาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๙$, $S.D. = ๐.๕๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงในข้อ “ท่านมีความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุด คือ ท่านอยากเห็นเพื่อนร่วมงานพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง

๕.๑.๒.๓ ด้านการประยุกต์มุทิตาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$, $S.D. = ๐.๕๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงที่สุดในข้อ “ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบกับความสุขในชีวิต” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบกับความเสี่ยงในการทำงาน”

๕.๑.๒.๔ ด้านการประยุกต์อุเบกขาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$, $S.D. = ๐.๖๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม อยู่ในอันดับที่สูงที่สุดในข้อ “ท่านให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกเพศ วัย ฐานะ หรือศาสนา” และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ “ท่านไม่ดื้อรั้นจนช่วยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิด”

ตารางที่ ๕.๑ สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑	เพศ	-๐.๘๕	-	๐.๔๔	-	/
สมมติฐานที่ ๒	อายุ	-	๐.๘๘	๐.๓๘	-	/
สมมติฐานที่ ๓	ระดับการศึกษา	-	๑.๙๒	๐.๒๖	-	/
สมมติฐานที่ ๔	อายุงาน	-	๖.๘๙	๐.๐๐*	/	-
สมมติฐานที่ ๕	ตำแหน่ง	-	-๐.๘๕	๐.๔๔	-	/
สมมติฐานที่ ๖	รายได้ต่อเดือน	-	๐.๒๙	๐.๘๔	-	/

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีดังนี้

๕.๑.๔.๑ ด้านการประยุกต์เมตตาเพื่อการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ งานมีกำหนดเวลาเร่งด่วน งานเสร็จไม่ทัน มีเรื่องขัดแย้งกันในระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน อิจฉาริษยา ผู้ร่วมงานไม่ยอมยกให้ผู้อื่นได้ดีผู้ร่วมงานไม่มีความเสียสละ

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการ ได้แก่ ควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อน ควรใช้หลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ ควรจัดอบรม ธรรมะ ปลุกฝังจิตใจของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น สอนให้ผู้ร่วมงานรู้จักการเสียสละ

๕.๑.๔.๒ ด้านการประยุกต์กรุณาเพื่อการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ การทำงานมีความเห็นแก่ตัว ไม่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานไม่มีใครช่วยเหลือ ขาดความสามัคคีในการทำงาน ต้องทำงานผู้เดียวทั้งที่งานนั้นตนเองต้องอาศัยผู้อื่น ไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการ ได้แก่ ควรช่วยเหลือกันในการทำงาน ปรึกษาหารือ เมื่อพบปัญหา ควรมีการส่งเสริมความสามัคคีด้วยการแข่งกีฬา ควรช่วยเหลือผู้อื่นถ้างานนั้นเราทำได้ รู้จักแบ่งปันของให้กับผู้อื่น

๕.๑.๔.๓ ด้านการประยุกต์มุกิตาเพื่อการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ การปฏิบัติงานบางครั้งเกิดความเครียดกลัวว่างานจะไม่เสร็จตรงตามเวลา บางคนในองค์กรไม่ยอมเห็นใครได้ดี อิจฉากลับเพื่อนร่วมงานด้วยกันมีชื่อเสียงเกินหน้าตน คนทำงานไม่ได้รับตำแหน่งเนื่องจากบางคนในองค์กรมีปัญหา ดีใจที่เห็นผู้อื่นประสบปัญหาโดยไม่สนใจว่าเขาจะรู้สึกเช่นไร

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ แสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จ องค์กรควรปลูกฝังจิตใจคนภายในให้รู้จักชื่นชมผู้อื่นที่ได้ดี ไม่ควรอิจฉาริษยาผู้อื่น องค์กรควรมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ควรจัดให้มีการอบรมธรรมะในองค์กร

๕.๑.๔.๔ ด้านการประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ มีการชิงดีชิงเด่นกันค่อนข้างสูงในระหว่างการทำงาน ผู้นำเข้าข้างคนของตนเอง ไม่ลงโทษผู้กระทำความผิด เลื่อนตำแหน่งให้คนของตน ไม่เลื่อนตำแหน่งให้ผู้ที่ตนไม่ชอบ

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เข้าข้างคนของตนเอง ลงโทษผู้กระทำความผิด ไม่เลื่อนตำแหน่งให้คนของตน โดยผลการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๒.๑ จากการศึกษาเกี่ยวกับทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า มีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการประยุกต์เมตตาเพื่อการปฏิบัติงาน ๒) ด้านการประยุกต์กรุณาเพื่อการปฏิบัติงาน ๓) ด้านการประยุกต์มุกิตาเพื่อการปฏิบัติงาน ๔) ด้านการประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$, $S.D. = ๐.๔๔$) และในแต่ละด้าน พบปัญหาทางการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นประเด็นจากข้อคำถามในแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำสุดของแต่ละด้าน ดังกล่าวนี้มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

๑) ด้านการประยุกต์เมตตาเพื่อการปฏิบัติงาน

ด้านการประยุกต์เมตตาในการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้านเมตตาเพื่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๑$) แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นข้อคำถาม พบว่า “ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน” อยู่อันดับต่ำที่สุด ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังขาดการเสียสละความสุขส่วนตัวที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นเพียงการทำหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในการงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด” ($\bar{X} = ๔.๓๑$)

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากเมตตาพรหมวิหารเป็นหลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์โดยความหมายได้แก่ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน คือ มองในส่วนที่ดี มีการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ใช้คนให้สอดคล้องกับลักษณะที่ดีหรือลักษณะที่เด่นของเขาการทำงานก็จะประสบกับผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระเมธีธรรมาภรณ์^๑ (ประยูร ธมฺมจิตโต)** ได้กล่าวว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรัก ความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงานความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เมตตาหรือความรักจึงเกิดจากการมองคนอื่นในแง่ดีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในปัจจุบัน ต่างดิ้นรนทำมาหากิน เห็นแก่ตัว ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในข้อนี้ออกมาต่ำกว่าทุกข้อ ทั้งนี้คำว่า “เมตตา” ก็ใช้ว่าบุคคลนั้นจะต้องเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือบุคคลอื่นเสมอไปเมื่อไม่สามารถช่วยเหลือได้ทางกายก็สามารถช่วยเหลือได้ในทางอื่น เช่น ช่วยเหลือด้วยกำลังทรัพย์ หรือส่งกำลังใจ ความรักความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขและประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ **พิสิฐุ เจริญสุข^๒** ได้กล่าวว่า เมตตา คือ แผ่ไมตรีจิตสนิทสนมกับผู้น้อยหวังความดีความงามแก่เขากล่าวสั้นๆ ก็คือ ความปรารถนาจะให้เขาเป็นสุขนั่นเองตั้งใจให้พ้นจากอันตรายและจากความอาฆาตบาดหมางใจกันให้สามัคคีกลมเกลียวกัน คุณธรรมข้อนี้ย่อมเป็นเครื่องบำรุงอวัยวะให้คิดเอื้อเพื่อเผื่อแผ่กันและชำระล้างเสียได้ซึ่งมลทิน คือ ตัวพยาบาท ความคิดคร่ำประโยชน์แต่ถ้ามีเมตตาอยู่ในดวงจิตแล้ว ก็จะรักษาหัวใจไม่ให้คิดไม่ดี อันนำไปสู่ความเสียหายได้

๒) ด้านการประยุกต์กรรณาเพื่อการปฏิบัติงาน

ด้านการประยุกต์กรรณาเพื่อการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้านกรรณาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๙$) เมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านมีความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานย่อมกับความเดือดร้อนและความลำบากต่างๆ ที่เกิดได้ ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อ

^๑พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), *มณีแห่งปัญญา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

^๒พิสิฐุ เจริญสุข, *ปกิณกรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๙.

ได้ประสบพบเห็นความไม่เป็นธรรม ความทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับ **คหฬ ไชโยธา**^๓ ได้กล่าวไว้ว่า
 กรุณา คือ ความปรารถนาจะช่วยผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ยากและความลำเค็ญต่าง ๆ เห็นอก
 เห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสงสารเพื่อนร่วมงานที่
 พลาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานไม่ว่า
 จะอยู่ในระดับใดย่อมประสบกับความสมหวังและไม่สมหวัง เมื่อเพื่อนร่วมงานพลาดโอกาส
 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม เขาย่อมมีความทุกข์ใจ เกิดความท้อแท้
 ในการทำงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องแสดงออกด้วยความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจ ด้วยการ
 เข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจ สงสารเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เปิดใจกว้าง
 รับฟังปัญหาของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ **พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร)**^๔ ได้กล่าวไว้ว่า
 กรุณา คือ การมีความสงสารเห็นคนหรือเห็นสัตว์ก็ตั้งใจสงสาร คิดว่าเขากับเราต้องการความสุข
 เกลียดความทุกข์ฉันใด ถ้าเขามีทุกข์ไม่เกินวิสัยที่เราจะช่วยให้ เราจะช่วย

๓) ด้านการประยุกต์มุกิตาเพื่อการปฏิบัติงาน

ด้านการประยุกต์มุกิตาในการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้านกรุณา
 เพื่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๔$) เมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านมีความดีใจกับ
 เพื่อนร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก มุกิตาพรหมวิหาร คือ
 คุณธรรมที่ทำให้จิตอ่อนไหวไปตามอารมณ์หรือความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มุกิตา
 พรหมวิหารธรรม อาจมองในด้านความเป็นธรรมชาติของมนุษย์ชาติก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ
คหฬ ไชโยธา^๕ ได้กล่าวไว้ว่า มุกิตา คือ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ เช่น
 การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุกิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัดความอิจฉาริษยาได้
 เพราะ การอิจฉาริษยาผู้อื่นย่อมมีแต่ความทุกข์ จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มี
 มุกิตา มีความสุขกายสุขใจ หน้าตาสดชื่น และเป็นที่รักของคนทั่วไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
 ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความมีชื่อเสียงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
 ทั้งนี้เนื่องมาจาก มุกิตาพรหมวิหาร คือ การชื่นชมต่อคุณงามความดีของผู้อื่น หรือต่อการได้
 ลาก ได้ยศ ได้รับความสุข ได้รับความสรรเสริญของผู้อื่น ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ เมื่อประสบพบ
 เห็นความสำเร็จ การพ้นจากความยากลำบาก การพ้นจากโทษ การพ้นจากข้อกล่าวหา

^๓ ศ.คหฬ ไชโยธา, **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พริ้นติ้ง
 เฮ้าส์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๖ – ๑๔๗.

^๔ พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร), **“หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อพระราชพรหมยาน”**,
 (กรุงเทพมหานคร : เบลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

ก็มีความพลอยยินดีกับเขา ซึ่งสอดคล้องกับ พระเมธีธรรมาภรณ์^๖ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสุขนั้นการบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่กลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบทามมีเขา ไม่ควรกีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทำงานแสดงความสามารถเต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าของคนร่วมงาน มุทิตาจะทำลายความริษยาในใจนักบริหาร ถ้านักบริหารมีจิตริษยาลูกน้องเสียแล้ว ลูกน้องจะรับรู้ความริษยานั้นและจะไม่ทุ่มเททำงานให้

๔) ด้านการประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน

ด้านการประยุกต์อุเบกขาในการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้านกรุณาเพื่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) เมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกเพศ วัย ฐานะ หรือศาสนา” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากในองค์กรมีเจ้าหน้าที่มากมาย ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านเพศ วัยวุฒิ ฐานะและศาสนา ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น หลักอุเบกขาพรหมวิหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมเกี่ยวกับความเป็นกลาง วางเฉย แต่ความเป็นกลางวางเฉยนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัญญารู้เท่าทันกับสภาพที่เกิดขึ้น โดยปราศจากอวิชชา ซึ่งสอดคล้องกับ พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน^๗ (นาทองไชย) ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ และอนิฏฐารมณแล้วปราศจากอคติ ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชังพร้อมที่จะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมโนษยธรรมที่ประเสริฐ ถ้าหากว่ามนุษย์มีพรหมวิหารจะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่ดิ้นรนชวนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิด อยู่ในระดับบางครั้ง ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะย่อมมีความผูกพันรักใคร่ช่วยเหลือจุนเจือกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานกระทำความผิดก็มีจิตใจเอนเอียงคิดจะช่วยเหลือ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติของปุถุชนที่ยังมีกิเลสอยู่ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องรู้จักวางตัวให้เป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย ไชโยธธา^๘ ได้กล่าวไว้ว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางตั้งตนเป็น

^๖ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *มณีนั่งปัญหา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

^๗ พระชัยชนะ ธมฺมทินฺโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมโนษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, หน้า ๓๗.

^๘ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

กลาง เมื่อปฏิบัติตาม ๓ ข้อ ข้างต้นแล้ว ไม่เป็นผลด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความรักหรือความชังหรือปกปิดความผิดของคนที่ตนรักและโยนความผิดให้คนที่ตนเกลียดชัง

๕.๒.๒ จากผลการเปรียบเทียบการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สิทธิและหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมทั้งเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานมุ่งหวังความสำเร็จขององค์กรร่วมกันทั้งชายและหญิง จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อูลัย คนมัน** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐” จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทุกปัจจัยส่วนบุคคล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^๙

๒) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยคำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีและเคารพในสิ่งที่ควรเคารพทุกช่วงอายุ จึงไม่ส่งผลต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย **คณศ กลิ่นสุคนธ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๐}

^๙ อูลัย คนมัน, “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

^{๑๐} คณศ กลิ่นสุคนธ์, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

๓) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนยศต่าง ๆ และการดำรงตำแหน่ง ตามระดับการศึกษา จึงไม่ส่งผลต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ก่าพล ทับทิมไทย** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ” จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๑}

๔) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุงานมากส่วนใหญ่จะรู้จักนำหลักพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อูลัย คนมัน** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐” โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒}

๕) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดี จึงทำให้การดำรงตำแหน่งงานต่าง ๆ ไม่ส่งผลต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **โกสิน พูลวัน** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทรรศนะของผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐” จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๓}

^{๑๑}ก่าพล ทับทิมไทย, “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการการศึกษากองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๔๖.

^{๑๒}อูลัย คนมัน “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

^{๑๓}โกสิน พูลวัน “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทรรศนะของผู้บริหารและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

๖) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก มีการปรับเงินเดือน หรือพิจารณาให้เงินเดือนจากระดับการศึกษาหรือจากอายุงานเป็นสำคัญ จึงไม่ส่งผลต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทัย คำล้าณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี” จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๔}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านเมตตา ควรรักษาและพัฒนาส่งเสริมให้มีความรัก ความหวังดี มีไมตรีต่อกัน ประารถนาให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข

๒) ด้านกรุณา ควรปรับปรุงและส่งเสริมให้มีความกรุณาความสงสารเห็นใจ ประารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารหวั่นใจ คิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์

๓) ด้านมุกิตา ควรรักษามาตรฐานไว้และส่งเสริมให้มีมุกิตาจิต รู้สึกพลอยชื่นชมยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ จนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไม่แสดงความอิจฉาริษยากลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบบัตรมี

๔) ด้านอุเบกขา ควรรักษาและพัฒนาส่งเสริมหลักอุเบกขา รู้จักวางเฉยเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง มีความยุติธรรมเที่ยงตรง เที่ยงธรรมดุจตาชั่งในการให้รางวัล และลงโทษ

^{๑๔}อุทัย คำล้าณ, “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาบุคลากร โดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับพรหมวิหาร ๔ ของหน่วยงานอื่นว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

๓) ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานในองค์กร

๔) ควรศึกษาการประยุกต์แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรตามหลักพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

๕) ควรศึกษาการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมทุกระดับ จะได้สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

คณะกรรมการอบรมข้าราชการและประชาชน. “โครงการอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรมประชาชนในเทศบาล”. ม.ป.ท., ๒๕๔๓.

ชาญชัย แสวงศักดิ์. คำอธิบายกฎหมายปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๕๑.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๔๑

दनัย ไชยโยธา, รองศาสตราจารย์. พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๔๔.

ทินพันธ์ นาคะตะ. พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด สหายบล็อกการพิมพ์, ๒๕๔๓.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๐.

เทียม โชควัฒนา. ๖๓ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทตลาดาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๙.

ณรงค์ โพธิ์พุกษานนท์. ระเบียบวิธีวิจัย : แนวการเขียนเค้าโครงงานวิจัยและรายงานการวิจัยประจำภาค. กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, ๒๕๔๖.

นิภา เมธาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.

บุญเกียรติ โชควัฒนา. ๖๓ หลักคิดและปรัชญาการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ตลาดาพับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๙. หน้า ๖.

- บุญมา จิตจรัส. มงคล ๓๘ ประการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๓.
- บุญมี แทนแก้ว. จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โอเดียน สโตร์, ๒๕๓๗.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ.
กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๘.
- ปัญญานันทภิกขุ (ปั่น ปญฺญานนฺโท). แสงธรรมนำชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา,
๒๕๔๓.
- ประยูท เจริญสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.
- พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จตฺตวณฺโณ). การพัฒนาจิต. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นครปฐม : โรงพิมพ์มหา
มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พระในบ้าน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่,
๒๕๔๓.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). ความสุขที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ
พุทธธรรม, ๒๕๔๐.
- _____. ความรักจากวาเลนไทน์ สู่ความเป็นไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร :
มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๘.
- _____. คุณบิดามารดาสุดพรรณนามหาศาล. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- _____. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๔๒.
- พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตฺติทินฺโน). พระธรรมญาณมุนี ๘๔. กรุงเทพมหานคร :
อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๓๑.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.
พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส. อาร์. ฟรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.
- _____. รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐.
- พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี). คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๘.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์ฟรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๑.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตฺโต). มณีแห่งปัญญา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร.
กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๐.
- _____. และคณะ. วิมุตติมรรค. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เคล็ดไทย จำกัด,
๒๕๓๘.

พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร). “หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อพระราชพรหมยาน”.

กรุงเทพมหานคร : เบลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘.

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยปรมัตถโชติกะ. มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา. พิมพ์ครั้งที่ ๕.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พิทยา บวรวัฒนา. การบริหารเชิงบูรณาการ. นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

พิสิฐ เจริญสุข. ปกิณกะธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗.

_____. และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์. ๒๕๔๖.

วัชร บวรณสิงห์. การบริหารหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์. นิติเวชศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๐.

วรญา ทองอ่อน. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘.

วรเดช จันทรศร. วิวัฒนาการของการปรับปรุงและปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของไทย. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.

สุชีพ ปญญาณุกาพ. พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๔.

สุเมธ ตันติเวชกุล, ดร. “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี” ในโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. องค์ความรู้การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ชุดที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด, ๒๕๔๓.

สถาบันบันลือธรรม. พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มหาราชเฉลิมฉลอง ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป..

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.

สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

_____. แนวคิดว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งกับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย, ๒๕๔๓.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สมพร เทพสิทธิทา. คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทของข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร : สมาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๐.

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ผู้แปล. คัมภีร์วิสุทธิมรรค. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูณ, ๒๕๔๑.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. สารานุกรมพระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๒๗.

สมเด็จพระมหาธีรวงศ์ (พิมพ์ ธรรมโร). บทสร้างนิสัย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทแสงฟ้า จำกัด, ๒๕๑๘.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). พรหมวิหารธรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทสหการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. รวมธรรมะ. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๓๗.

สวัสดิ์ ทองมีเพชร. การพัฒนาคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.

ไสว มาลาทอง. คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

แสวง บุญเฉลิมวิภาศ. รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๓.

สำนักราชเลขาธิการ. ประมวลพระราชดำรัส และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๓๘.

อนันท์ งามสะอาด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่งเสริมอาชีพ, ๒๕๔๗.

(๒) วารสาร :

พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตภาโณ). “วินัยปิฎก : ศาสตร์แห่งการปกครอง”, วารสาร**บัณฑิตสาร มจร**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๘(๒๕๔๙) : ๔๓.
 อรศิริ (หงษา) เกตุศรีพงษ์. “สังคหวัตถุ ๔”, **Productivity World**. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ (พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๔๖.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

โกสิน พูลวัน. “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทรรศนะของผู้บริหารและครูเทศบาลใน เขตการศึกษา๑๐”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี, ๒๕๔๕.
 กำพล ทับทิมไทย. “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓.
 คณศ กลิ่นสุคนธ์. “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.
 จันทกาญจน์ นกแก้ว. “การปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.
 เนตรชนก โปธารามิก. “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
 ประคัลภ์ จันทรโอชา. “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
 ประภาเพ็ญ สุวรรณ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบล”. **รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.
 พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย. “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษา เฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”. **วิทยานิพนธ์อักษร ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

- พระชัยชนะ ฐมมทินุโน (นาทองไชย). “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระมหาธีรยุทธ์ ธีรยุตโต (เกษตรสุนทร). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องอารมณ์สมถกรรมฐานในพุทธปรัชญาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- พระมหาทองพูน สติสมปโน (เสื่อขาว). “การคบมิตรในพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- พระมหาบุญเรือน ปภังกร (พิลาพันธ์). “ศึกษาวิเคราะห์เมตตาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- พระมหาสงกรานต์ ฐมมธโร (ขยันทำ). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องเมตตาในพระไตรปิฎก”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระมหาสุทธิชัย จิตชโย (ถาวรศีล). “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหารธรรมในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระมหาสมชาย สิริจันโท (หานนท์). “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระมานิต เตชวโร (อุदनอก). “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- มรุต วันทนากร. ผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงของเทศบาล ภายหลังจากเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- มานิตา สุขสำราญ. “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

วรรณภา รัชตารมย์. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”. **ปริญาญาคูศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๔๗.

สมชาย วรรณลู. “การใช้พรหมวิหาร ๔ ธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา : ศึกษาเฉพาะกรณีศาลจังหวัดยโสธร”. **สารนิพนธ์ปริญาญาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อุทัย คำลั่น. “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

อุทัย คนมัน. “การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

คณะกรรมการอบรมข้าราชการและประชาชน. “โครงการอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรมประชาชนในเทศบาล”. ม.ป.ท., ๒๕๔๓, (อัดสำเนา).

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

มานี, “ธรรมคำกลอน”, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๐,

<<http://www.samathi.com/meditation/showthread.php?t=1071>> (21 April 2009).

เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, “ข้อมูลองค์กร”,

<<http://www.omyai.go.th/profile.html>>. เข้าถึงเมื่อวันที่ (๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔).

๒. ภาษาอังกฤษ :

Campbell, Roaid F. and Others. **Introduction to Educational Administration**. Boston : Allyn and Bacon, 1997.

Simon, Herbert. A. **Public Administration**. New York : Alfred A Kuopf, 1996.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ข
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา								
๑	ท่านมีความรักปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุข	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านจะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตากรุณา								
๖	ท่านรู้สึกสงสาร เพื่อนร่วมงานที่ประสบกับความลำบาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ท่านมีความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านอยากเห็นเพื่อนร่วมงานพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ท่านเห็นใจเพื่อนร่วมงานที่ถูกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑๐	ท่านมีความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ให้คลายความเดือนร้อน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา								
๑๑	ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ท่านชื่นชมดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับคำชมเชยในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จในชีวิต	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา								
๑๖	ท่านวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างใคร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	ท่านให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงานโดยไม่เลือกเพศ วัย ฐานะ หรือศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิดถูกลงโทษทางวินัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ท่านไม่เอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	ท่านไม่ดื้อนรชนชวนช่วยเหลือนเพื่อนร่วมงานที่กระทำผิด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	75.27	113.030	.821	.962
A2	75.23	114.668	.742	.963
A3	75.03	113.689	.724	.963
A4	75.67	117.264	.647	.964
A5	75.30	114.493	.690	.963
A6	75.50	116.879	.805	.962
A7	75.40	114.248	.862	.961
A8	75.33	111.333	.819	.962
A9	75.37	109.551	.859	.961
A10	75.67	111.747	.809	.962
A11	75.20	110.372	.850	.961
A12	75.17	111.109	.837	.961
A13	75.07	111.444	.828	.961
A14	75.10	111.266	.850	.961
A15	75.13	110.533	.859	.961
A16	75.70	116.217	.717	.963
A17	75.50	115.224	.651	.964
A18	75.67	116.575	.702	.963
A19	75.80	116.717	.554	.965
A20	75.87	121.568	.288	.967

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .964

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง โดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐมต่อไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ตอนดังนี้ คือ

ตอนที่ ๑ บั้จจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

หมายเหตุ

๑) การประยุกต์เมตตาเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้ความรัก ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้เขาได้รับความสุข และประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน

๒) การประยุกต์กรุณาเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสงสารคิดช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง เพื่อให้เขาพ้นจากทุกข์ทั้งปวง หรือใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก ความเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นทางทุกข์กายและทางทุกข์ใจ

๓) การประยุกต์มุทิตาเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพลอยยินดีทั้งต่อหน้าและลับหลังเมื่อเพื่อนร่วมงานได้ดีมีความสุข มีความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน

๔) การประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การวางใจเป็นกลางทั้งต่อหน้าและลับหลังหรือให้ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน วางเฉยไม่ตีใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

๑ ๒ ๓

๑. เพศ

- () ชาย ๔
() หญิง

๒. อายุ

- () ๑๘- ๓๐ ปี
() ๓๑- ๔๒ ปี ๕
() ๔๓ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
() ระดับปริญญาตรี ๖
() สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

๔. อายุงาน

- () ต่ำกว่า ๕ ปี
() ๕ - ๑๐ ปี ๗
() ๑๑- ๑๕ ปี
() ๑๖ ปีขึ้นไป

๕. ตำแหน่ง

- () ข้าราชการประจำ ๘
() ข้าราชการฝ่ายการเมือง
() ลูกจ้างชั่วคราว

๖. รายได้/เดือน

- () ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐บาท ๙
() ๑๐,๐๐๐ บาท
() มากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

ตอนที่ ๒ การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลลำไทรใหญ่
อำเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการ ปฏิบัติงาน (เมตตา)	เกณฑ์การประยุกต์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย	
๑	ท่านมีความรักปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทุกคน						๑๐
๒	ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน						๑๑
๓	ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุข						๑๒
๔	ท่านเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน						๑๓
๕	ท่านจะปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความ จริงใจเสมอ						๑๔
	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการ ปฏิบัติงาน (กรุณา)						
๖	ท่านรู้สึกสงสาร เพื่อนร่วมงานที่ประสบกับ ความลำบาก						๑๕
๗	ท่านมีความเห็นใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบ เคราะห์กรรม						๑๖
๘	ท่านอยากเห็นเพื่อนร่วมงานพ้นจากความ ทุกข์ทั้งปวง						๑๗
๙	ท่านเห็นใจเพื่อนร่วมงานที่ถูกเลิกจ้างงาน อย่างไม่เป็นธรรม						๑๘
๑๐	ท่านมีความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่ให้คลายความเดือนร้อน						๑๙

ลำดับ ที่	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการ ปฏิบัติงาน (มุกิตา)	เกณฑ์การประยุกต์					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย	
๑๑	ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน						๒๐ ๒๑ ๒๒ ๒๓ ๒๔
๑๒	ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้ เลื่อนตำแหน่ง						
๑๓	ท่านมีความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ ประสบกับความสุขในชีวิต						
๑๔	ท่านชื่นชมดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับ คำชมเชยในการทำงาน						
๑๕	ท่านแสดงความดีใจกับเพื่อนร่วมงานที่ ประสบกับความสำเร็จในการทำงาน						
	การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการ ปฏิบัติงาน (อุเบกขา)						
๑๖	ท่านวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างใคร						๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙
๑๗	ท่านให้ความยุติธรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยไม่เลือกเพศ วัย ฐานะ หรือศาสนา						
๑๘	ท่านมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานถูก ลงโทษทางวินัย						
๑๙	ท่านไม่เอนเอียงเข้าข้างเพื่อนร่วมงานที่ สนิทสนม						
๒๐	ท่านไม่ดัดจริตจนชวนช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่กระทำผิด						

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

๑. ด้านเมตตา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๒. ด้านกรุณา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๓. ด้านมุทิตา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๔. ด้านอุเบกขา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ (ตอบแบบสอบถาม)

พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ – สกุล : พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)
- วัน เดือน ปีเกิด : วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๒
- การศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๑๘ : สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๗ โรงเรียนวัดเทียนดัด (นครผลพิทยาคาร) ตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. ๒๕๒๗ : สอบได้นักธรรมชั้นเอก สำนักเรียนวัดเทียนดัด ตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. ๒๕๔๘ : สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พ.ศ. ๒๕๕๒ : สำเร็จหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา (เกียรตินิยมอันดับสอง) มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พ.ศ. ๒๕๕๓ : เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- ตำแหน่ง : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดเทียนดัด
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดเทียนดัด ตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๑๐
- โทรศัพท์ ๐๘๙ - ๐๕๓๒ - ๑๙๑
- E-mail : paitoon_70@yahoo.com