

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสากเหล็ก อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ได้ทำการวิจัยเพื่อใช้ประกอบการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

๒.๑ หลักพรหมวิหารธรรม

๒.๑.๑ ความเป็นมาของหลักพรหมวิหารธรรม

๒.๑.๒ ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม

๒.๑.๓ ความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม

๒.๑.๔ องค์ประกอบของหลักพรหมวิหารธรรม

๒.๑.๕ ประโยชน์ของหลักพรหมวิหารธรรม

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาล

๒.๓.๑ ประวัติและความเป็นมาของเทศบาล

๒.๓.๒ การบริหารงานของเทศบาล

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ หลักพรหมวิหารธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักพรหมวิหารธรรม ตามคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า จุดประสงค์ในการใช้ชีวิตแบบประเสริฐ เป็นหลักธรรมของผู้เป็นใหญ่หรือผู้นำที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้น้อย หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในทุกองค์กรพึงปฏิบัติต่อกัน หลักพรหมวิหารธรรมสามารถนำมาบูรณาการใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานได้อย่างดี เป็นหลักธรรมที่นำมาซึ่งความสันติสุขในองค์กรทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๑.๑ ความเป็นมาของหลักพรหมวิหารธรรม

ในอานาปานสติสูตร มัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึงพรหมวิหารธรรมว่า

๑) ดุริยทุกขทั้งหลาย ย่อมมีภิกษุในภิกษุสงฆ์นี้ ที่เป็นผู้ประกอบความเพียรในอันเจริญเมตตาอยู่แม้ภิกษุเช่นนี้ในหมู่ภิกษุนี้ก็มีอยู่^๑

๒) ดุริยทุกขทั้งหลาย ย่อมมีภิกษุในภิกษุสงฆ์นี้ ที่เป็นผู้ประกอบความเพียรในอันเจริญกรุณาอยู่แม้ภิกษุเช่นนี้ในหมู่ภิกษุนี้ก็มีอยู่^๒

๓) ดุริยทุกขทั้งหลาย ย่อมมีภิกษุในภิกษุสงฆ์นี้ ที่เป็นผู้ประกอบความเพียรในอันเจริญมุทิตาอยู่แม้ภิกษุเช่นนี้ ในหมู่ภิกษุนี้ก็มีอยู่^๓

๔) ดุริยทุกขทั้งหลาย ย่อมมีภิกษุในภิกษุสงฆ์นี้ ที่เป็นผู้ประกอบความเพียรในอันเจริญอุเบกขาอยู่แม้ภิกษุเช่นนี้ ในหมู่ภิกษุนี้ก็มีอยู่^๔

พรหมวิหารธรรม เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการบำเพ็ญบารมีมาแล้วหลายยุคหลายสมัย การเจริญพรหมวิหารธรรมจึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาลดังข้อมูลที่ปรากฏในพระสูตรปิฎกหลายแห่งเช่นมมเทวสูตร^๕ มหาสุทสสนสูตร^๖ และมหาโควินทสูตร^๗ เป็นต้น แต่การเจริญพรหมวิหารธรรมเหล่านั้นสามารถทำให้บรรลุผลได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่มีความสมบูรณ์พร้อมด้วยเหตุผลและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลอย่างครบถ้วนบริบูรณ์เหมือนการเจริญพรหมวิหารธรรมซึ่งปรากฏอยู่ในคำสอนของพระพุทธศาสนาดังพุทธพจน์ในเมตตาสหคตสูตรว่า

“เมตตาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างไรมีอะไรเป็นคติมีอะไรเป็นอย่างยิ่งมีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด อนึ่งอุเบกขาเจโตวิมุตติ ภิกษุทั้งหลายในโลกนี้พร้อมทั้งเทวโลกมารโลกพรหมโลกในหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์เทวดาและมนุษย์ เรายังไม่เห็นบุคคลที่จะทำจิตให้ยินดีได้ด้วย การตอบปัญหาเหล่านี้เว้นตถาคตหรือสาวกของตถาคตหรือผู้ที่ฟังจากคำสอนของตถาคตนี้”^๘

จากพุทธพจน์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าด้วยพระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณและพระกรุณาคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าองค์ธรรมในพรหมวิหารธรรม คือเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาจึงได้ถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งมีโอกาสแสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์ทั้งแบบแยกส่วนและแบบบูรณาการ สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธองค์ทรงนำการเจริญพรหมวิหารธรรมมาใช้ตอบปัญหาแก่เจ้าเสฏฐมานพและภราทวาทษมานพซึ่งมาทูลถามพระพุทธองค์เรื่องทางไปสู่พรหมโลกว่า^๙

^๑ ดุริยละเอียดยใน ม.อ. ๑๔/๒๘๖/๑๕๔.

^๒ ดุริยละเอียดยใน ม.อ. ๑๔/๒๘๖/๑๕๔.

^๓ ดุริยละเอียดยใน ม.ม. (ไทย) ๑๓/๓๐๙/๓๗๓-๓๘๑.

^๔ ดุริยละเอียดยใน ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๒๗/๒๕๖-๒๕๗.

^๕ ดุริยละเอียดยใน ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๖๒/๑๔๔.

^๖ ดุริยละเอียดยใน ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๓๕/๑๗๖-๑๗๗.

^๗ ดุริยละเอียดยใน ที.ส. (ไทย) ๙/๕๑๘-๕๕๙/๒๓๐-๒๔๗.

การละนิรณ ๕ ให้จิตใจสงบการเจริญ เมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิตและอุเบกขาจิต เป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลก ๖ และทรงแนะนำให้ภิกษุแผ่เมตตาให้แก่ตระกูลพญา ๔ ตระกูลเพื่อป้องกันและคุ้มครองรักษาตน^๘ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๑ สรุปหลักและความเป็นมาของหลักพรหมวิหารธรรม

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	หลักและความเป็นมาของหลักพรหมวิหารธรรม
ม.อุ. ๑๔/๒๘๖/๑๕๔.	ดูกรภิกษุทั้งหลาย ย่อมมีภิกษุในภิกษุสงฆ์นี้ ที่เป็นผู้ประกอบความเพียรในอันเจริญเมตตา กรุณา มุทิตาแม้ภิกษุเช่นนี้ในหมู่ภิกษุนี้ก็มีอยู่
ม.ม. (ไทย) ๑๓/๓๐๙/๓๗๓-๓๘๑.	พรหมวิหารธรรมเป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการทำเพียรบารมีมาแล้วหลายยุคหลายสมัย
ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๒๗/๒๕๖-๒๕๗.	มหาสุทฺธสสนสูตร
ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๖๒/๑๙๔.	มหาโควินทสูตร
ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๓๕/๑๗๖-๑๗๗.	เมตตาเจโตวิมุตติและอุเบกขาเจโตวิมุตติ ที่บุคคลเจริญแล้วอย่างใดมีอะไรเป็นคตมีอะไรเป็นอย่างยิ่งมีอะไรเป็นผลมีอะไรเป็นที่สุด
ที.สี. (ไทย) ๙/๕๑๘-๕๕๙/๒๓๐-๒๔๗.	องค์ธรรมในพรหมวิหารธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา จึงได้ถูกรวบรวมไว้เป็นหมวดธรรมหนึ่งในพระพุทธานุสาสนา
วิ.จู. (ไทย) ๗/๒๕๑/๑๕.	การเจริญเมตตาจิต กรุณาจิต มุทิตาจิตและอุเบกขาจิต เป็นเหตุให้ไปเกิดในพรหมโลก ๖ และคุ้มครองรักษาตน

๒.๑.๒ ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม

พรหมวิหารธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา^๙ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอย่างประเสริฐความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

๑) เมตตา หมายถึง ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขมีจิตใจอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ทั้งหลาย

๒) กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ใส่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อน

^๘ ดูรายละเอียดใน วิ.จู. (ไทย) ๗/๒๕๑/๑๕.

^๙ ดูรายละเอียดใน อง.ปญจก (บาลี) ๒๒/๑๙๒/๒๕.

๓) มุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตใจผ่องใสบันเทิงพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้น

๔) อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตใจเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่งไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่กระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งวางเฉยสงบใจมองดูผู้ดำรงในพรหมวิหารย่อมช่วยเหลือกัน เมตตาและกรุณาย่อมรักษาธรรมไว้ด้วยอุเบกขานั้นแม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือสัตว์ทั้งปวงแต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะไม่ให้เสียธรรม พรหมวิหาร ๔ เรียกอีกอย่างว่า อัปมัญญา ๔ เพราะแผ่สม่ำเสมอโดยทั่วไปไม่มีประมาณไม่มีขอบจำกัด^{๑๐}

คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลีแปลว่าธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐมี ๔ ข้อ คือเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา^{๑๑} พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ – ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานอธิบายความหมายของพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนามีความหมายหลายนัยคือ

๑) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหมเครื่องอยู่อย่างพรหมและทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหมโดยมุ่งประเด็นที่ว่าเมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิเจริญ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาล้วนส่งผลให้บรรลุลิขิตได้ตามลำดับ

๒) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม ๔ ประการนี้ประจำใจย่อมมีความรักสรรพสัตว์ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆไม่สำเร็จ

๓) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่คือผู้นำหรือผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบความทุกข์ยินดีด้วยเมื่อเขาประสบความสำเร็จและวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหารธรรมเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าอัปมัญญา ๔ เพราะมุ่งประเด็นที่ว่าแผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายเป็นพรหมวิหารของพระอริยะ^{๑๒}

อนึ่งเพื่อให้เข้าใจความหมายของพรหมวิหารธรรมมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงนำความหมายของพรหมวิหารธรรม ในทัศนะของนักวิชาการในพระพุทธศาสนาเถรวาทมาแสดงไว้ดังนี้

อธิบายว่าพรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมอันประเสริฐเนื่องจากพรหมวิหารธรรมเป็นข้อปฏิบัติเพื่อสัตว์อื่นเพราะต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่นและเป็นคุณธรรมที่ปราศจากโทษเหมือนพวกพรหม

^{๑๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๗.

^{๑๑} ประยุทธ์ หลงสมบุญ, พจนานุกรมมคธ-ไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๕๒๓.

^{๑๒} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ – ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐-๑๒๑.

และพระโพธิสัตว์ซึ่งอยู่ด้วยจิตปราศจากโทษมุ่งแสวงหาประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวง (เมตตา) ช่วยปลดปล่อยสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ให้แก่สัตว์ทั้งปวง (กรุณา) พลอยยินดีต่อสมบัติของสัตว์ทั้งปวง (มุทิตา) และยึดมั่นอยู่ในภาวะเป็นกลางๆ (อุเบกขา)^{๑๓} พรหม แปลว่า ผู้ประเสริฐวิหารแปลว่าความเป็นอยู่ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐด้วยอัปปมัญญา ๔ เมื่อรวมแล้วคือความเป็นอยู่ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐของบุคคล ผู้ประเสริฐชื่อว่าพรหมวิหาร^{๑๔} พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหมคือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐเป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข^{๑๕} เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหมธรรมประจำใจอันประเสริฐธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณความดียิ่งใหญ่^{๑๖} หรืออัปปมัญญาธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณหมายถึงเมตตากรุณามุทิตาอุเบกขาที่แผ่ไปในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายอย่างกว้างขวางสม่ำเสมอไม่จำกัดขอบเขต^{๑๗} เป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพระพรหม (พรหม-ประเสริฐ วิหาร-ธรรมเป็นเครื่องอยู่) หมายความว่าถ้าใครมีพรหมวิหารแล้วผู้นั้นเชื่อว่ามีธรรมประจำใจที่ประเสริฐหรือมีธรรมประจำจิตใจเหมือนกับพระพรหม พรหมวิหารหรือพรหมวิหารธรรมมี ๔ อย่าง คือ เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เป็นผู้สุข, กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์, มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี, อุเบกขา ความวางเฉยไม่ตีใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ พรหมวิหารธรรมจึงเป็นธรรมสำหรับมนุษย์ผู้มีจิตใจประเสริฐทุกคน เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ เป็นธรรมสำหรับบิดามารดา เป็นธรรมสำหรับพระพรหม^{๑๘} เป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนาและเป็นกัมมัญฐานคือการทำความจิตใจของตนให้สงบเป็นเบื้องต้น^{๑๙}

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรมหรือพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการทำให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกันอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขต้องใช้ความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา เป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่อบรมสั่งสอนในระหว่างการบำเพ็ญบารมีการเจริญพรหมวิหารธรรมจึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาลแต่การเจริญพรหมวิหาร ๔ เหล่านั้นไม่สามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่ปรมาตมประโยชน์ได้เหมือนการเจริญพรหมวิหาร ๔ ภายใต้หลักธรรมของพระพุทธศาสนาและพรหมวิหาร ๔ เป็นหมวดธรรมหนึ่งซึ่งพระอรรถกถาจารย์และนักวิชาการทาง

^{๑๓} พระพุทธโฆษาจารย์, คัมภีร์วิสุทธิมรรคฉบับ ๑๐๐ ปี สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจาสมมหาเถร), หน้า ๕๗๕.

^{๑๔} พระสัทธัมมโชติกะธัมมาจริยะ, ปรมาตมโชติกะมหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกาปริจเจกที่ ๙ เล่ม ๑ สมถกรรมฐานที่ป็นหลักสูตรชั้นมัคฌิมอาภิธรรมิกโท, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิ. อินเทอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๙.

^{๑๕} สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมธรรมะ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัดมหาชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙๕.

^{๑๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๓.

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๔๑.

^{๑๘} พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ), การพัฒนาจิต, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

^{๑๙} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ), พรหมวิหารธรรมเรือนใจของผู้เฝ่สุข, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

พระพุทธศาสนาสนใจและให้ความสำคัญตลอดมาทำให้พรหมวิหาร ๔ เป็นหมวดธรรมซึ่งถูกนำมาถ่ายทอดและอธิบายขยายความให้เหมาะสมกับยุคสมัยอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม
อง.ปญจก (บาลี) ๒๒/๑๙๒ /๒๕.	พรหมวิหารธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๑, หน้า ๑๒๗).	ผู้ดำรงในพรหมวิหารย่อมช่วยเหลือกัน เมตตา กรุณา และย่อมรักษาศรัทธาไว้ด้วยอุเบกขานั้นแม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือสัตว์ทั้งปวงแต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะไม่ให้เสียธรรม
ประยุทธ์ หลงสมบูรณ์, (๒๕๔๖, หน้า ๕๒๓).	คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลีแปลว่าธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐมี ๔ ข้อคือ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๘, หน้า ๑๒๐ - ๑๒๑).	เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม ของผู้เป็นใหญ่คือผู้นำ หรือผู้ปกครองโดยมุ่งประเด็นที่ว่าแผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย
พระพุทธโฆษาจารย์, (๒๕๔๘, หน้า ๕๗๕).	พรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมอันประเสริฐเป็นคุณธรรมที่ปราศจากโทษ
พระสัทธัมมโชติกะธัมมาจริยะ, (๒๕๔๗, หน้า ๑๗๙).	พรหม แปลว่า ผู้ประเสริฐวิหารแปลว่าความเป็นอยู่ ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐด้วยอัปมัญญา ๔ เมื่อรวมแล้วคือ ความเป็นอยู่ ที่เข้าถึงอย่างประเสริฐของบุคคลผู้ประเสริฐ
สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), (๒๕๔๓, หน้า ๑๙๕).	พรหมวิหารธรรม เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหมคือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐเป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๑๕๓).	พรหมวิหารธรรม คือธรรมเครื่องอยู่ของพรหมธรรม ประจำใจอันประเสริฐธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณความดียิ่งใหญ่หรืออัปมัญญาธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ

ตารางที่ ๒.๒ สรุปความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม (ต่อ)

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	ความหมายของหลักพรหมวิหารธรรม
พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ), (๒๕๔๓, หน้า ๑๒๐).	พรหมวิหารธรรม แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพระพรหม (พรหม-ประเสริฐวิหาร-ธรรมเป็นเครื่องอยู่) หมายความว่าถ้าใครมีพรหมวิหารแล้วผู้นั้นเชื่อว่ามีธรรมประจำใจที่ประเสริฐ
พระเทพดิลก(ระแบบ จิตฺตฺญาโณ), (หน้า ๓).	พรหมวิหารคือธรรมที่เป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือธรรมอันเป็นหลักปฏิบัติสำหรับท่านผู้ใหญ่ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงไว้ ๔ ประการคือเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาเป็นลักษณะของสมถกรรมฐานคือการทำ

๒.๑.๓ ความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม

นอกจากพรหมวิหาร ๔ จะเป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญแล้วองค์ธรรมในพรหมวิหารธรรม คือ เมตตาและอุเบกขายังเป็นบารมีที่พระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญก่อนที่จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าคือเมตตาบารมี^{๒๐} และอุเบกขาบารมี^{๒๑} ส่วนกรุณาเป็น ๑ ในพุทธคุณ ๓ คือ พระกรุณาคุณ^{๒๒} พรหมวิหารธรรม จึงเป็นหมวดธรรมที่มีความสำคัญในพระพุทธศาสนาดังรายละเอียดต่อไปนี้

พรหมวิหารธรรมคือเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ ความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกับความประพฤติจึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์

เนื่องจากการบำเพ็ญความดีภายนอก หรือการแสดงออกที่ดงามทางสังคมจะต้องมีคุณธรรมที่ลึกซึ้งภายในจิตใจเป็นรากฐานจึงจะเป็นไปโดยจริงใจบริสุทธิ์เป็นของแท้และมั่นคงยั่งยืนซึ่งพรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมประจำใจเป็นคุณภาพจิตหรืออยู่ในระดับความคิด^{๒๓} ดังนั้นพรหมวิหารจึง

^{๒๐} ดูรายละเอียดใน ชุ.ชา.ม. (ไทย) ๒๘/๒๕๖-๔๒๐/๒๒๙-๒๔๕, ชุ.พุทธ. (ไทย) ๓๓/๑๕๖-๑๕๙/๕๘๗-๕๘๘.

^{๒๑} ดูรายละเอียดใน ชุ.ชา.ม. (ไทย) ๒๘/๑๑๕๓-๑๓๔๕/๓๖๓-๓๙๐, ชุ.พุทธ. (ไทย) ๓๓/๑๖๑-๑๖๔/๕๘๘.

^{๒๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒๓.

^{๒๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗๕๖.

เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์เพราะว่าผู้เจริญพรหมวิหาร ๔ ย่อมมีจิตมั่นในความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาอันเป็นองค์ธรรมในพรหมวิหาร ๔ ทำให้การกระทำความดีต่างๆ เป็นไปโดยบริสุทธิ์ใจ^{๒๔} แต่ถ้าเราบำเพ็ญกรรมดีต่างๆ โดยไม่มีคุณธรรมคือพรหมวิหาร ๔ อยู่ในใจจะทำให้กรรมดีเหล่านั้นไม่บริบูรณ์ดังที่พระธรรมปิฎกได้อธิบายไว้ดังนี้^{๒๕}

๑) ไม่จริงใจ เพราะว่าปฏิบัติการณ์นั้นอาจมีเจตนาอื่นแอบแฝง เช่นทานอาจจะเป็นการให้เพื่อต้องการผลประโยชน์ตอบแทนหรือเป็นการแสดงเพื่อผลประโยชน์ของตัวเองใดอย่างหนึ่ง

๒) ไม่จริงจัง เพราะว่าเมื่อไม่ได้ช่วยด้วยจริงใจหรือไม่ได้ตั้งใจจริงก็ไม่ช่วยเหลืออย่างจริงจัง

๓) ไม่พอดี เพราะช่วยโดยไม่ได้มุ่งเพื่อประโยชน์แก่เขาก็อาจจะช่วยไม่เพียงพอหรือช่วยเกินเลยไปแทนที่จะช่วยชาวบ้านด้วยเมตตาเพื่อประโยชน์แก่เขาให้ตรงกับความต้องการของเขาหรือให้เขาพึ่งตนเองได้ก็ช่วยแบบเอาใจบ้างแบบเกลี้ยกล่อมบ้างหรือช่วยในลักษณะที่จะทำให้เขาหวังพึ่งคนอื่นเรื่อยไปจนกระทั่งเสียทั้งแก่ตัวเขาและแก่สังคม

๔) ไม่ยั่งยืน คือตัวเขานั้นแหละทำให้ไม่ตลอดเพราะหยุดอยู่แค่ผลประโยชน์ของตัวเองเท่านั้นหรือทำให้ไปตามแรงส่งแรงดันภายนอกพอแรงนั้นหมดก็หยุด

๕) ไม่สุขจริง อาจทำไปอย่างฝืนใจไม่ทำให้เป็นสุขอย่างน้อยก็ไม่เกิดความสุข ความปิติ เอิบอิ่มซาบซึ้งใจเท่าที่ควร

ดังนั้นพรหมวิหารธรรมจึงเป็นหมวดธรรมซึ่งเกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์เพราะว่าองค์ธรรมในพรหมวิหารธรรมจะทำให้การกระทำความดีต่างๆ เป็นไปอย่างจริงใจจริงจังมีความพอดียั่งยืนและมีความสุขจากการทำความดีอย่างแท้จริง

เป็นหลักธรรมที่สร้างสันติสุขแก่สังคม

เนื่องจากการเจริญพรหมวิหาร ๔ ต้องส่งจิตไปให้สัตว์อื่นดังนั้นเมื่อมีการเจริญพรหมวิหาร ๔ เกิดขึ้นจึงไม่ได้มีผลเฉพาะผู้ปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อบรรยากาศโดยตรงดังตัวอย่างของสังคมในสมัยพุทธกาลซึ่งวิถีชีวิตของคนอินเดียส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากคำสอนของศาสนาพราหมณ์ทำให้อุดมคติหรือเป้าหมายสูงสุดของคนในยุคนั้นเป็นไปตามหลักคำสอนของศาสนาพราหมณ์คือการไปอยู่ร่วมกับพรหม^{๒๖} และวิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหมนั้นสามารถกระทำได้โดยการเช่นสรวงพระเป็นเจ้าและอ้อนวอนขอให้ช่วยอ้อนวอนขอให้ช่วยประสิทธิ์ประสาทพรแก่ตนและต้องประพฤติบะหมานร่างกายอย่างเคร่งเครียด^{๒๗} สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่สร้างความเดือดร้อนวุ่นวายให้แก่ตนเองและสังคมจนกระทั่งพระพุทธเจ้าทรงประกาศพระพุทธศาสนาและมีพราหมณ์

^{๒๔} พระพุทธโฆษาจารย์, คัมภีร์วิสุทธิมรรคฉบับ ๑๐๐ ปี สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจาสมมหาเถร), หน้า ๕๘๗-๕๘๘.

^{๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยจิตวิทยาแบบยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๘๗-๘๘.

^{๒๖} สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธเถร), สากลศาสนา, (นครปฐม : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑๐

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๑.

เดินทางมาถามพระองค์ถึงวิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหมหรือทางไปพรหมโลก พระพุทธองค์จึงทรงตอบคำถามเหล่านี้ด้วยการแนะนำให้บุคคลเหล่านั้นนำคุณสมบัติและอาการของจิตอันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ซึ่งเป็นสิ่งมีอยู่ในจิตของคนอยู่แล้วมาทำให้สมบูรณ์และเจริญงอกงามขึ้น เพื่อเป็นวิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหมหรือทางไปพรหมโลก^{๒๘}

ผลลัพธ์จากการกระทำดังกล่าวมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของชาวอินเดียเป็นอย่างมากและปรากฏผลมาจนกระทั่งยุคปัจจุบันดังที่ เอ็น.โอ.ย สวามีศาสตรี้ กล่าวว่าการประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าในครั้งพุทธกาลนั้น “เกิดผลกระทบกระเทือนต่อพิธีกรรมในพระเวทอย่างรุนแรงจนเป็นเหตุให้ต้องยกเลิกการบูชาโยนิในอินเดียเหนืออย่างเด็ดขาดกระทั่งปัจจุบันนี้”^{๒๙} พรหมวิหารธรรม จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งสามารถสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม เพราะว่าสังคมที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีพรหมวิหารธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตย่อมจะเป็นสังคมที่ปราศจากความพยายาบาดความเบียดเบียนความอิจฉาริษยาและอคติ

นอกจากนี้ เมื่อสังคมอยู่ในสถานการณ์ปกติคนในสังคมอยู่ดีเป็นปกติ เมตตาจะทำให้สังคมนั้นประกอบไปด้วยความรักความปรารถนาดี ความเป็นมิตรต่อกันขณะที่กรุณาจะทำให้คนในสังคมมีใจพลอยหวั่นไหวอยากช่วยเหลือปลดปล่อยความทุกข์ หรือแก้ไขปัญหามเมื่อก่อนมีปัญหาเกิดขึ้นทำให้สังคมกลับมาสู่ภาวะปกติหายทุกข์และมุทิตาทำให้กิจกรรมที่ดีงามต่างๆ ในสังคมดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นเพราะความริษยาไม่สามารถแทรกเข้ามาได้นอกจากนี้มุทิตายังจะเป็นแรงจูงใจให้คนในสังคมมีการสร้างสรรค์สิ่งดีงามต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสังคมต่อไปอีกด้วยเพราะว่าเมื่อมีการกระทำที่ถูกต้องดีงามต่างๆ เกิดขึ้นในสังคมแล้วจะได้รับการชื่นชมจากคนในสังคมอย่างจริงใจและเมื่อเกิดเหตุการณ์ซึ่งมีผู้สมควรจะต้องรับผิดชอบการกระทำของตน รวมทั้งฝึกหัดความรับผิดชอบนั้นคือในกรณีถ้าเข้าไปช่วยเหลือด้วยเมตตากรุณามุทิตาจะเป็นการละเมิดต่อความจริงความถูกต้องดีงามความสมควรตามเหตุผลหรือทำลายหลักการกฎกติกาที่ชอบธรรม^{๓๐} อุเบกขาจะเป็นองค์ธรรมซึ่งทำให้กลไกของสังคมนั้นดำเนินไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นหมวดธรรมที่สามารถสร้างสันติสุขให้แก่สังคมได้เพราะว่าองค์ธรรมในพรหมวิหารธรรม จะทำให้สังคมนั้นปราศจากความพยายาบาดความเบียดเบียนความอิจฉาริษยาและอคติคนในสังคมอยู่ดีเป็นปกติดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นเป็นสังคมที่มีสันติสุข^{๓๑}

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมหนึ่งของพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติหรือควบคุมกำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบันโดยการแสดงออกในด้านความรักความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่นรวมทั้งสัตว์ทั้งหลาย

^{๒๘} คุรยลละเอียดใน ที.สี. (ไทย) ๙/๕๕๕-๕๕๖/๒๔๔-๒๔๕, ม.ม. (ไทย) ๑๑/๔๗๐-๔๗๑/๕๕๕-๕๕๖.

^{๒๙} เอ็น.โอ.ย สวามีศาสตรี้, พัฒนาการของพระพุทธศาสนา, แปลโดย อมร โสภณวิเชษฐวงศ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

^{๓๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), จากสุขในบ้านสู่ความเกษมสันต์ทั่วสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒-๒๓.

^{๓๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๗.

ให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจพลอยยินดีกับคนที่เขาได้มีความสุข รวมถึงอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรมไม่ลำเอียงด้วยรักและชังใครทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหารธรรม ผู้นั้นย่อมมีจิตใจที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจของตนเองและผู้อื่น เป็นหมวดธรรมที่สามารถสร้างสันติสุขให้แก่สังคมได้ เพราะว่าองค์ธรรมในพรหมวิหารธรรมจะทำให้สังคมนั้นปราศจากความพยายาบทความเบียดเบียนความอิจฉาริษยาและอคติ คนในสังคมอยู่ดีเป็นปกติ ดำเนินต่อไปอย่างราบรื่นเป็นสังคมที่มีสันติสุข

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	ความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม
ดูรายละเอียดใน ขุ.ชา.ม. (ไทย) ๒๘/๒๙๖-๔๒๐/๒๒๙-๒๔๕, ขุ.พุทธ. (ไทย) ๓๓/๑๕๖-๑๕๙/๕๘๗-๕๘๘.	พรหมวิหารธรรม จะเป็นหมวดธรรมซึ่งพระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญแล้วองค์ธรรมในพรหมวิหารธรรม คือ เมตตาและอุเบกขา ยังเป็นบารมีที่พระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญก่อนที่จะตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าคือเมตตาบารมี
ดูรายละเอียดใน ขุ.ชา.ม. (ไทย) ๒๘/๑๑๕๓-๑๓๔๕/๓๖๓-๓๙๐, ขุ.พุทธ. (ไทย) ๓๓/๑๖๑-๑๖๔/๕๘๘.	อุเบกขาบารมี ความวางเฉย ความเป็นกลาง ยุติธรรม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๐, หน้า ๒๒๓).	กรุณาเป็น ๑ ในพุทธคุณ ๓ คือ พระกรุณาคุณ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๐, หน้า ๑๐๓-๑๐๔).	พรหมวิหารธรรม จึงเป็นหมวดธรรมซึ่งสามารถนำมาเป็นหลักปฏิบัติในการเจริญกัมมฐานและองค์ธรรมแต่ละข้อของพรหมวิหารธรรม เมื่อนำมาเป็นนิมิต
พระพุทธโฆษาจารย์, (๒๕๔๘, หน้า ๕๘๗-๕๘๘).	พรหมวิหารธรรมจึงเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๓, หน้า ๘๗-๘๘).	การบำเพ็ญกรรมดีต่างๆ โดยไม่มีคุณธรรมคือพรหมวิหารธรรมอยู่ในใจก็จะทำให้กรรมดีเหล่านั้นไม่บริบูรณ์
สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธเถร), (๒๕๔๘, หน้า ๒๑๐).	อุดมคติหรือเป้าหมายสูงสุดของคนในยุคนั้นเป็นไปตามหลักคำสอนของศาสนาพราหมณ์คือการไปอยู่ร่วมกับพรหม
เรื่องเดียวกัน, สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธเถร), (๒๕๔๘, หน้า ๒๑๑).	วิธีการไปอยู่ร่วมกับพรหมนั้นสามารถกระทำได้โดยการเช่นสรวงพระเป็นเจ้าและอ้อนวอนขอให้ช่วยอ้อนวอนขอให้ช่วยประสิทธิ์ประสาทพรแก่ตนและต้องประพฤติตบะทรมานร่างกายอย่างเคร่งเครียด
ที.สี. (ไทย) ๙/๕๕๕-๕๕๖/๒๔๔-๒๔๕, ม.ม. (ไทย) ๑๑/๔๗๐-๔๗๑/๕๙๕-๕๙๖.	เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นสิ่งมีอยู่ในจิตของคนอยู่แล้ว

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม (ต่อ)

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	ความสำคัญของหลักพรหมวิหารธรรม
เอ็น.ไอ.ย สวามีศาสตร์ แบลโดย อมร โสภณวิเชษฐวงศ์, (๒๕๔๓, หน้า ๖).	การประกาศศาสนาของพระพุทธเจ้าในครั้งพุทธกาลนั้น เกิดผลกระทบกระเทือนต่อพิธีกรรมในพระเวทอย่าง รุนแรงจนเป็นเหตุให้ต้องยกเลิกการบูชาในอินเดีย เหนืออย่างเด็ดขาดกระทั่งปัจจุบันนี้
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๒, หน้า ๒๒-๒๓).	เมตตาจะทำให้สังคมนั้นประกอบไปด้วยความรักความ ปรารถนาดี กรุณาจะทำให้คนในสังคมมีใจช่วยเหลือ ปลดปล่อยความทุกข์ มุทิตาทำให้สังคมดำเนินไปอย่าง ราบรื่น อุเบกขาจะเป็นองค์ธรรมซึ่งทำให้กลไกของสังคม นั้นดำเนินไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๑, หน้า ๑๒๗).	ผู้ดำรงในพรหมวิหารธรรมย่อมช่วยเหลือกันเมตตา กรุณา และย่อมรักษาศรัทธาไว้ด้วยอุเบกขานั้นแม้จะมีภรรษาที่จะ ช่วยเหลือสัตว์ทั้งปวงแต่ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยที่จะไม่ให้เสีย ธรรม

๒.๑.๔ องค์ประกอบของหลักพรหมวิหารธรรม

หลักพรหมวิหารธรรม หรือ พรหมวิหาร ๔ (Holy Abidings) หมายถึง ธรรม
ประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับ
ความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษยสัตว์ทั้งหลายโดยชอบบางที่
แปลว่าธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหมหรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณ
ยิ่งใหญ่เรียกอีกอย่างว่า อัปมัญญา ๔ เพราะแผ่สม่ำเสมอโดยทั่วไปในมนุษยสัตว์ทั้งหลายไม่มี
ประมาณไม่จำกัด

๑) เมตตา (Loving - Kindness) หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามี
ความสุขมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าต่อสรรพสัตว์ทั่วไป ไม่มีประมาณ
แผ่ทั่วไปในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายอย่างไม่จำกัดขอบเขตคุณธรรมนี้เป็นพื้นฐานทำให้เกิดหลักธรรม
อื่นๆ ถ้าขาดเมตตาธรรมแล้วคุณธรรมอื่นก็ยากที่จะเกิดขึ้นในจิตใจได้ เมตตาธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ
อย่างยิ่งสำหรับผู้เป็นพยานเพราะหมายถึงการเอาใจใส่ปรารถนาดีห่วงใยและเอื้ออาทรต่อผู้ป่วย
อย่างไรก็ตามการปฏิบัติความเมตตาจะต้องมีความรู้เท่าทันสิ่งที่อยู่รอบๆ ด้าน โดยความเมตตานี้
ต้องไม่นำไปสู่ปัญหาที่จะตามมา นั่นคือต้องมีความเมตตาด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์ประกอบด้วยกุศลมูล
แล้วใช้ปัญญาพิจารณาสิ่งต่างๆ โดยรอบอย่างชัดเจน ถ้าปฏิบัติได้เช่นนี้จะช่วยให้ผู้อื่นได้รับ
ผลประโยชน์อย่างสูงสุดการแสดงความเมตตาสามารถแสดงออกได้ทั้ง ทางกาย วาจาและใจ จิตใจ
ที่เมตตาย่อมทำให้บุคคลนั้นเข้าใจถึงความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์รู้จักการช่วยเหลือและการให้อภัยผู้อื่น
ในอังคุตตรนิกาย ได้กล่าวถึงอานิสงส์ของการเจริญเมตตาไว้ ๑๑ ประการคือ

- ๑) หลับเป็นสุข
- ๒) ตื่นเป็นสุข
- ๓) ไม่ฝันลามก
- ๔) เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย
- ๕) เป็นที่รักของอมมนุษย์ทั้งหลาย
- ๖) เทวดาทั้งหลายย่อมรักษา
- ๗) ไฟ ยาพิษหรือศัตรากล้ำกรายไม่ได้
- ๘) จิตตั้งมั่นโดยรวดเร็ว
- ๙) สิ้นน้ำย่อยมดองใส
- ๑๐) เป็นผู้ไม่หลงลืมสติตาย
- ๑๑) เมื่อยังไม่แทงตลอดคุณวิเศษอันยอดเยี่ยมย่อมเข้าถึงพรหมโลก^{๓๒}

๒) กรุณา (Compassion) หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์เดือดร้อนของปวงสัตว์ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ได้รับความทุกข์ทรมานทางกายและใจเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของตนสภาวะเช่นนี้ย่อมต้องการความช่วยเหลืออย่างใดอย่างหนึ่งอย่างน้อยช่วยทำให้เขาเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะรักษาโรคให้หายเป็นปกติเหมือนเดิม

๓) มุทิตา (Sympathetic Joy) หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตผ่องใสบันเทิงกอบปรีย์ด้วยการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้มีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป หรือส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อเขาจะได้ทำความดียิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา (Neutrality, Equanimity) หมายถึง ความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญาคือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึงไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักผิดชอบของตน คุณธรรมข้อนี้มีความสำคัญต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาอย่างยิ่งเพราะช่วยให้ผู้ปฏิบัติละความอยู่ดีธรรมทั้งหลายและมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการเลือกเอาเลือกเรา^{๓๓} ในการปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา พระธรรมปิฎกได้แสดงทัศนะว่าธรรมในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้เป็นชุดเพราะเป็นระบบ (Holistic) คือระบบองค์รวมหมายความว่าต้องทำให้ครบชุดมีดุลยภาพทั้ง ๔ ด้าน นั่นคือหลักพรหมวิหารธรรมนี้ต้องทำให้ครบทุกด้านถูกต้องพอดีตามสถานการณ์กล่าวคือ

๑) เมื่อเขาอยู่ภาวะปกติควรมีเมตตา หมายถึง ความรักความปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุขสบายต่อไป

^{๓๒} ดูรายละเอียดใน อง.ทสก. (บาลี) ๒๔/๑๕/๒๘๔ -๒๘๕, อง.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๕/๔๒๕ -๔๒๖.

^{๓๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

๒) เมื่อเขาตกหล่นไปจากสภาพที่ปกติมีความทุกข์ควรมีกรุณา หมายถึง การพลอยมีใจหวั่นไหวเมื่อเห็นคนอื่นเดือดร้อนหรือมีความทุกข์ต้องการจะปลดปล่อยทุกข์เขาให้พ้นความทุกข์

๓) เมื่อเขาดีขึ้นประสบความสำเร็จมีความสุขทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามควรมีมุทิตา หมายถึง พลอยยินดีด้วยคอยสนับสนุนส่งเสริม

๔) กรณีที่จะรักษาความถูกต้องชอบธรรมหลักการกฎเกณฑ์ควรมีอุเบกขาซึ่งแปลว่า คอยดูอยู่ใกล้ๆ วางใจเป็นกลางพร้อมที่จะแก้ไขสถานการณ์แต่ไม่เข้าไปก้าวก่ายแทรกแซงเพื่อให้คนนั้นรับผิดชอบต่อตัวธรรมหลักการกฎเกณฑ์ ซึ่งต้องใช้ปัญญาในการพิจารณาตามปกติผู้ที่มีจิตใจประเสริฐจะต้องมีความเมตตา กรุณา แต่ถ้าการแสดง ความ เมตตา กรุณานั้นจะทำให้เสียความยุติธรรมก็ต้องวางใจเป็นกลางคือตั้งในอุเบกขาต้องเว้นจากอคติ ๔ ไม่ให้ใจลำเอียงเพราะความรัก ความชิงความเขลาและความกลัวใจจึงจะเป็นอุเบกขาได้อุเบกขาเป็นธรรมที่มุ่งรักษาความเป็นธรรมในสังคมแล้วช่วยให้ชีวิตคนพัฒนาเช่นพ่อแม่ไม่มีอุเบกขาเลี้ยงลูกแบบประคบประหงมไม่เปิดโอกาสให้ตัดสินใจทำอะไรเลยลูกจะไม่โตทั้งทางจิตใจและปัญญา แต่การมีอุเบกขามากอย่างเดียวสังคมก็ไม่เป็นสุขเพราะทุกคนต่างรับผิดชอบต่อการอย่างเดียวกันแต่แนวคิดที่คอยตรวจสอบกันเช่นคุณทำถูกต้องตามหลักการและกฎหมายฉันไม่ว่า แต่ถ้าทำผิดหลักการและกฎหมายเมื่อไรฉันจัดการทันทีไม่มีช่วยเหลือกันไม่มีน้ำใจต่อกันไม่มีเมตตาต่อกัน ซึ่งทำให้สังคมเสียความสมดุลบุคคลที่อยู่ในสังคมก็มีแต่ความเครียด^{๓๔}

จากข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักธรรมพรหมวิหารธรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ เมตตา, กรุณา, มุทิตาและอุเบกขา เป็นหมวดธรรมที่สามารถสร้างสันติสุขให้แก่สังคม ทำให้สังคมนั้นปราศจากความพยายาบาท ความเบียดเบียน ความอิจฉาริษยาและอคติ คนในสังคมอยู่ดีเป็นปกติ ดำเนินชีวิตต่อไปอย่างราบรื่นเป็นสังคมที่มีสันติสุข

ตารางที่ ๒.๔ สรุปองค์ประกอบของหลักพรหมวิหารธรรม

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	องค์ประกอบของหลักพรหมวิหารธรรม
ดุราละเอียดใน อง.ทสก. (บาลี) ๒๔/๑๕/๒๘๔ -๒๘๕, อง.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๕/๔๒๕ -๔๒๖.	คุณธรรมนี้เป็นพื้นฐานทำให้เกิดหลักธรรมอื่นๆ ถ้าขาดเมตตาธรรมแล้วคุณธรรมอื่นๆ ก็ยากที่จะเกิดขึ้นในจิตใจ
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), (๒๕๔๓, หน้า ๑๔๘-๑๔๙).	คุณธรรมข้อนี้มีความสำคัญต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาย่างยิ่งเพราะช่วยให้ผู้ปฏิบัติละความอยุติธรรมทั้งหลายและมองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการเลือกเอาเลือกเรา
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๕, หน้า ๕๒-๖๒).	หลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ เมตตา, กรุณา, มุทิตาและอุเบกขา

^{๓๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), กายหาญใจหาญทุกข์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๕๒-๖๒.

๒.๑.๕ ประโยชน์ของหลักพรหมวิหารธรรม

ในเมตตาสูตที่ ๑ จตุกกนิบาตอังคุตตรนิกาย ได้ระบุถึงการผลการเจริญพรหมวิหารธรรมไว้ว่า

ดูกรภิกษุทั้งหลายบุคคล ๔ จำพวกนี้มีปรากฏอยู่ในโลก ๔ จำพวกเป็นไฉนดูกรภิกษุทั้งหลายบุคคลบางคนในโลกนี้ มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่สอง ที่สาม ที่สี่ก็เหมือนกันตามนัยนี้ทั้งเบื้องบนเบื้องล่างเบื้องขวาแผ่ไปตลอดโลกทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยเมตตาอันไพศาลถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ บุคคลนั้นพอใจชอบใจเมตตาตามและถึงความปลื้มใจด้วยเมตตาตามนั้นยับยั้งอยู่ในเมตตาตามนั้น น้อมใจไปในเมตตาตามนั้นอยู่จนคุ้นด้วยเมตตาตามนั้นไม่เสื่อม เมื่อกระทำกาละย่อมเข้าถึงความเป็นสหายของเทวดาเหล่าพรหมกายิกา ดูกรภิกษุทั้งหลาย กับหนึ่งเป็นประมาณอายุของเทวดาเหล่าพรหมกายิกาปุณณดํารงอยู่ในชั้นพรหมกายิกานั้น トラบเท่าตลอดอายุ ยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สิ้นไปแล้วย่อมเข้าถึงนรกบ้างกำเนิดดิรัจฉานบ้างเปรตวิสัยบ้าง ส่วนสาวกของพระผู้มีพระภาคดำรงอยู่ในชั้นพรหมกายิกานั้น トラบเท่าตลอดอายุ ยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สิ้นไปแล้วย่อมบริณีพพานในภพนั้นเอง ดูกรภิกษุทั้งหลาย นี่เป็นความพิเศษผิดแผกแตกต่างกันระหว่างอริยสาวกผู้ได้สดับกับปุณณผู้ไม่ได้สดับคือในเมื่อคติอุบัติมีอยู่

อีกประการหนึ่ง บุคคลบางคนในโลกนี้มีใจประกอบด้วยกรุณาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ทิศที่สอง ที่สาม ที่สี่ก็เหมือนกันตามนัยนี้ ทั้งเบื้องบนเบื้องล่างเบื้องขวาแผ่ไปตลอดโลกทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยกรุณาอันไพศาลถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ ไม่มีเวรไม่มี ความเบียดเบียนอยู่ บุคคลนั้นพอใจชอบใจกรุณาตามนั้นและถึงความปลื้มใจด้วยกรุณาตามนั้นยับยั้งอยู่ในกรุณาตามนั้นน้อมใจไปในกรุณาตามนั้นอยู่จนคุ้นด้วยกรุณาตามนั้นไม่เสื่อม เมื่อกระทำกาละย่อมเข้าถึงความเป็นสหายของเทวดาเหล่าอภิสสระ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ๒ กับเป็นประมาณอายุของเทวดาเหล่าอภิสสระ ปุณณดํารงอยู่ในชั้นอภิสสระนั้น トラบเท่าตลอดอายุ ยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สิ้นไปแล้ว ย่อมเข้าถึงนรกบ้างกำเนิดดิรัจฉานบ้างเปรตวิสัยบ้าง ส่วนสาวกของพระผู้มีพระภาคดำรงอยู่ในชั้นอภิสสระนั้น トラบเท่าตลอดอายุ ยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สิ้นไปแล้วย่อมบริณีพพานในภพนั้นเอง ดูกรภิกษุทั้งหลาย นี่เป็นความพิเศษผิดแผกแตกต่างกันระหว่างอริยสาวกผู้ได้สดับกับปุณณ ผู้ไม่ได้สดับคือในเมื่อคติอุบัติมีอยู่

อีกประการหนึ่ง บุคคลบางคนในโลกนี้ มีใจประกอบด้วยมุทิตาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่สองที่สามที่สี่ก็เหมือนกันตามนัยนี้ ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวา แผ่ไปตลอดโลกทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยมุทิตาอันไพศาล ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ไม่มีเวรไม่มี ความเบียดเบียนอยู่ บุคคลนั้น พอดีชอบใจมุทิตาตามนั้นและถึงความปลื้มใจด้วยมุทิตาตามนั้นยับยั้งอยู่ในมุทิตาตามนั้นน้อมใจไปในมุทิตาตามนั้นอยู่จนคุ้นด้วยมุทิตาตามนั้น ไม่เสื่อมเมื่อกระทำกาละย่อมเข้าถึงความเป็นสหายของเทวดาเหล่าสุกทินะ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ๔ กับเป็นประมาณอายุของเทวดาเหล่าสุกทินะปุณณดํารงอยู่ในชั้นสุกทินะนั้น トラบเท่าตลอดอายุยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สิ้นไปแล้วย่อมเข้าถึงนรกบ้าง กำเนิดดิรัจฉานบ้าง เปรตวิสัยบ้าง ส่วนสาวกของพระผู้มีพระภาคดำรงอยู่ในชั้นสุกทินะนั้น トラบเท่าตลอดอายุยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดา

เหล่านั้นให้สั้นไปแล้วย่อมปรินิพพานในภพนั้นเองดูกรภิกษุทั้งหลายนี้เป็นความพิเศษผิดแผกแตกต่างกันระหว่างอริยสาวกผู้ได้สดับกับปุถุชน ผู้ไม่ได้สดับคือในเมื่อคติอุบัติมีอยู่^{๓๕}

อีกประการหนึ่ง บุคคลบางคนในโลกนี้มีใจประกอบด้วยอุเบกขาแผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่สองที่สามที่สี่ก็เหมือนกันตามนัยนี้ทั้งเบื้องบนเบื้องล่างเบื้องขวางแผ่ไปตลอดโลกทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถานด้วยใจประกอบด้วยอุเบกขาอันไพบูรณ์ถึงความเป็นใหญ่หาประมาณมิได้ไม่มีเวรไม่มี ความเบียดเบียนอยู่บุคคลนั้นพอใจชอบใจอุเบกขานั้นและถึงความปลื้มใจด้วยอุเบกขานั้น ยับยั้งอยู่ในอุเบกขานั้นนั้นพอใจไปในอุเบกขานั้นนั้นอยู่จนคั่นด้วยอุเบกขานั้นนั้นไม่เสื่อมเมื่อ กระทำกาละย่อมเข้าถึงความเป็นสหายของเทวดาชั้นเวฬุผละ ดูกรภิกษุทั้งหลาย ๕๐๐ กัปเป็น ประมาณอายุของเทวดาเหล่าเวฬุผละ ปุถุชนดำรงอยู่ในเวฬุผละนั้นตราบเท่าตลอดอายุยัง ประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สั้นไปแล้วย่อมเข้าถึงนรกบ้างกำเนิดดิรัจฉานบ้างเปรตวิสัย บ้างส่วนสาวกของพระผู้มีพระภาคดำรงอยู่ในชั้นเวฬุผละนั้นตราบเท่าตลอด

อายุยังประมาณอายุทั้งหมดของเทวดาเหล่านั้นให้สั้นไปแล้วย่อมปรินิพพานในภพ นั้นเองดูกรภิกษุทั้งหลายนี้เป็นความพิเศษผิดแผกแตกต่างกันระหว่างอริยสาวกผู้ได้สดับกับปุถุชนผู้ ไม่ได้สดับคือในเมื่อคติอุบัติมีอยู่ดูกรภิกษุทั้งหลายบุคคล ๔ จำพวกนี้แลมีปรากฏในโลก^{๓๕}

อีกประการหนึ่งในทศนิกายปาฎิภวรรคได้ระบุถึงประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔ คือเมตตา เป็นเครื่องสลัดซึ่งพยาบาท กรุณาเป็นเครื่องสลัดซึ่งวิหิงสา (ความคิดร้าย) มุทิตาเป็นเครื่องสลัดซึ่ง อรติ (ความไม่ยินดี) อุเบกขาเป็นเครื่องสลัดซึ่งราคะกล่าวคือเมตตาเป็นคุณธรรมที่ทำลายพยาบาท กรุณาเป็นคุณธรรมที่ทำลายความเบียดเบียน มุทิตาเป็นคุณธรรมที่ทำลายความอิจฉา อุเบกขาเป็น คุณธรรมที่ทำลายความลำเอียง^{๓๖}

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักพรหมวิหาร หมายถึง หลักคุณธรรม สำหรับบุคคลโดยการที่มีจิตแผ่ไมตรีและเป็นประโยชน์ปรารถนาความสุขความเจริญแก่ผู้อื่นใฝ่ใจอัน จะปลดปล่อยความทุกข์ยากของผู้อื่น การมีหลักธรรมประจำใจอันประเสริฐที่จะเหนี่ยวนำจิตใจให้มีการอยู่ร่วมกันในองค์กร ทำให้มีความรักความสามัคคีรักใคร่ปรองดองซึ่งกันและกันประกอบด้วย

๑) เมตตา หมายถึง ความรักปรารถนาดีอยากให้อีกมีความสุขมีจิตอันแผ่ไมตรีและ คิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่น

๒) กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัด ความทุกข์ยากเดือดร้อน

๓) มุทิตา หมายถึง ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตใจผ่องใสบันเทิงกอบประด้วย อาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อผู้อื่นในยามปกติพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นเขาได้ดีมีสุข

๔) อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาหรือเพื่อนเราทำผิดย่อม วางใจเป็นกลางถือความถูกต้องตั้งมา

^{๓๕} ติฎฐะเถปิณ อ.จตุกก. ๒๑/๑๒๕/๑๒๘-๑๒๙.

^{๓๖} ติฎฐะเถปิณ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๖/๓๒๕-๓๒๖.

ตารางที่ ๒.๕ สรุปประโยชน์ของหลักพรหมวิหารธรรม

ที่มาของข้อมูล/นักวิชาการ	ประโยชน์ของหลักพรหมวิหารธรรม
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๕, หน้า ๕๒-๖๒).	หลักพรหมวิหารธรรม ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ เมตตา, กรุณา, มุทิตาและอุเบกขา
ดูรายละเอียดใน อภ.จตุกก. ๒๑/๑๒๕/ ๑๒๘-๑๒๙.	บุคคลบางคนในโลกนี้มีใจประกอบด้วยอุเบกขาแผ่ไปตลอดทิศทั้งสี่ก็เหมือนกันตามนัยนี้ทั้งเบื้องบนเบื้องล่าง เบื้องขวางแผ่ไปตลอดโลกทั่วสัตว์ทุกเหล่าในที่ทุกสถาน
ดูรายละเอียดใน ที.ปา. (ไทย) ๑๑/ ๓๒๖/๓๒๕-๓๒๖.	เมตตาเป็นเครื่องสลัดซึ่งพยาบาท, กรุณาเป็นเครื่องสลัดซึ่งวิหิงสา (ความคิดร้าย), มุทิตาเป็นเครื่องสลัดซึ่งอโรติ (ความไม่ยินดี), อุเบกขาเป็นเครื่องสลัดซึ่งราคะ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่ามีความหมายของการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

“**ปฏิบัติ**” หมายถึง การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนเช่นปฏิบัติราชการกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญเช่นภาคปฏิบัติการทำตามเช่นปฏิบัติตามสัญญาประพจน์เช่นปฏิบัติธรรมปฏิบัติต่อกันเมื่อรวมคำเหล่านี้เข้าด้วยกัน “การปฏิบัติงาน” หมายถึง การกระทำการดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน

นักปราชญ์ทางพุทธศาสนาท่านหนึ่ง ให้ความหมายว่า การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรจำเป็นต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะเช่น อาชีพให้ลุ่ลงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อยย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า หมายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเองรู้จักโลกรู้จักกิเลสรู้จักทุกข์และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น^{๓๗} การปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๓๘} เป็น

^{๓๗} พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

^{๓๘} ดารณี จุนเจริญวงศ์, **การจัดการความรู้**, (ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

ปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตามรวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมภายนอก^{๓๙} ของสิ่งมีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตามรวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมภายนอกได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกายรวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติสามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน^{๔๐} ของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

๑) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๒) เศรษฐกิจเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทนรวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

๓) ฐานะทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคมตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น

๔) เจตคติต่องานความรู้สีกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมบุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

๕) ความอิสระในการทำงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชาหรืออิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงาน^{๔๑}

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานไว้ว่าหมายถึงการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน^{๔๒} ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้^{๔๓}

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากความหมายของแต่ละท่านผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานคือการกระทำตามระเบียบแบบแผนในสิ่งที่ทำหรือกิจที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เพื่อประโยชน์แก่ตนเองแก่องค์กรและสังคม

^{๓๙} สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร: ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

^{๔๐} ประภาเพ็ญ สุวรรณ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบล”, รายงานการค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๔๑} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, หน้า ๑๒๒ – ๑๒๓.

^{๔๒} Mary L, Good *IntegartingtheIndividual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p.414.

^{๔๓} William R., Van Dorsal., *The Successful Supervisor in Government and Business*, (New York: Harper, 1968), pp. 62-72.

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของ “ปีเตอร์สันและโพลว์แมน (Peterson and Plowman)” ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ต้นทุน (Cost) ๒) คุณภาพ (Quality) ๓) ปริมาณ (Quantity) ๔) เวลา (Time)^{๔๔}

๑) ต้นทุน (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

๒) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

๓) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น^{๔๕} จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว อธิบายได้ว่า

๑) ต้นทุน (Cost) หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่สูญเสียไปเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการ โดยมูลค่านั้นจะต้องสามารถวัดได้เป็นหน่วยเงินตราซึ่งเป็นลักษณะของการลดลงในสินทรัพย์หรือเพิ่มในหนี้สิน ต้นทุนที่เกิดขึ้นอาจจะให้ประโยชน์ในปัจจุบันหรือในอนาคตก็ได้ เมื่อต้นทุนใดที่เกิดขึ้นแล้วและกิจการได้ใช้ประโยชน์ไปทั้งสิ้นแล้ว ต้นทุนนั้นก็จะถือเป็น “ค่าใช้จ่าย” ดังนั้นค่าใช้จ่ายจึงหมายถึงต้นทุนที่ได้ให้ประโยชน์แก่กิจการในอนาคตเรียกว่า “สินทรัพย์”

เมื่อค่าใช้จ่ายคือต้นทุนที่ก่อให้เกิดรายได้โดยปกติแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับรายได้ที่เกิดขึ้นในงวดเดียวกันเพื่อคำนวณหากำไรสุทธิหรือขาดทุนสุทธิซึ่งรายได้ก็จะหมายถึงราคาขายของสินค้าหรือบริการคูณกับปริมาณหรือระดับของกิจกรรม นอกจากนี้โดยปกติเราจะพบว่า คำว่า “ค่าใช้จ่าย” มักจะหมายถึงรายจ่ายที่สามารถให้ผลประโยชน์ทางภาษีได้ ด้วยเหตุนี้คำว่า “ค่าใช้จ่าย” จึงนิยมแสดงในรายงานทางการเงินที่เสนอบุคคลภายนอก แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วการใช้คำว่า “ต้นทุน” และ “ค่าใช้จ่าย” ก็มักจะมีการใช้ทดแทนกันอยู่เสมอ

ส่วนประกอบของต้นทุนที่ใช้ในการผลิตประกอบด้วย ต้นทุนวัตถุดิบ คือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบต่างๆ ในกระบวนการผลิตรวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ, ต้นทุนการทำงานของเครื่องจักรคือต้นทุนในการจัดหาจัดซื้อเครื่องจักรต้นทุนการทำงานของ, ต้นทุนพลังงานที่ใช้กับเครื่องจักรและการดูแลรักษาเครื่องจักร, ต้นทุนแรงงาน คือ ค่าจ้าง

^{๔๔} Petersen Elmore and Plowman, Grosvenor E., **Business Organization and Management**, (Illinois : Irwin, 1945), p.433.

^{๔๕} Petersen Elmore and Plowman, Grosvenor E., **Business Organization and Management**, p. 4.

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้พนักงานที่มาทำงาน สวัสดิการของพนักงานและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน^{๔๖} ต้นทุนเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์การแม้ในองค์การที่ไม่มุ่งกำไรอย่างเช่น องค์การของรัฐ ต้นทุนยังเป็นที่ได้รับความสำคัญ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

กรมบัญชีกลางในฐานะหน่วยงานกลางที่กำกับดูแลด้านการบัญชีภาครัฐจึงได้ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การวิเคราะห์ต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ต้นทุนของหน่วยงานภาครัฐในหลายๆ ปี เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างเหมาะสม^{๔๗}

ต้นทุนจึงไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยหลัก ในการคำนึงถึงของการบริหารงานเท่านั้น ต้นทุนยังสามารถช่วยในการตัดสินใจ ต้นทุนเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของกำไรและต้นทุนยังใช้ในการวิเคราะห์ถึงความมีประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะได้จากการดำเนินงานว่าคุ้มค่าหรือไม่

๒) คุณภาพ (Quality) มีความแตกต่างตามแนวความคิดแบบดั้งเดิมกับแนวความคิดสมัยใหม่ สามารถอธิบายดังนี้

แนวคิดดั้งเดิมคือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของสินค้าให้ตรงตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ตัวอย่างเช่น คุณภาพเกิดจากการตรวจสอบทางกายภาพรูปทรงขนาด เป็นต้น

แนวความคิดสมัยใหม่การตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของลูกค้าอย่างสูงสุด โดยเน้นการให้บริการที่หลากหลายดึงดูดใจเพื่อทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจและยินดีเป็นลูกค้าประจำ

“คุณภาพ” ในความคิดของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงไปทุกยุคทุกสมัยจนกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับปรุงสินค้าและบริการให้มีคุณภาพตรงตามที่ลูกค้าต้องการอย่างแท้จริง แต่คุณภาพมิได้อยู่ที่สินค้าและบริการเท่านั้นยังรวมถึงกระบวนการและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่ความอยู่รอดของธุรกิจ

ความหมายของคุณภาพ คุณภาพหมายถึงการมอบสิ่งที่ลูกค้าต้องการซึ่งสามารถใช้งานได้ดีในราคาที่ลูกค้าพอใจและมีความตั้งใจจริงในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด เช่น การส่งสินค้าที่ถูกต้องตรงเวลาที่ต้องการในราคาที่ย่อมเยาและด้วยการปฏิบัติอย่างสุภาพอ่อนโยน เป็นต้น

ความหมายของสินค้าที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วยคุณภาพทั้งทางรูปธรรมและคุณภาพทางนามธรรม กล่าวคือ

คุณภาพทางรูปธรรม เช่น การออกแบบ, กระบวนการผลิตที่ทันสมัย ประสิทธิภาพ รวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มาตรฐานได้รับการยอมรับน่าเชื่อถือ ต้นทุนต่ำราคาไม่แพง

^{๔๖} อนุราช ทองสุโขทัย, การบัญชีต้นทุน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา :<http://www.home.kku.ac.th>, สืบค้นเมื่อ [๑๐/๑๒/๒๕๕๗].

^{๔๗} กรมบัญชีกลาง, คู่มือการใช้ฐานข้อมูลต้นทุนผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐ, ๒๕๕๗.

คุณภาพด้านนามธรรม ประกอบด้วย คุณภาพด้านบริการ เช่น การส่งมอบรวดเร็วตรงเวลา บริหารหลักการขายบริการรวดเร็ว บำรุงรักษาซ่อมแซมง่ายอะไหล่หาง่ายใช้งานได้อย่างปลอดภัย

การบริหารงานและปฏิบัติงานให้มีคุณภาพนั้นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในปัจจุบันมีการควบคุมมาตรฐานต่างๆ ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลกเพื่อให้ผู้รับบริการมั่นใจในสินค้าและบริการ ตัวอย่างการบริหารการควบคุมที่เกี่ยวกับคุณภาพ อาทิ

Quality Control Circle (QCC) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ กลุ่มคุณภาพหมายถึง กลุ่มคนเล็กๆ ประมาณ ๓ – ๑๐ คน ทำงานในสถานที่เดียวกันรวมตัวกันด้วยความสมัครใจเพื่อทำกิจกรรมเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพหลักการของกลุ่มคุณภาพประกอบด้วย ต้องไม่ขัดกับนโยบายต้องทำได้เองต้องทำเป็นกลุ่มและต้องทำอย่างต่อเนื่อง

Quality Total Management (QTM) คือการมีส่วนร่วมของทุกคนที่อยู่ในองค์กร ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง ในการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการโดยใช้แนวทางการบริหารรูปแบบต่างๆ มาปรับใช้เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด

ISO 9000 มาตรฐานระบบคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลที่ใช้เพื่อการบริหารหรือจัดการคุณภาพและการประกันคุณภาพภายในองค์กรซึ่งไม่จำกัดว่าเป็นประเภทใด มาตรฐานระบบคุณภาพจะไม่รับประกันว่าผลิตภัณฑ์จะดีที่สุดหรือมีมาตรฐานที่สุด แต่จะประกันว่าการบริหารงานขององค์กรนั้นมีคุณภาพทั่วทั้งองค์กรซึ่งเป็นเหตุเป็นผลว่าเมื่อมีการบริหารงานที่ดีมีคุณภาพย่อมส่งผลถึงควมมีคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ^{๔๘}

๓) ปริมาณ (Quantity) หมายถึง กำหนดความมากน้อยของจำนวน, ความมากน้อยขนาด, หน่วยของผลผลิตหรือการสนองตอบความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนตามข้อกำหนดหรือเป้าหมายขององค์กร

ปริมาณงานในหน้าที่ คือ ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน, ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้งเป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพหรือเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน^{๔๙} ดังนั้นกำลังพลหรือการบริหารงานบุคคลจึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพทางด้านปริมาณงาน

การเพิ่มปริมาณงาน : Job Enlargement : การทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในด้านปริมาณและระยะเวลาที่จำกัด เพื่อพัฒนาความสามารถด้านความเร็วและการรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแค่นั้นเป็นวิธีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง โดยจะเน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะมูลค่างานแต่จะไม่แตกต่างกันไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น การเพิ่มปริมาณงานสามารถเป็นได้ทั้งการขยายงานที่

^{๔๘} ประไพทิพย์ ลือพงษ์, การควบคุมคุณภาพ Quality Control, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๔, ๔๐, ๒๐, ๑๖๕.

^{๔๙} แบบประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพงานในหน้าที่, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.op.mahidolth.orpr/newhrsite/document/H... สืบค้นเมื่อ [๑๘/๑๒/๒๕๕๘].

มีความแตกต่างเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือพื้นที่การดูแลรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น โดยมีขั้นตอนการทำงานเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไปหรืออาจเป็นการขยายขอบเขตงานที่มากขึ้นกว่าเดิม แต่มูลค่าของงานนั้นยังเหมือนกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบ

รูปแบบของการเพิ่มปริมาณ ที่ใช้อยู่ในองค์การจะแบ่งเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑) การเพิ่มปริมาณงานภายในหน่วยงาน หมายถึง การเพิ่มปริมาณงานที่มีลักษณะงานหรือมีมูลค่างานใกล้เคียงกับงานเดิมที่เคยรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นการทำงานภายในหน่วยงานหรือฝ่ายเดียวกัน สภาพแวดล้อมการทำงานเหมือนเดิม ซึ่งการเพิ่มปริมาณงานในลักษณะนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาสะดวกในการมอบหมายงานสามารถตรวจสอบงานติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรได้

๒) การเพิ่มปริมาณงานภายนอกหน่วยงานคือการเพิ่มปริมาณงานที่มีลักษณะงานเดียวกันหรือมีมูลค่างานใกล้เคียงกันงานที่เคยทำอยู่ในปัจจุบันแต่ต่างหน่วยงานหรือต่างฝ่ายกัน ปกติการมอบหมายงานในลักษณะการเพิ่มปริมาณงานแบบนี้มักเป็นงานที่อยู่ในสายงานหรือกลุ่มงานที่ใกล้เคียงกัน เช่น นักวิชาการที่ติดกลุ่มงานวิชาการต้องมาทำงานของฝ่ายทะเบียน กรณีที่มีปริมาณงานมากหรือนักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการบางครั้งต้องทำหน้าที่ผู้บริหารโครงการด้วย กรณีปริมาณงานของโครงการฝึกอบรมมีจำนวนมากเป็นต้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายจะต้องตกลงและเห็นชอบร่วมกัน

เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีที่มีปริมาณมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน พบว่าเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นย่อมทำให้บุคลากรพยายามที่จะทำงานได้รับมอบหมายนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นการเพิ่มปริมาณงานจึงเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้บุคลากรต้องกระตือรือร้นต้องปรับตัวในการทำงานอยู่เสมอ อันส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายหรือซ้ำซากจำเจกับงานที่ได้รับ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการเพิ่มปริมาณงาน คือ

๑) ต้องคำนึงว่าปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นนั้นบุคลากรสามารถทำได้หากปริมาณงานที่บุคลากรทำอยู่มีจำนวนมากการเพิ่มปริมาณงานก็ไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร

๒) ลักษณะงานที่มอบหมายเพิ่มขึ้นนั้นไม่ควรเป็นงานที่ยากเกินความสามารถและไม่ควรเป็นงานที่ยากเกินความสามารถและไม่ควรเป็นงานที่แตกต่างงานเดิมที่มอบหมายให้ ดังนั้นทุกครั้งที่มีการเพิ่มปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบลักษณะงานว่าอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันหรือไม่

๓) ก่อนการเพิ่มปริมาณงานทุกครั้งผู้บังคับบัญชาควรวางแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะทักษะการวางแผนงาน การจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงตามปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๔) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรให้ชัดเจนและสังเกตผลงานตลอดจนสอบถามความคืบหน้าในการทำงานของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวหรือรู้สึกวิตกกังวลกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๕) การเพิ่มปริมาณงานจะต้องได้รับความสมัครใจจากบุคลากรก่อน โดยผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรรับงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ความสมัครใจจะเกิดจากการสื่อสารเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา^{๕๐}

๔) เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยเวลาเป็นสิ่งสำคัญทั้งกับการบริหารและการปฏิบัติงาน แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อลดระยะเวลา เกิดความเหมาะสมของเวลากับการปฏิบัติงานแนวคิดและวิธีการต่างๆ จึงถูกนำมาใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น

ในการรอคอยการเข้ารับบริการนั้นจะเกิดค่าใช้จ่ายจากการรอคอยและถ้าลูกค้ารอนานเกินจนเกิดความสูญเสียลูกค้าทำให้เสียรายได้ จนนำมาซึ่งการแก้ปัญหาของระบบแถวคอยจึงได้มีการพัฒนาศาสตร์ทางด้านนี้ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎีแถวคอย โดย A.K. Erlang วิศวกรด้านโทรศัพท์และเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาขึ้นเพื่อแก้ปัญหารอคอยของผู้ใช้โทรศัพท์ที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก ทฤษฎีแถวคอย (Queuing theory) ระบบแถวคอยจะเกิดขึ้น เมื่อมีผู้รับบริการหรือลูกค้าเข้ามาในระบบแถวคอย เมื่อผู้มารับบริการมาถึงและไม่ได้รับการบริการทันที ดังนั้น ผู้มารับบริการจะต้องรอในบริเวณรอรับบริการ เพื่อรอรับการบริการจากผู้ให้บริการและเมื่อผู้มารับบริการได้รับการบริการจนแล้วเสร็จก็จะออกจากระบบ แต่ในบางครั้งที่ระบบเต็มไม่สามารถที่ให้ออกก็จะส่งผลให้ผู้มารับบริการบางส่วนไม่เข้ารับบริการและออกจากระบบ ทำให้เกิดการสูญเสียลูกค้าเกิดขึ้น

ทฤษฎีแถวคอยจึงมีความหมายเป็นการศึกษาทางคณิตศาสตร์ของการรอในแถวคอย เพื่อที่จะทำนายหรือคาดการณ์ถึงเวลาที่ต้องรอและความยาวของแถวคอยที่เกิดขึ้นโดยการศึกษา ทฤษฎีนี้จะช่วยในเรื่องของการตัดสินใจในการให้บริการว่าจะทำอย่างไรไม่ให้ผู้มารับบริการต้องรอนานจนเกินไป จนเกิดการสูญเสียลูกค้า ซึ่งพบระบบแถวคอยได้หลายประเภทธุรกิจ โดยค่าใช้จ่ายของแถวคอยจะประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการรอคอยและค่าใช้จ่ายในการบริการ ถ้าหากลูกค้าต้องรอนานเกินไปจะเกิดการสูญเสียลูกค้าทำให้เสียรายได้ ในขณะที่ถ้าเพิ่มจำนวนผู้ให้บริการให้มากขึ้นทำให้มีค่าใช้จ่ายตามมา ดังนั้นจะอย่างไรจึงจะให้เกิดสมดุล

วัตถุประสงค์และประโยชน์ของทฤษฎีนี้คือ

๑) แก้ปัญหาการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบแถวคอยคือความสมดุลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการรอคอยและค่าใช้จ่ายในการให้บริการ

๒) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการให้บริการเพื่อลดเวลาที่ลูกค้าคอยให้น้อยที่สุด

๓) ทำให้สามารถหาระดับการให้บริการได้เหมาะสมที่สุด

๔) ช่วยให้ออกมาถึงความคุ้มค่าในการลงทุนต่างๆ ของระบบ

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความ

^{๕๐} การฝึกอบรม กรมที่ดินกระทรวงมหาดไทย, แนวทางการพัฒนาบุคคล, ๒๕๕๓, หน้า ๑๙ – ๒๒.

ต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน فهمความสามารถมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริงไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กรดังนี้

นักวิชาการบางกลุ่ม ได้กล่าวถึงการเล่นเกมเป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย^{๕๑}

- ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ
- ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
- ๓) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
- ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ
- ๕) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
- ๖) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
- ๗) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
- ๘) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
- ๙) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
- ๑๐) ฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ
- ๑๑) แสดงความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะ
- ๑๒) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
- ๑๓) ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
- ๑๔) ให้ความร่วมมือและเข้ากับคนอื่นได้ดี
- ๑๕) ให้งานแก่ตนเอง

นักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่มาสโลว์ได้เสนอไว้ สารสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุดและเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับขั้นความต้องการระดับขั้นที่ต่ำสุดต่างๆ^{๕๒}

นักวิชาการท่านนี้ให้ความเห็นว่า บุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากกว่าก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการขั้นเหนือขึ้นไปถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการขั้นต้นๆ ต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ ก็คือ

^{๕๑} วัชร ฐวธรรม และคณะ,ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน,(กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

^{๕๒} A.M. Maslow, *Eupsychian Management*, (Home Wood, Illinois : Richard D, Irwin andthe Dorsey Press, 1965), p.15.

ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไปแต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไปตาม ๕ ขั้นตอนความต้องการดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยดำเนินชีวิต โดยตรงได้แก่ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้ อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเรดำรงอยู่ได้คือความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้านร่างกายแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่นความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในอาชีพและทางด้านเศรษฐกิจ

ขั้นที่ ๓ ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่และความเป็นเจ้าของเมื่อตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรหรือสังคมและความรักจากบุคคลอื่นๆ

ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับเมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือต้องการยกย่องเพื่อเสริมความเชื่อมั่นในตนเองมีความรู้ความสามารถมีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้นในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสร้างชื่อเสียงอำนาจอิทธิพลและการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญความจริงความสดชื่นความเป็นหนึ่งความสมบูรณ์แบบความสำคัญความพรั่งพร้อมความยุติธรรมความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความสนุกสนาน เสรีภาพ ยุติธรรม ระเบียบ วินัย ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

นักวิชาการชาวไทยได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มแรก คือผู้คนที่ทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขัดสนต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้มีอยู่มีกินมีชีวิตมีอาหารมีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มมีที่พักอาศัยและมียารักษาพยาบาลใช้และความต้องการสูงขึ้นมาอีกชนิดหนึ่งเพื่อให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับความปลอดภัยซึ่งหมายถึงถ้าเป็นไปได้ควรจะปลอดภัยจากความยากจน ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ปลอดภัยเมื่อเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตในอนาคตว่าจะมีงานทำพออยู่พอกินอีกด้วยตราบใดที่ความต้องการลำดับที่ ๑ และลำดับที่ ๒ นี้ยังไม่ได้เพียงพอความต้องการสูงขึ้นไปกว่านี้จนถึงทำเพื่ออุดมการณ์ก็ยากที่เขาจะกระทำแต่มิใช่เขาไม่ต้องการแม้เขาจะคิดต้องการเขาก็ยังไม่กระทำเพราะเขาต้องการเลี้ยงชีวิตก่อน

กลุ่มที่ ๒ คือบุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางมีชีวิตไม่ขัดสนมากนักเขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สินความต้องการลำดับที่ ๑ และ ๒ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแนวโน้มพฤติกรรมของเขาก็ต้องการความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตต้องการความรักหมายถึงมีคนมาเคารพมาชอบมาศรัทธาว่าตนเป็นคนดีเป็นคนมีเกียรติต้องการความนับหน้าถือตาความมีศักดิ์ศรีในสังคมมากขึ้น

กลุ่มที่ ๓ คือบุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตอยู่ในระดับสูงฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหาที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพในอนาคตทั้งหมดทั้งของตนเองและคนใกล้ชิดกลุ่มคนเหล่านี้หากเป็นผู้ขาดคุณธรรมเขาก็จะแสดงอำนาจอิทธิพลไปในทางข่มขู่หาผลประโยชน์ด้วยกลวิธีไม่เป็นธรรม ถ้าเป็นผู้มีคุณธรรมเขาจะมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงต้องการการยอมรับจากสังคมหรือบางครั้งไม่สนใจเกียรติยศชื่อเสียงแต่ทำงานด้วยอุดมการณ์เช่นเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมสร้างสรรค์งานที่ตนเองรักเพื่อแผ่ความรู้ความสามารถแก่เพื่อนร่วมโลกตลอดจนให้ความรักความเมตตาอย่างไม่จำกัดเป็นต้นกลุ่มเหล่านี้เพียงพอแล้วกับทุกอย่างเข้าใจโลกเข้าใจชีวิตว่าจะดำเนินชีวิตตามอุดมการณ์ของตนมากที่สุด^{๕๓}

สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานซึ่งได้แก่ปัจจัย ๔ เมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นพื้นฐานแล้วก็มีความต้องการเพิ่มขึ้นไปอีกเช่นความต้องการความรักการยอมรับจากสังคมและในขั้นต่อไปโดยเฉพาะด้านการงานจะเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการไม่ว่าในด้านความเจริญก้าวหน้า ความรักความจริงใจในการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการยอมรับซึ่งกันและกันรวมถึงผลตอบแทนในด้านการงานที่เป็นสิ่งจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในระดับที่สูงซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าแนวความคิดของมาสโลว์ได้ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบในการวิจัย

นักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่าทฤษฎี ๒ องค์ประกอบหรืออาจเรียกว่าทฤษฎี ๒ ปัจจัย Herzberg ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่ามีองค์ประกอบ ๒ ประเภทที่มีผลต่อจิตใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้^{๕๔}

๑) องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

- ค่าจ้างหรือเงินเดือน
 - เงื่อนไขของการทำงาน
 - ความมั่นคงของงาน
 - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึงการป้องกันความไม่พอใจส่งผลให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) องค์ประกอบภายใน ได้แก่

- ความสำเร็จ
- ความเป็นที่ยอมรับและความรัก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความก้าวหน้าส่วนตัว

^{๕๓} บัญชา เกียรติจรูญพันธ์, **มนุษย์กับความต้องการ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๙๐ – ๙๓.

^{๕๔} F. Herzberg, **Work and the Nature of Man**, (New York : The World Publishing Co., 1966), p.6.

- ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในปฏิบัติงานของตน เรียกว่าตัวจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เนื้อหาสาระของงานเป็นหลักและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในปฏิบัติงานแนวคิดของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่มนี้เป็นปัจจัยคนละประเภทกันซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องสร้างให้เกิดปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพอใจและรักษาระดับของปัจจัยอนามัยให้คงที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอยในการทำงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจได้แก่โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผลตอบแทนและความรักและภูมิใจในอาชีพการงาน ซึ่งเอาแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก ครอบคลุมปัจจัยเหล่านี้จึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบในการวิจัยครั้งนี้

อีกท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีการเสมอโดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนักกล่าวว่าคือการทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้องค์การนั้นเท่ากัน ดังนี้^{๕๕}

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ = ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การสิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์กร = สิ่งที่ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์กร

ถ้าในทางตรงกันข้าม

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ > ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ < ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้ว่าเสมอภาคนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจบุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจและความต้องการในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพเพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเหมาะสมกับการได้ทุ่มเทอย่างแท้จริงให้กับองค์กรซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล

บางท่านได้กล่าวถึงปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่

๑) การปกครองบังคับบัญชา

๒) เงินเดือน

^{๕๕} J.S. Adams, Toward an Understanding of Inequity, Journal of Abnormal & Social Psychology, (November 1963), pp.117-118.

- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) การยอมรับทางสังคม
- ๖) ลักษณะงาน
- ๗) ความรับผิดชอบ
- ๘) โอกาสก้าวหน้า^{๕๖}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานนั้นมีปัจจัยต่างๆ มากมายที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จดังต่อไปนี้ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถประสบการณ์การทำงานความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยภายนอกเช่นสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาโอกาสแสดงความสามารถและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนหรือชื่อเสียงเกียรติยศเป็นต้น การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่แสดงออกมาตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดการปฏิบัติได้ดีหรือไม่อย่างไรขึ้นอยู่กับกระบวนการทางจิตการที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมายทำให้สังคมมีความสุขต้องอาศัยหลักธรรมในการปฏิบัติร่วมด้วย

ตารางที่ ๒.๖ สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
Petersen Elmore and Plowman, (1945, p.433).	๑ ต้นทุน (Cost) ๒ คุณภาพ (Quality) ๓ ปริมาณ (Quantity) ๔ เวลา (Time)
Petersen Elmore and Plowman, (1945, p. 4).	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
อนรรักษ์ ทองสุโขทัย, (ออนไลน์ ๑๐/๑๒/๒๕๕๗).	ต้นทุนคือแรงงาน วัตถุดิบ ค่าจ้าง
กรมบัญชีกลาง, (๒๕๕๗).	หน่วยงานกลางที่กำกับดูแลด้านการบัญชีภาครัฐ
ประไพทิพย์ ลือพงษ์, (๒๕๔๘, หน้า ๔, ๔๐, ๒๐, ๑๖๕).	ISO 9000 มาตรฐานระบบคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลที่ใช้เพื่อการบริหารหรือจัดการคุณภาพและการประกันคุณภาพภายในองค์กร
แบบประเมินปริมาณงานในหน้าที่คุณภาพงานในหน้าที่, (ออนไลน์, ๑๘/๑๒/๒๕๕๘).	ปริมาณงานในหน้าที่ คือ ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน
การฝึกอบรมกรมที่ดินกระทรวงมหาดไทย, (๒๕๕๓, หน้า ๑๙ – ๒๒).	การเพิ่มปริมาณงานจะต้องได้รับความสนใจจากบุคลากรก่อนโดยผู้บังคับบัญชาให้บุคลากรรับงานที่เพิ่มขึ้น

^{๕๖} William R., Van Dersal., *The Successful Supervisor in Government and Business*, (New York : Harper, 1968), pp. 62-72.

ตารางที่ ๒.๖ สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
วัชร ฐวธรรมและคณะ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๗๗-๒๗๘).	การเล่นเกมเป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
A.M. Maslow, (1965, p.15).	สาระสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุด
บัญชา เกียรติจรุญพันธ์, (๒๕๔๔, หน้า ๙๐-๙๓).	ลำดับขั้นความต้องการของคนแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑) ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจน ขัดสนต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้ได้ปัจจัย ๔ ๒) คือบุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลางมีชีวิตไม่ขัดสนมากนักเขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สิน ๓) คือบุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตดีอยู่ในระดับสูงฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหาที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพ
F. Herzberg, (1966, p.6).	ทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่าทฤษฎี ๒ องค์ประกอบคือ องค์ประกอบภายนอกและองค์ประกอบภายใน
J.S. Adams, (1963, pp.117-118).	การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ
William R., Van Dersal., (1968, pp. 62-72).	องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

๒.๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จโดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สำคัญๆ ดังนี้

ทฤษฎีวงจรเดมมิง (Deming Cycle)

ความหมายของ PDCA คือวงจรที่พัฒนานำมาจากวงจรที่คิดค้นโดย วอลเทอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Shewhart) ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรมและต่อมาวงจรนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อ เอ็ดวาร์ดเดมมิง (W. Edwards Deming) ปรมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้นและช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรนี้เป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจรเดมมิง” ต่อมาพบว่าแนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรมจึงทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ ๔ คำคือ

P : Plan = วางแผน

D : DO = ปฏิบัติตามแผน

C : Check = ตรวจสอบ / ประเมินผลและนำผลประเมินมาวิเคราะห์

A : Action = ปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน

๑) การวางแผน (Plan : P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญเนื่องจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลการวางแผนในวงจรเดมมิงเป็นการหาองค์ประกอบของปัญหาโดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหาการหาวิธีการแก้ปัญหาการจัดทำตารางการปฏิบัติงานการกำหนดวิธีดำเนินการกำหนดวิธีการตรวจสอบและประเมินผลในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการดังนี้

๑.๑ ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

๑.๒ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบเข้าใจง่ายและสะดวกต่อการใช้งานเช่นตารางตรวจสอบแผนภูมิแผนภาพหรือแบบสอบถาม

๑.๓ อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือกวิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่องตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิหรือแผนภาพเช่นแผนภูมิแกงปลาแผนภูมิพาเรโตและแผนภูมิการควบคุมเป็นต้นเพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจนแล้วร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) ในการแก้ปัญหาโดยสร้างทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินการ

๑.๔ เลือกวิธีการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงานโดยร่วมกันวิเคราะห์และพิจารณาทางเลือกต่างๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อ

ตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

๒) การปฏิบัติตามแผน (Do : D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงานทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิกตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้นๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและเมื่อแผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

๓) การตรวจสอบ (Check : C) หมายถึง การตรวจสอบว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหาดังตามแผนแล้วผลลัพธ์เป็นอย่างไรสภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการเช่นไม่ปฏิบัติตามแผนความไม่เหมาะสมของแผนการเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

๔) การดำเนินการให้เหมาะสม (Action : A) เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ ๓ ขั้นตอนตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้วขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป^{๕๗}

ประโยชน์ของ PDCA มีดังนี้

๑) เพื่อป้องกัน

๑.๑ การนำวงจร PDCA ไปใช้ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนการวางแผนที่ดีช่วยป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิดช่วยลดความสับสนในการทำงานลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกินความพอดีลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ

๑.๒ การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้นและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

๑.๓ การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหาถือเป็นการนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๒) เพื่อแก้ไขปัญหา

๒.๑ ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสมไม่สะอาดไม่สะดวกไม่มีประสิทธิภาพไม่ประหยัดเราควรแก้ปัญหา

๒.๒ การใช้ PDCA เพื่อการแก้ปัญหด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหาเมื่อหาปัญหาได้ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

^{๕๗} ทฤษฎี เดมมิง [ออนไลน์] แหล่งที่มา www.oknation.net (๒๗ กันยายน ๒๕๕๘).

๓) เพื่อปรับปรุง

PDCA เพื่อการปรับปรุงคือไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแต่เราต้องเสาะแสวงหาสิ่งต่างๆ หรือวิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคมเมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไรก็ให้ใช้วงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุงข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น^{๕๘}

จากทฤษฎีวงจรเดมมิงดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการนำ PDCA Cycle มาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จผล หน่วยงานจึงควรส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักในการนำ PDCA Cycle มาใช้ในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการต่างประเทศได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่กล่าวคือความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Alderfer จัดแบ่งได้ ๓ กลุ่ม คือ

๑) ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพบำบัดความหิวกระหายอารมณ์และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

๒) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่นการได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่นซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคมต้องการความรัก ฯลฯ

๓) ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ตักตักใจยังทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

๓.๑ สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมเกียรติและศักดิ์

๓.๒ นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๓.๓ สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง อากาศ ชั่วโมงการสอนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

๓.๔ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาเช่นการที่บุคคลที่ถูกย้ายทำงานไปที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๓.๕ ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

^{๕๘} วงจรเดมมิง PDCA [ออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org> (๒๗ กันยายน ๒๕๕๘).

๓.๖ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Govern) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร^{๕๙}

นักวิชาการต่างประเทศได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ

๑) ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

๒) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย

๑) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะปัจจัยสามารถสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

๑.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๑.๓ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว

๑.๔ ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕ ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กรการได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

๒) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยหมายถึงปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

๒.๑ เงินเดือน (salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่น่าพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

^{๕๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ซีรฟิล์มและโซเท็กซ์ ,๒๕๔๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๔.

๒.๒ โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (possibility growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate, peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๒.๔ สถานะของอาชีพ (status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๕ นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๒.๖ สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึงสภาพทางกายภาพภายในของงาน เช่นแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

๒.๗ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อองค์กรอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่นการที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๒.๘ ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

๒.๙ วิธีการปกครองบังคับบัญชา (supervision technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการและดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร^{๖๐}

อีกท่านได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้ การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและผู้บริหารการรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเสมอก่อนมอบหมายให้ไปทำงานหากมอบหมายผิดคนย่อมส่งผลให้งานล้มเหลว เมื่อเลือกคนได้แล้วจะทำอย่างไรที่เขาจะทุ่มเทศักยภาพของเขาให้กับการทำงานได้เต็มที่เป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ปัจจัยอะไรที่จะสามารถจูงใจคนประเภทไหนจึงจะได้ผลโดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์ตามความหมายของมาสโลว์ นิยัแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการดังนั้นผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและถูกกาลเทศะ การสร้างอิทธิพล (Influence) ต่อคนเพื่อผลของงานสามารถใช้ทั้งด้านบวกและด้านลบขึ้นกับลักษณะของบุคคลแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลกรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบ เนื่องจากพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ยังมีลักษณะแตกต่างกันไปแต่ละคนอีกด้วย มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

^{๖๐} F. Herzberg, et. al., *Job Attitude : Review of Research and Opinion*, (New York : The World Publishing Co.,1966), p. 153.

- ๑) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
 ๒) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไป
 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ดังนี้

Self Actualization (ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ)

Esteem Need (ความต้องการมีเกียรติยศ)

Social Need (ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ)

Safety Need (ความต้องการความปลอดภัย)

Physical Need (ความต้องการทางด้านร่างกาย)

๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ความต้องการอาหารน้ำอากาศซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ก็จะไม่มีความต้องการขั้นถัดไป

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคยและกลัวในสิ่งแปลกไปจากเดิม

๓) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่นต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นรวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนเป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้น

๔) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความสามารถความรู้และความสำคัญในตนเองรวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ หรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตาต้องการอำนาจสถานะชื่อเสียงและตำแหน่ง

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Needs for self actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตนและดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป้นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ^{๖๑}

สรุป การปฏิบัติงานมี ๒ ปัจจัย ที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จคือปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในคือตัวของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพอใจเนื่องจากรายได้ความมีเกียรติยศชื่อเสียงให้กับตนเองและการยอมรับจากบุคคลภายนอก ปัจจัยภายนอกขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานสภาพของสังคมเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

^{๖๑} A. Maslow, A theory of human motivation Psychological Review 50, (New York : McGraw-Hill, 1943), p. 370.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
ทฤษฎีเดมมิง [ออนไลน์] แหล่งที่มา www.oknation.net (๒๗ กันยายน ๒๕๕๘).	๑) P : Plan = วางแผน ๒) D : DO = ปฏิบัติตามแผน ๓) C : Check = ตรวจสอบ/ประเมินผลและนำผลประเมินมาวิเคราะห์ ๔) A : Action = ปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน
วงจรเดมมิง PDCA – GotoKnow [ออนไลน์] แหล่งที่มา http://www.gotoknow.org (๒๗ กันยายน ๒๕๕๘).	๑) P : Plan = วางแผน ๒) D : DO = ปฏิบัติตามแผน ๓) C : Check = ตรวจสอบ ๔) A : Action = ปรับปรุง
ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, (๒๕๔๒, หน้า ๑๐๙-๑๑๔).	ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของAlderfer จัดแบ่งได้ ๓ กลุ่มคือ ๑) ความต้องการยังมีชีวิต (ExistenceNeeds) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพ ๒) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่น ๓) ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ตั้งใจตั้งใจงาน
F. Herzberg, et. al., (p. 153).	ปัจจัยสำคัญ ๒ ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ ๑) ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ๒) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย
A. Maslow, (1943, p. 370).	การรู้วิธีจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละ ศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและผู้บริหาร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

๒.๓.๑ เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน (ไม่นับรวมสุขาภิบาลซึ่งปัจจุบันได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลไปหมดแล้ว) เทศบาลในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ.๒๔๗๖ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ๑ ปี ภายใต้รัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น^{๖๒} ปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่เกิดการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๗๖ ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทย นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่สุดคนหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ.๒๔๗๕ อีกด้วย

ความเป็นจริงแล้วประเทศไทยมีความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลหลายครั้งตั้งแต่สมัย สมบูรณาญาสิทธิราชย์เช่นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ต้องการให้ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นเพื่อทำการปกครองตนเองขึ้นตามแบบอย่างประเทศตะวันตกที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ดังจะเห็นได้จากการให้พระราชทานสัมภาษณ์แก่ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ The New York Times ฉบับประจำวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๔๗๔ ซึ่งมีใจความสำคัญตอนหนึ่งว่า

“เรากำลังเตรียมออกพระราชบัญญัติเทศบาลขึ้นมาใหม่เพื่อทดลองเกี่ยวกับสิทธิเลือกตั้งภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ประชาชนจะมีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรจะมีเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นที่ในรูปเทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมีสติหิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น เรากำลังพยายามให้การศึกษาเรื่องนี้แก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมีมีการปกครองระบอบรัฐสภาก่อนที่จะประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์อย่างดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น”^{๖๓}

นอกจากนี้เรายังพิจารณาได้จากข้อเท็จจริงที่ว่ามีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่งซึ่งมี นายอาร์ ดีเรก เป็นประธาน^{๖๔} โดยที่คณะกรรมการชุดดังกล่าวเสนอให้มีการจัดตั้ง “ประชาภิบาล” ซึ่งภายหลังต่อมาเรียกว่า “เทศบาล” และความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลยังปรากฏให้เห็นอีกครั้งในการจัดตั้งคณะกรรมการอีกคณะหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลในปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งไม่มีการประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวแต่อย่างใดมีหลายคนอาจสงสัยว่าทำไมเทศบาลจึงกลายเป็นการปกครองท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุดแทนที่จะเป็นสุขาภิบาลซึ่งถือเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเช่นกัน คำตอบต่อคำถาม

^{๖๒} นรนิติ เศรษฐบุตร และคณะ, การเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, รายงานวิจัยร่วมกันระหว่างไทย-ญี่ปุ่น, (กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี้, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

^{๖๓} การปกครองท้องถิ่น : [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://reg.ksu.ac.th/teacher/katanyu/lesson/2.doc>, สืบค้นเมื่อ, [๑๔/๑/๒๕๕๙], หน้า ๔ – ๘.

^{๖๔} สมคิด เลิศไพฑูรย์และมรุต วันทนาการ, แนวคิดว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งกับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี้, ๒๕๔๖), หน้า ๔๒.

เหล่านี้ก็คือนักวิชาการด้านการปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าสุขาภิบาลไม่ใช่การปกครองท้องถิ่นที่แท้จริง กล่าวคือสุขาภิบาลมีองค์ประกอบบางประการที่ไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจเพราะมีกรรมการสุขาภิบาลหลายตำแหน่งมาจากการแต่งตั้งของรัฐบาลไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นเช่นการกำหนดให้ประธานสุขาภิบาลบางแห่งเป็นนายอำเภอเป็นต้น ด้วยเหตุนี้เองจึงมีผู้กล่าวว่า “เทศบาล” ที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๗๖ จึงกลายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มรูปแบบประเภทแรกของการปกครองท้องถิ่นไทย

การกำเนิดของเทศบาลในประเทศไทย นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องเทศบาลในประเทศไทยมองว่าเทศบาลมาจาก “พัฒนาการของสุขาภิบาล” กล่าวคือเทศบาลในปัจจุบันจะมีไม่ได้เลยหากไม่มีการเกิดขึ้นของสุขาภิบาลเพราะเทศบาลถือเป็นผลพวงประการสำคัญของสุขาภิบาลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองคล้ายการปกครองท้องถิ่นรูปแบบแรกก่อนเทศบาลเสียอีกนักวิชาการในกลุ่มนี้ได้ยกตัวอย่างอันเป็นที่น่าสนใจเพื่อสนับสนุนแนวคิดของตนดังกล่าวว่าในระหว่างรัชกาลที่ ๕ ถึงรัชกาลที่ ๗ ประเทศไทยมีสุขาภิบาลตามหัวเมืองต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ แห่ง ซึ่งในระยะนี้สุขาภิบาลแทบจะไม่มีมีการขยายตัวในแง่ของจำนวนเลย จนทำให้พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๗ ทรงมีพระราชดำริเพื่อกระจายอำนาจให้มากขึ้นดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้จึงได้ทรงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในประเทศไทย อันเป็นแนวคิดที่จะให้เทศบาลขึ้นมาทำหน้าที่แทนสุขาภิบาลที่มีอยู่จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเทศบาลที่มีขึ้นในปัจจุบันเป็นผลพวงประการหนึ่งของการจัดตั้งสุขาภิบาลในอดีตที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตามไม่ว่าแนวคิดว่าด้วยการกำเนิดขึ้นของเทศบาลไทยจะเป็นอย่างไรก็ไม่ใช่ว่าจะสำคัญมากนักที่จะเป็นประเด็นในการมุ่งพิจารณาหรือถกเถียงสำหรับกาลปัจจุบันหากแต่ประเด็นที่สำคัญกว่านั้นก็คือเราจะทำให้เทศบาลไทยเข้มแข็งขึ้นได้อย่างไรต่างหาก

เหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในประเทศไทย หากจะกล่าวถึงเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยแล้วเราอาจมีเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยได้ ๓ เหตุผลใหญ่ๆ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง จัดตั้งเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการเมืองการปกครองในระดับชาติที่เป็นประชาธิปไตยกล่าวคือเมื่อการปกครองในระดับชาติเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนราษฎรของตนเข้าไปทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติและทำหน้าที่ในการบริหารประเทศมีการแบ่งอำนาจอธิปไตยออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ อำนาจในทางนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ ดังนั้นการปกครองในระดับท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนจึงจำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับระบบประชาธิปไตยในระดับชาติ โดยที่องค์กรเทศบาลเป็นองค์กรทางการเมืองแรกที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นปกครองตนเองได้อย่างเต็มที่ตามหลักการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังมีการล้อโครงสร้างของการเมืองในระดับชาติมาจำลองใส่ไว้ในเทศบาลด้วย คือมีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาที่ทำหน้าที่ในการออกเทศบัญญัติออกจากกันและในทำหน้าที่ในการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้การจัดตั้งเทศบาลยังจะต้องให้สอดคล้องไปกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศที่ได้แบ่งการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่การบริหารราชการ

ส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเทศบาลก็คือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

ประการที่สอง จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาลเนื่องจากการกิจของรัฐบาลมีมากขึ้นเรื่อยๆ จนไม่อาจจะลงไปควบคุมดูแลหรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานหรือองค์กรการเมืองอื่นๆ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ต่างๆ นี้อันจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการบริการจากภาครัฐได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น

ประการที่สาม จัดตั้งเทศบาลเพื่อเป็นสถาบันฝึกประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนเนื่องจากในขณะนั้นเพียงจะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยได้เพียง ๑ ปี ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครอง ดังนั้นการจัดตั้งเทศบาลที่มีโครงสร้างล้อมาจากการปกครองในระดับชาติจึงเป็นเสมือนสถาบันหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครองมากขึ้น

หากพิจารณาถึงเหตุผลต่างๆ ของการจัดตั้งเทศบาลแล้วเราจะพบว่าเหตุผลในการจัดตั้งเทศบาลในระยะเริ่มต้นมีวัตถุประสงค์ในสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระดับชาติมากกว่าการมีเทศบาลเพื่อทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามหลักการจัดการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน

พัฒนาการของเทศบาลในประเทศไทยนับว่ามีการพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับ การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบอื่นๆ อย่างไรก็ตามการพัฒนาของเทศบาลไทยในอดีตที่ผ่านมาก็ไม่ก้าวหน้าเท่าใดนักเนื่องจากยังมีเทศบาลอีกเป็นจำนวนมากที่ยังไม่สามารถพึ่งตนเองได้และจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลตลอดเวลา

หากนับถึงปัจจุบันประเทศไทยมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลมาแล้วกว่า ๗๐ ปี มีกฎหมายแม่บทเทศบาล (ที่ไม่นับรวมกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติม) ทั้งสิ้น ๔ ฉบับและยังมีกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลอีกเช่นกฎหมายว่าด้วยรายได้เทศบาลกฎหมายว่าด้วยการจัดสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาลและกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลรวมอีกหลายฉบับกฎหมายแม่บทของเทศบาลทั้ง ๔ ฉบับ มีดังต่อไปนี้

๑) พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖

๒) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๑

๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมอีก ๑ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๔๘๗

๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันรวม ๑๓ ครั้ง

ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาลเริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของรัฐธรรมนูญลักษณะปกครองคณะนคราภิบาล พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรกโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรกประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ

ประการที่สองเป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ.๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภทแต่ละประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้งดังนี้

๑) เทศบาลตำบลใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือพื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คน ขึ้นไปอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒) เทศบาลเมืองคือท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คน ขึ้นไปอยู่กันไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๓) เทศบาลนครคือท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คน ขึ้นไปอยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร^{๖๕}

สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งเทศบาลเพื่อการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตยของเทศบาลและให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้

ตารางที่ ๒.๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล
นรนิติ เศรษฐบุตรและคณะ, (๒๕๔๕, หน้า ๑).	เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน (ไม่นับรวมสุขาภิบาลซึ่งปัจจุบันได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลไปหมดแล้ว)
การปกครองท้องถิ่น : [ออนไลน์], สืบค้นเมื่อ, (๒๕๕๙, หน้า ๔ – ๘).	ประชาชนจะมีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล
สมคิด เลิศไพฑูรย์และมรุต วันทนากร, (๒๕๔๖, หน้า ๔๒).	การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่งซึ่งมี นายอาร์ ดีเรก เป็นประธาน

๒.๓.๒ รูปแบบการบริหารงานของเทศบาล

รูปแบบการปกครองของเทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นการปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยซึ่งเกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.๑๑๖ (พ.ศ.๒๔๔๐) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.๑๑๖ ในส่วนภูมิภาคมีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ.๑๒๔ (พ.ศ.๒๔๔๘) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ.๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองได้มีการกระจายอำนาจ

^{๖๕} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, บริษัทสุกมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

การปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นโดยมีการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ.๒๔๗๖ โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ.๒๔๗๖ มีการยกฐานะสุขาภิบาลขึ้นเป็นเทศบาลหลายแห่ง ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงยกเลิกกฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลหลายครั้งจนในที่สุดได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมทั้งหมด ขณะนี้ยังมีผลบังคับใช้ซึ่งมีการแก้ไขครั้งสุดท้ายโดยพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๓ เทศบาลในปัจจุบันทั้งสิ้นจำนวน ๑,๑๖๔ แห่ง

การปกครองท้องถิ่นได้เริ่มต้นมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้วแต่การปกครองท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นรูปใดก็ยังไม่เข้มแข็งพอแต่พอจะเป็นหลักได้บ้างก็คือการปกครองท้องถิ่นรูปแบบของกรุงเทพมหานครและเทศบาลเท่านั้นซึ่งรัฐบาลหลายรัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับประเทศไทยอยู่หลายครั้งโดยมีการทดลองรูปแบบเมืองพัทยาแต่ก็ไม่ได้ผลเท่าที่ควรจึงกลับมาดำเนินการในรูปแบบเทศบาล โดยให้เมืองพัทยาดำเนินการตามรูปแบบของเทศบาลนครในปัจจุบันนี้กฎหมายรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้สามารถรวมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดให้เป็นท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดได้ดังนี้

มาตรา ๗๘ รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น" การได้มาซึ่งฝ่ายบริหารของเทศบาลปัจจุบันเทศบาลทุกประเภทมีฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง^{๖๖}

ขนาดเทศบาล เทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทตามจำนวนประชากรและรายได้ของเทศบาลนั้นๆ ในพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ มาตรา ๙,๑๐,๑๑ ได้กำหนดขนาดเทศบาลดังนี้

๑) มาตรา ๙ เทศบาลตำบลได้แก่ท้องถิ่นซึ่งมีการประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

๒) มาตรา ๑๐ เทศบาลเมืองได้แก่ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ คน ขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

๓) มาตรา ๑๑ เทศบาลนครได้แก่ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คน ขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนครพระราชกฤษฎีกานี้ให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย

สภาเทศบาล

๑) เทศบาลตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๒ คน

^{๖๖} สมคิด เลิศไพฑูรย์, การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๖.

๒) เทศบาลเมืองประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๘ คน

๓) เทศบาลนครประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๒๔ คน

ทั้งนี้สภาเทศบาลประกอบไปด้วยประธานสภาเทศบาลหนึ่งคนและรองประธานสภาเทศบาลสองคนและนายกเทศบาลทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานในเทศบาลทั้งหมด

ประเภทของเทศบาล เทศบาลมี ๓ ประเภท คือเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองและเทศบาลนครโดยในเทศบาลทั้ง ๓ ประเภทนั้นต้องมียกการหลักเพื่อดำเนินกิจการของเทศบาลอันประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีองค์การเหล่านี้มีภารกิจหลักด้านการบริหารงานและการอำนวยความสะดวกให้เป็นไปโดยประโยชน์สาธารณะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด ๓ ประเภท อันได้แก่เทศบาลนครเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปดังมีรายละเอียดดังนี้

เทศบาลนคร ได้แก่ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไปซึ่งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนครการจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทย^{๖๗} โดยยกฐานะเป็นเทศบาลนครเทศบาลนครประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี (หรือนายกเทศมนตรี) แล้วแต่กรณีโดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๒๔ คน^{๖๘} โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน^{๖๙} นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลนครมีหน้าที่แตกต่างไปจากเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลอีกด้วย

เทศบาลเมือง ได้แก่ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไปซึ่งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองการจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง^{๗๐} เทศบาลเมืองประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๘ คน^{๗๑} และมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน^{๗๒}

เทศบาลตำบล ได้แก่ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล^{๗๓} (เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลเมืองเทศบาลนคร) เทศบาลตำบลประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๒ คน^{๗๔} โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน^{๗๕}

^{๖๗} มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๖.

^{๖๘} มาตรา ๑๕ อ้างแล้ว.

^{๖๙} มาตรา ๔๘ อัญญาแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๖.

^{๗๐} มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๖.

^{๗๑} มาตรา ๑๕ อ้างแล้ว.

^{๗๒} มาตรา ๔๘ อ้างแล้ว.

^{๗๓} มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๖.

^{๗๔} มาตรา ๑๕ อ้างแล้ว.

^{๗๕} มาตรา ๔๘ อ้างแล้ว.

ลักษณะการบริหารงานของเทศบาล สำหรับโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้นมีโครงสร้างหลักที่คล้ายกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีแต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับฝ่ายสภาเทศบาลเปลี่ยนแปลงไปกล่าวคือเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีหัวหน้าฝ่ายบริหาร (นายกเทศมนตรี) และสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทั้งคู่และในขณะเดียวกันนายกเทศมนตรีสามารถมี “ผู้ช่วย” ได้เช่นกัน แต่ผู้ช่วยของนายกเทศมนตรีในรูปแบบนี้จะไม่เรียกว่า “เทศมนตรี” แต่จะเรียกว่า “รองนายกเทศมนตรี” ซึ่งจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้เท่าใดขึ้นอยู่กับขนาดของเทศบาล

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาลเป็นไปด้วยความห่างเหินเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีกล่าวคือความสัมพันธ์มีสาระสำคัญ ดังนี้

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

จากความสัมพันธ์ทั้ง ๓ ด้านดังกล่าวทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาเทศบาลกับฝ่ายบริหารห่างเหินกันมีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจนและต่างมีสถานะเพียงสถานะเดียวคือถ้าไม่เป็นฝ่ายบริหารก็ต้องเป็นฝ่ายสภาเทศบาลซึ่งผิดกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีและเทศมนตรีจะมีสถานะเป็นสมาชิกสภาเทศบาลด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารงานของเทศบาลมี ๓ ประเภท คือเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองและเทศบาลนครโดยในเทศบาลทั้ง ๓ ประเภทนั้นต้องมียุทธศาสตร์หลักเพื่อดำเนินกิจการของเทศบาลอันประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี องค์การเหล่านี้มีภารกิจหลักด้านการบริหารงานและการอำนวยการเพื่อให้เป็นไปโดยประโยชน์สาธารณะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด ๓ ประเภท อันได้แก่เทศบาลนคร เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออก

ตารางที่ ๒.๙ สรุปรูปแบบการบริหารงานของเทศบาล

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	รูปแบบการบริหารงานของเทศบาล
สนิท จรอนันต์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๙).	จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งเทศบาลเพื่อการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ
มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	เทศบาลนครการจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทย
มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	เทศบาลนครเทศบาลนครประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี (หรือนายกเทศมนตรี) แล้วแต่กรณีโดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๒๔ คน
มาตรา ๔๘ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	เทศบาลนครมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

ตารางที่ ๒.๙ สรุปรูปแบบการบริหารงานของเทศบาล (ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	รูปแบบการบริหารงานของเทศบาล
มาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
มาตรา ๑๕ อ้างแล้ว.	เทศบาลเมืองประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๘ คน
มาตรา ๔๘ อ้างแล้ว.	เทศบาลนครมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน
มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	เทศบาลตำบลได้แก่ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล
มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	เทศบาลตำบลประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีโดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๒ คน
มาตรา ๔๘ วรรคแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล (พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖).	เทศบาลตำบลมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

๒.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

ที่ตั้งสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลสากเหล็กเดิมได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลสากเหล็ก ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องจัดตั้งสุขาภิบาลสากเหล็ก อำเภอเมือง (ในขณะนั้น) จังหวัดพิจิตร ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๙ และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลสากเหล็ก ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลสากเหล็กตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดพิจิตรไปทางทิศตะวันออก ระยะทางประมาณ ๑๘ กิโลเมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๓๕๑ กิโลเมตร มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๑ พื้นที่ของเทศบาลตำบลสากเหล็ก มีพื้นที่ประมาณ ๕.๘ ตารางกิโลเมตร อาณาเขต ขนาดพื้นที่ และเขตการปกครองประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๘ ตำบลสากเหล็ก

๒.๔.๑ ประชากร

ในเขตเทศบาลตำบลสากเหล็ก มีครัวเรือน จำนวน ๒,๑๑๔ ครัวเรือน ประชากรจำนวน ๕,๔๔๖ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๐๗ คน เป็นหญิง ๒,๘๓๙ คน (ข้อมูลตามทะเบียนบ้าน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘) และยังมีประชากรแฝงที่เข้ามาประกอบอาชีพค้าขายและรับจ้างอีกเป็นจำนวนมาก

๒.๔.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างและศักยภาพในการบริหารงานของเทศบาล

เทศบาลตำบลสากเหล็ก มีโครงสร้างประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการและสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลสากเหล็ก มีนายกเทศมนตรีซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีรองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน และเลขาธิการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน พนักงานเทศบาลจำนวน ๑๕ คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ คน พนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ คน

๒.๔.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ อปท.

เทศบาลตำบลสากเหล็กเป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบทที่มีความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย ประชาชนในชุมชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

เทศบาลตำบลสากเหล็ก มีพื้นที่โดยประมาณ ๕.๘ ตารางกิโลเมตร เป็นชุมชนเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่และจะเป็นชุมชนในด้านการค้าขายและการพาณิชย์ เนื่องจากชุมชนส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ริมถนนทางหลวงหมายเลข ๑๑ (วังทอง – เขาทวาย) ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารจัดการในเรื่องของโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นไปอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ภายใต้จุดยืนทางยุทธศาสตร์ของเทศบาล คือ “สาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอทั่วถึง เศรษฐกิจดีมีความเข้มแข็ง ครอบคลุมอบอุ่น คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนน่าอยู่อาศัย รักษาประเพณี ประชาชนมีส่วนร่วม บริการดีมีประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง”^{๗๖}

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) การคมนาคม การจราจร ถนน สะพาน

- ถนนลาดยาง จำนวน ๘ สาย ระยะทาง ๔.๖๖๐ ก.ม.
- ถนน คสล. จำนวน ๗๖ สาย ระยะทาง ๒๐.๙๑๕ ก.ม.
- ถนนแอสฟัลติกคอนกรีต จำนวน ๕ สาย ระยะทาง ๓.๑๖๕ ก.ม.
- ถนนลูกรัง จำนวน ๓ สาย ระยะทาง ๐.๔๘๐ ก.ม.
- ถนนดิน จำนวน- สาย ระยะทาง - ก.ม.
- ทางเดินเท้า จำนวน ๗ สาย ระยะทาง ๐.๖๘๕ ก.ม.
- สะพาน จำนวน ๑๐ แห่ง

๒) แม่น้ำลำคลอง

- ลำคลองสากเหล็ก ขนาดกว้างประมาณ ๑๕ เมตรยาว ๒.๗๐ ก.ม.
- ลำคลองเนินทราย ขนาดกว้างประมาณ ๑๕ เมตร ยาว ๑.๒๐ ก.ม.

๓) การจัดการขนส่งมวลชน

^{๗๖} สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลสากเหล็ก อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร, (๕ ตุลาคม ๒๕๕๘).

- มีสถานีขนส่งทางบก (บ.ข.ส.) จำนวน ๑ แห่ง มีรถประจำทางวิ่งผ่านตลอด ๒๔ ชั่วโมง เช่น สายกรุงเทพ - เชียงใหม่ สายเชียงใหม่ - ระยอง สายขอนแก่น - เชียงใหม่ สายเชียงใหม่ - นครราชสีมา และมีสายระยะสั้นระหว่างอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงอีกหลายสาย สำหรับในบริเวณพื้นที่จังหวัดพิจิตรยังมีรถรับจ้าง (สองแถว) บริการอีก

การประปา

จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๒,๑๑๔ หลังคาเรือน

๑) หน่วยงานเจ้าของกิจการประปา

- การประปาพิจิตร (ส่วนภูมิภาค) จำนวน ๑ แห่ง
- กรมทรัพยากรธรณี จำนวน ๕ แห่ง
- ร.พ.ช. จำนวน ๑ แห่ง
- ประปาหมู่บ้านเทศบาล จำนวน ๔ แห่ง

๒) น้ำประปาที่ผลิตได้ ๕๐๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวัน

- น้ำประปาที่ใช้เฉลี่ย ๕๐๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวัน

๓) แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาและแหล่งน้ำดิบสำรอง

- การประปาพิจิตรใช้แม่น้ำน่านเป็นแหล่งน้ำดิบซึ่งส่งมาจากตัวจังหวัดพิจิตร
- ประปาหมู่บ้านใช้น้ำดิบจากน้ำบาดาลใต้ดิน

ไฟฟ้า

จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๒,๑๑๔ หลังคาเรือน

- พื้นที่ที่ได้รับบริการไฟฟ้าร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

- ไฟฟ้าสาธารณะจำนวน ๑๕ จุด ๑,๘๐๐ ดวง ครอบคลุมถนนทุกสายภายในเขตเทศบาลตำบลสากเหล็ก

การสื่อสาร

- จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคลในพื้นที่ จำนวน ๒,๐๐๐ หมายเลข
- จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในพื้นที่ จำนวน ๓๑ หมายเลข
- จำนวนชุมสายโทรศัพท์ในเขตพื้นที่ จำนวน ๑ ชุมสาย
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน ๑ แห่ง รหัสไปรษณีย์ ๖๖๑๖๐
- สถานีวิทยุกระจายเสียงและสถานีวิทยุโทรทัศน์ในพื้นที่
- สถานีวิทยุชุมชนคนรักถิ่น ตั้งอยู่ที่วัดไทรย้อย (ย้ายไปอยู่ร้านศักดิ์ชัย)
- สื่อมวลชนในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง คือหนังสือพิมพ์ตรีเพชร
- ระบบเสียงตามสาย จำนวน ๑ แห่ง มีหอกระจายข่าว จำนวน ๘ แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่
- หน่วยงานที่มีข่ายวิทยุสื่อสารในพื้นที่
- สถานีตำรวจภูธรอำเภอสากเหล็ก/เทศบาลตำบลสากเหล็ก

ลักษณะการใช้ที่ดิน

- พื้นที่พักอาศัยประมาณ ๒๙๘ ไร่
- พื้นที่พาณิชยกรรมประมาณ ๓๓๙ ไร่

- พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ ประมาณ ๔ ไร่
- พื้นที่เกษตรกรรมประมาณ ๒,๙๖๕ ไร่
- พื้นที่อุตสาหกรรมประมาณ ๒ ไร่
- พื้นที่ตั้งสถานศึกษาประมาณ ๑๐ ไร่
- พื้นที่สาธารณะ/นันทนาการประมาณ ๕ ไร่
- พื้นที่ว่างประมาณ ๒ ไร่

ด้านเศรษฐกิจ

๑) โครงสร้างทางเศรษฐกิจ/รายได้ประชากรเศรษฐกิจในเขตเทศบาลส่วนใหญ่จะเป็นไปด้านเกษตรกรรมและการค้าขายรายได้เฉลี่ยคนละ ๑๑๑,๙๔๐.- บาท/ปี (ในภาพรวมของเทศบาลตำบลสากเหล็ก)

๒) การเกษตรกรรม พื้นที่เกษตรกรรมส่วนใหญ่ใช้ในการทำนา ทำสวนและทำไร่และมีส่วนใช้เป็นบ่อเลี้ยงปลาและเลี้ยงไก่

๓) การพาณิชย์กรรมและบริการ

สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

- สถานีบริการน้ำมัน ๓ แห่ง
- ตลาดสด ๓ แห่ง
- ร้านค้าทั่วไป ๒๙๕ แห่ง

สถานประกอบการเทศพาณิชย์ ในเขตเทศบาลตำบลสากเหล็กยังไม่มีแต่มีโรงฆ่าสัตว์ของเทศบาล จำนวน ๑ แห่ง และในภายหน้าจะดำเนินการสถานธนาณบาล อีก ๑ แห่ง

สถานประกอบการด้านบริการ

- โรงแรม ๑ แห่ง
- ธนาคาร ๔ แห่ง
- โรงภาพยนตร์ - ไม่มี
- สถานที่จำหน่ายอาหารตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข ๔๗ แห่ง

การอุตสาหกรรม มีอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน ๔ แห่ง เป็นการผลิต โครงเตาแก๊ส โรงสีข้าวและโรงหล่อเสาคอนกรีต

การท่องเที่ยวเทศบาลตำบลสากเหล็ก ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่แต่ก็มีประเพณีแข่งขันเรือยาว ๕ ฝีพาย ประเพณีลอยกระทงในโบสถ์ งานจิวประจำปีและงานมะม่วงดั่งมะปรางเด่น

การปศุสัตว์ไม่มีการประกอบอาชีพด้านการปศุสัตว์ขนาดใหญ่จะมีก็เพียงการเลี้ยงไก่เพื่อส่งต่อให้โรงงานรายย่อยและการเลี้ยงปลาในครัวเรือน

ด้านสังคม

ชุมชน

- ชุมชนจำนวน ๘ ชุมชน จำนวนบ้าน ๒,๑๑๔ หลังคาเรือน จำนวนประชากรในชุมชนรวม ๕,๔๑๔ คน

ศาสนา

- ผู้นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในเขตเทศบาล

- วัด จำนวน ๒ วัด
- ผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๐.๙ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล
- ไม่มีมัสยิด
- ผู้นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๐.๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมดในเขตเทศบาล
- ไม่มีโบสถ์คริสต์

วัฒนธรรม

ประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ

- ประเพณีแข่งขันเรือยาว ประมาณเดือนกันยายน
- กิจกรรมสังเขป ทำการแข่งขันเรือยาวประเพณีชิงถ้วยพระราชทานที่บริเวณลำน้ำน่าน หน้าวัดท่าหลวง พระอารามหลวง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร
- ประเพณีสงกรานต์ ระหว่างวันที่ ๑๓-๑๖ เมษายน ของทุกปี
- กิจกรรมสังเขป รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ การละเล่นพื้นบ้านต่างๆ และเล่นสาดน้ำสงกรานต์ การแข่งกีฬาระหว่างชุมชน
- ประเพณีลอยกระทง ในวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือนสิบสองหรือประมาณเดือนพฤศจิกายน (ลอยกระทงในโบสถ์)
- กิจกรรมสังเขป มีขบวนแห่กระทง การประกวดกระทงและมหรสพมากมาย
- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- กิจกรรมสังเขป มีขบวนแห่เทียนเข้าพรรษาของส่วนราชการ ชุมชนและโรงเรียนต่างๆ
- ประเพณีงานจี่ประจำปี
- กิจกรรมสังเขป จะมีขบวนแห่เจ้า เทศกาลอาหารและมหรสพต่างๆ^{๗๗}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสากเหล็ก อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหารธรรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพรหมวิหารธรรม ๔ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระณัฐพล ฐิตธมโม (ปราบพินาศ) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร” พบว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหมคือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐซึ่งผู้นำองค์กร

^{๗๗} ข้อมูลจากสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลสากเหล็ก อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร, (๕ ตุลาคม ๒๕๕๘).

ควรจะมีธรรมเป็นหลักประจำใจกำกับพฤติกรรมคนในองค์กรในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรมถูกต้อง ทำนองคลองธรรม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรยึดธรรมเป็นหลักปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเชิงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข^{๗๘}

พระธีรวัฒน์ ธีรวิโส (พิศจาร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่านตามหลักพรหมวิหาร ๔” พบว่าพรหมวิหารเป็นหลักธรรมประจำใจของผู้ใหญ่ธรรมที่ผู้ใหญ่มุ่งประพฤติและปฏิบัติเป็นธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นได้แก่ ๑) เมตตาคือความรัก ๒) กรุณาคือความสงสาร ๓) มุทิตาคือความพลอยยินดี ๔) อุเบกขาคือความวางใจเป็นกลางซึ่งเป็นธรรมที่นับว่าสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำหรือผู้บริหารยิ่งระดับสูงเท่าไรยิ่งต้องมีธรรมและคุณธรรมประจำใจที่สามารถเป็นหลักยึดได้อย่างดีในการครองชีวิตทั้งเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม^{๗๙}

พระชัยชนะ ธมมทินโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา” ศึกษาพบว่าหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ได้กล่าวถึงในพระอภิธรรมปิฎกไว้ว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพสงัดจากภาพสงัดจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้วบรรลุปฐมฌานที่สหระทาด้วยเมตตาประกอบด้วยวิตกวิจารณ์ปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะอวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล^{๘๐}

การเจริญปฏิบัติเพื่อฌานที่สหระทาคด้วยกรุณาประกอบด้วยวิตกวิจารณ์ปิติและสุขทั้งหลายแล้วบรรลุปฐมฌานที่สหระทาคด้วยกรุณาประกอบด้วยวิตกวิจารณ์ปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะอวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปสงัดจากภาพสงัดจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้วบรรลุปฐมฌานที่สหระทาคด้วยมุทิตาประกอบด้วยวิตกวิจารณ์ปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะอวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพบรรลุทุกฌานที่สหระทาคด้วยอุเบกขาไม่มีทุกข์ไม่มีสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้เพราะโสมนัสและโทมนัสดับสนิทในก่อนมีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่ในสมัยในผัสสะอวิกเขปะมีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่ากุศลจะเห็นได้ว่า

การเจริญอัปปมัญญา ๔ ในพระอภิธรรมปิฎกคือ

เมตตา คือ ความปรารถนาอยากให้เขามีความสุขมีจิตอันเป็นไมตรีต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

^{๗๘} พระณัฐพล ฐิตธมโม (ปราบพินาศ), “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของพระสงฆ์ในเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๗๙} พระธีรวัฒน์ ธีรวิโส (พิศจาร), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน ตามหลักพรหมวิหาร ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๘๐} พระชัยชนะ ธมมทินโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของมนุษย์และสรรพสัตว์ทั้งหลาย

มุทิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าชีวิตมนุษย์หรือสัตว์ที่เกิดมาร่วมโลกกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อเขามีสุข

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางไม่เอนเอียงด้วยความรักและความซึ้งพร้อมที่จะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐ ถ้าว่ามนุษย์มีพรหมวิหารธรรม ๔ จะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย^{๘๑}

พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ) ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพาน จังหวัดนครปฐม” พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำ หรือนักปกครอง ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อันทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ข้อนั้นเป็นผู้ที่มีคุณธรรมรู้จักให้อภัยซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินชีวิตในสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี^{๘๒}

พระมหาสมชาย สิริจนโท (หานนท์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของ พระเทพวรคุณ (สุमान สุเมโธ) เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กล่าวถึงความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นการเจริญจิตภาวนาโดยธรรมที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่าพรหมวิหาร ๔ แปลว่าธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แยกออกได้ ๔ ประการคือ

เมตตา คือ ความรักปรารถนาดีมีไมตรีอยากให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า

กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์

มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสติแช่มชื่นเบิกบาน

อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติคือมีรักมีเกลียด^{๘๓}

พระมานิต เตชวรโร (อุदनอก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง” จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำ หรือนักปกครอง ถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญและเป็นที่รักที่พอใจของประชาชน แต่หากนักปกครองไม่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ปัญหาจะเกิดขึ้นในการบริหารและ

^{๘๑} พระมหาธีรยุทธ ธีรยุตโต (เกษตรสุนทร), “การศึกษาเชิงวิเคราะห์เรื่องอารมณ์สมถกรรมฐานในพุทธปรัชญาเถรวาท”, *วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๘๒} พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ) “การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๘๓} พระมหาสมชาย สิริจนโท (หานนท์), “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สุमानสุเมโธ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

การปกครองทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือประชาชนเกลียดชังเพราะว่าหลักการปกครองตามหลัก
รัฐศาสตร์ในทางพระพุทธศาสนามีได้มุ่งเน้นที่ระบบแต่เน้นที่ตัวนักปกครองเมื่อนักปกครองมีคุณธรรม
จริยธรรมในการบริหารและการปกครองแล้วย่อมทำให้รัฐและประชาชนมีความสุขและชีวิตที่ดีได้ไม่ว่า
รัฐนั้นจะอยู่ในระบบการปกครองแบบใดก็ตาม^{๘๔}

จิรวรรณ โปรดบำรุง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตาม
หลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก”, ผลการวิจัย
พบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการ
ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการ
ปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่
ในระดับสูง ($r = 0.630$)

การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านพบว่า
ด้านเมตตา มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกรุณา มีการปฏิบัติตนในระดับปานกลาง ด้าน
มุทิตา มีการปฏิบัติตนในระดับมาก ด้านอุเบกขา มีการปฏิบัติตนในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีระดับการปฏิบัติตน
ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
พุทธชินราช พิษณุโลก มีชมรมจริยธรรมซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมการปฏิบัติธรรมทุกปีและสามารถเข้า
ร่วมกิจกรรมนี้โดยไม่ถือเป็นวันลา รวมทั้งมีการจัดบรรยายธรรมะทุกปี โดยพระอาจารย์จากวัดมา
บรรยายธรรมะให้แก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลและบุคคลภายนอกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้ด้วย มี
ประเพณีตักบาตรในโรงพยาบาลตามหอผู้ป่วยและตึกต่างๆ ทุกปี สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้กล่อมเกล่าจิตใจ
เจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลเมื่อศึกษาออกมาทำให้ผลการศึกษา
พบว่าการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับสูงแต่เมื่อศึกษารายด้านพบว่า ด้านเมตตาและ
กรุณาอยู่ในระดับปานกลาง^{๘๕}

เนตรชนก โพธารามิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการ
พัฒนาสังคม” จากการศึกษาพบว่าพรหมวิหาร ๔ คือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐเรียกอีกอย่าง
หนึ่งว่า อปัมมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณเป็นหมวดธรรมที่มีมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาลแต่การ
เจริญพรหมวิหาร ๔ สมัยก่อนพุทธกาลไม่สามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่ปรมาตมประโยชน์ได้ สำหรับการ
เจริญพรหมวิหาร ๔ ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามีความสำคัญหลายประการคือเป็นหลัก
ปฏิบัติพื้นฐานในการดำรงชีวิตเป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้บริบูรณ์ เป็นหลักปฏิบัติใน
การเจริญกัมมัฏฐาน เป็นหลักปฏิบัติซึ่งนำไปสู่สุคติภูมิ เป็นพื้นฐานในการบรรลุดุริยธรรมขั้นสูงสุดและ
สร้างสันติสุขให้แก่สังคมการพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนาเถรวาทหมายถึงการพัฒนา

^{๘๔} พระมานิต เตชวรโร (อุذنอก), “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง”,
วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๘๕} จิรวรรณ โปรดบำรุง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพุทธศักราช, ๒๕๕๖).

เพื่อให้เกิดพัฒนาการในบุคคลที่ประกอบกันเป็นสังคมให้ดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือกายภาพ ศีลธรรมจิตใจและปัญญาโดยมีเป้าหมายการพัฒนาสังคมคือเพื่อทำให้มนุษย์ได้รับประโยชน์และความสุขไปตามลำดับจนกระทั่งบรรลุประโยชน์และความสุขสูงสุดคือนิพพาน ส่วนหลักการพัฒนาสังคมคือการทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาตนเองให้อยู่ในสัมมาทิฐิด้วยการปฏิบัติตามหลักอริยสัจ ๔ จากนั้นจึงนำหลักธรรมดังกล่าวไปเผยแผ่เพื่อสร้างประโยชน์สุขสูงสุดแก่สังคมและมีหลักไตรสิกขาเป็นวิธีการพัฒนาสังคม^{๔๖}

สรุปได้ว่าพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่จำเป็นเพราะเจาะจงแต่การบริหารเท่านั้นแต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั่วไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมของผู้เป็นพรหม ผู้ประเสริฐ ผู้นำ ผู้บริหารตลอดจนถึงผู้ปฏิบัติงานหากมีหลักพรหมวิหาร ๔ ในใจหรือถือปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารและการปฏิบัติงานก็เปรียบเสมือนหนึ่งว่าเป็นพระพรหมของผู้ได้บังคับบัญชา มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและมองปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นกลาง ที่กล่าวมาแล้วเป็นเครื่องสนับสนุนในการเสนองานวิจัยนี้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ข้อนี้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมรู้จักปรารถนาดีแก่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในการพัฒนาตนเองหรือการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสร้างประโยชน์สุขสูงสุดแก่ตนเองและสังคม

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหารธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระณัฐพล ฐิตธมโม (ปราบพินาศ), (๒๕๕๒).	พบว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหมคือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐซึ่งผู้นำองค์กรควรจะมีธรรมเป็นหลักประจำใจ
พระธีรวัฒน์ ธีรวิโส (พิศจาร), (๒๕๕๖).	พบว่าพรหมวิหารเป็นหลักธรรมประจำใจของผู้ใหญ่ธรรมที่ผู้ใหญ่มองประเพณีและปฏิบัติเป็นธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น
พระมหาธีรยุทธ์ ธีรยุตโต (เกษตรสุนทร), (๒๕๕๗).	พบว่าการแผ่เมตตาหรือเมตตาภาวนาควรปฏิบัติเป็นประจำเพราะเมื่อมีเมตตาแล้วความโกรธความเกลียด ความอิจฉาริษยา ความอาฆาตพยาบาทจองเวรจองกรรมการเอารัดเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงกันก็จะลดน้อยลงหรือสูญสิ้นไปจิตใจปลอดโปร่งเป็นบุญเป็นกุศล

^{๔๖} เนตรชนก โพธารามิก, “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหารธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ), (๒๕๕๔).	พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำหรือนักปกครองซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา
พระมหาสมชาย สิริจนโท (ห่านนท์), (๒๕๔๗).	พรหมวิหาร ๔ คือการเจริญจิตภาวนาโดยธรรมที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสตืออย่างสม่ำเสมอ ไม่ประมาณไม่จำกัดขอบเขตโดยมาก
พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศิลป์), (๒๕๔๖).	พรหมวิหาร ๔ มีปรากฏอยู่ในพระไตรปิฎกและคัมภีร์อื่นๆ หลายแห่งตามลักษณะของการจัดหมวดหมู่ทางหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ จึงเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญมากต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม
พระชัยชนะ ธมมทินโน (นาทองไชย), (๒๕๔๘).	หลักพรหมวิหาร ๔ ได้ถูกกล่าวถึงในพระอภิธรรมปิฎกไว้ว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพสงัดจากกามสังตจากอกุศลธรรมทั้งหลาย
พระมานิต เตชวโร (อุดนอก), (๒๕๕๐).	พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่ผู้นำหรือนักปกครองถ้านักปกครองปฏิบัติตามย่อมได้รับความเคารพ ยกย่องสรรเสริญและเป็นที่รักที่พอใจของประชาชน
จิรวรรณ โปรดบำรุง, (๒๕๕๖).	การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านพบว่า ด้านเมตตามีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกรุณามีการปฏิบัติตนในระดับปานกลาง ด้านมุทิตามีการปฏิบัติตนในระดับมาก ด้านอุเบกขามีการปฏิบัติตนในระดับมาก
เนตรชนก โพธารามิก, (๒๕๕๒).	พรหมวิหาร ๔ คือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อปัมมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณเป็นหมวดธรรมที่มีมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

จิรวรรณ โปรตบารุง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = ๐.๖๓๐$)

การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยในรายด้านพบว่า ด้านเมตตา มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกรุณา มีการปฏิบัติตนในระดับปานกลาง ด้านมุทิตา มีการปฏิบัติตนในระดับมาก ด้านอุเบกขา มีการปฏิบัติตนในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีระดับการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีชมรมจริยธรรมซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมการปฏิบัติธรรมทุกปีและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้โดยไม่ถือเป็นวันลา รวมทั้งมีการจัดบรรยายธรรมะทุกปี โดยพระอาจารย์จากวัดมาบรรยายธรรมะให้แก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลและบุคคลภายนอกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนี้ด้วย มีประเพณีตักบาตรในโรงพยาบาลตามหอผู้ป่วยและตึกต่างๆ ทุกปี สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้กลุ่มเกล่าจิตใจเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดการอยู่ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลเมื่อศึกษาออกมาทำให้ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับสูงแต่เมื่อศึกษารายด้านพบว่า ด้านเมตตาและกรุณาอยู่ในระดับปานกลาง^{๘๗}

ชาติรี แนวจำปา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครพบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะและด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางและการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่ต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔

^{๘๗} จิรวรรณ โปรตบารุง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, อ้างแล้ว.

ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๘๘}

ณัฐศักดิ์ แสนสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจสันติบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถทักษะ ประสบการณ์หรือโน้ตศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว^{๘๙}

พระพิชญ์ สุธิมนโน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร” พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูงมาก ($r = .๙๒๘$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร อยู่ในระดับสูงมากทุกด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$ S.D. = ๐.๙๙) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีภาพรวมอยู่ในระดับมากมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$, S.D. = ๐.๙๐) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก อยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๙๐}

นกตล บงกชกาญจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการ” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการทั้ง ๖ ด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน

^{๘๘} ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๘๙} ณัฐศักดิ์ แสนสุข, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๙๐} พระพิชญ์ สุธิมนโน, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

กองการbinทหารเรือกองเรือยุทธการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการbinทหารเรือกองเรือยุทธการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุสังกัดและรายได้ที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมในศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการbinทหารเรือกองเรือยุทธการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการbinทหารเรือกองเรือยุทธการพบว่าการแสดงความคิดเห็นและกันเฉพะภายในที่ทำงานเท่านั้นเมื่อผู้อื่นมีความเดือดร้อนยังให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือน้อยอยู่เมื่อมีการทำงานผิดพลาดมักจะมีการดูว่ากล่าวมากกว่าการแนะนำยังมีการหลีกเลี่ยงงานที่กระทำร่วมกันการแบ่งปันสิ่งของบางอย่างยังไม่ทั่วถึงทุกคนยังมีการประพฤติดิฉริยะบวินัยการประชุมบางครั้งไม่สามารถตกลงกันได้ จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้และบางคนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการbinทหารเรือกองเรือยุทธการพบว่าควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันส่งเสริมให้มีการเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลังมีการอบรมวินัยแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ สร้างความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อนหากมีข้อผิดพลาดในการทำงานควรแนะนำผู้กระทำผิดให้ปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาที่สุภาพและเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดถึงการสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันที่ถือว่าเป็นผลงานของทุกคน การสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปันและรู้จักการเสียสละให้แก่ผู้อื่น ส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน^{๙๑}

ปรีชา ทิศรอด ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ด้านสมานัตตตา ด้านอัตถจริยา ด้านปิยวาจาและด้านทานส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การนึกถึงบริษัทในทางที่ดีความภูมิใจในงานที่ทำและความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทและการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมี

^{๙๑} นกตล บงกชกาญจน์, “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการbinทหารเรือกองเรือยุทธการ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑^{๙๒}

เรต้า จันทรเหลื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

๑. ตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่นส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕ มีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการตำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕ มีรายได้ต่อเดือนสูง กว่า ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๗

๒. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๖$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสัจจะ ($\bar{X} = ๔.๕๗$) ด้านซื่อสัตย์ ($\bar{X} = ๔.๔๗$) ด้านจรรยา ($\bar{X} = ๔.๔๑$) ด้านทมะ ($\bar{X} = ๔.๔๐$)

๓. ตำรวจจราจรที่มี อายุ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ แตกต่างกันไป จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนตำรวจจราจรที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. ปัญหา อุปสรรค คือ ขาดความจริงจังในการให้บริการประชาชนขาดการควบคุมจิตใจ ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ขาดความพร้อมเพียง มีข้อเสนอแนะคือตำรวจจราจรควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ควรปลูกฝังการการชมใจ ผู้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและลงโทษเมื่อกระทำความผิด ฝึกปฏิบัติงานเป็นทีม

๕. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น คือปลูกฝังจิตสำนึกเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พัฒนาความซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ตระหนักและรักในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างมีสติ มีความไตร่ตรอง อดทน ขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ดำรงชีวิตให้พอเพียง ฝึกควบคุมอารมณ์โดยใช้ธรรมเข้ากล่อมเกล่าจิตใจเพื่อลดความตึงเครียด ปฏิบัติงานตามอุดมคติตำรวจอย่างเคร่งครัดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ^{๙๓}

สุภาวดี บริกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัทดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของพนักงานบริษัทดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้านได้แก่ด้าน

^{๙๒} ปรีชา ทิศรอด, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๙๓} เรต้า จันทรเหลื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น, **หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะและด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทตุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้านได้แก่ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวกในระดับสูง^{๔๔}

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นมีความสามัคคีไม่เกิดความขัดแย้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จส่งผลให้เกิดความเจริญอันจะเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคมส่วนรวมต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	ผลการวิจัย
จิรวรรณ โปรตบำรุง, (๒๕๕๖).	การปฏิบัติตนกับการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ชาตรี แนวจำปา, (๒๕๕๒).	การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ณัฐศักดิ์ แสนสุข, (๒๕๕๓).	จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบันซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ
พระพิชญ์ สุทธิมน, (๒๕๕๗).	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($r = .๙๒๘$)
นภดล บงกชกาญจน์, (๒๕๕๔).	ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือกองเรือยุทธการทั้ง ๖ ด้านพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

^{๔๔} สภาวดี บริกุล, “ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัทตุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย), พุทธศาสนคณาภิธาน (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ปรีชา ทิศรอด, (๒๕๕๒).	การปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททรูคอร์ปอเรชั่นจำกัด (มหาชน) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
เรต้า จันทรเหลียง, (๒๕๕๖).	สำรวจภูธรเมืองขอนแก่นปลูกฝังจิตสำนึกเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พัฒนาความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ทรชนกและรักในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างมีสติ มีความไต่รตรง อดทน ขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ดำรงชีวิตให้พอเพียง ฝึกควบคุมอารมณ์โดยใช้ธรรมเข้ากล่อมเกล่าจิตใจเพื่อลดความตึงเครียด ปฏิบัติงานตามอุดมคติตำรวจอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ
สุภาวดี บริกุล, (๒๕๕๓).	ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัทดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้านได้แก่ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลพบว่าผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน (สินนา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี” จากการศึกษาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๐๐$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ, ด้านการวางแผนการบริหารงาน, ด้านการร่วมรับผลประโยชน์, ด้านการติดตามและประเมินผลตามลำดับ ประชาชนที่มีเพศการศึกษาและอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วม

ร่วมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๙๕}

พระครูนนทวิวัฒน์ วีรธมโม (มีนุสรณ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศและอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการนำหลักสราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านเมตตาทายกรรม เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ ด้านเมตตาวจิกรรม เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ ด้านเมตตาโมกกรรม เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อและต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านสาธณโมคิ เจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบ ด้านสัสสามัญญดา ควรมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องสำคัญกว่าประเทศหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้านทิสสามัญญดา ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง^{๙๖}

ข้อพถกษ ฌวักู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามลักษณะทางประชากรพบว่าสถานภาพทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพโดยรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามเพศพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านพาณิขยกรรมและการท่องเที่ยวจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบความแตกต่างในด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตจำแนกตามอาชีพพบความแตกต่างในด้านการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจส่วนจำแนก

^{๙๕} พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน (สินนา), “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๙๖} พระครูนนทวิวัฒน์ วีรธมโม (มีนุสรณ์) การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี, ปรัญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตามอายุนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมส่วนใหญ่ประชาชนต้องการให้บุคลากรมีความสามัคคีกันและมีการพัฒนาปรับปรุงในแต่ละงานของเทศบาลการแก้ปัญหาเรื่องน้ำที่ใช้สำหรับการอุปโภคและบริโภคน้ำประปาให้มีความสะอาดและการไหลอย่างต่อเนื่องรวมถึงการรักษาความสะอาดของชุมชน ความสะอาดบนท้องถนนและจัดเก็บขยะเป็นประจำ^{๙๗}

พีระศักดิ์ นิลทะสิน ได้การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลด้านการปรับปรุงอยู่ในระดับมากพนักงานที่มีเพศและอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๙๘}

ไพบุลย์ อักษรนำ ได้การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่าด้านกระบวนการการบริหารการวางแผนไม่สามารถบรรลุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังได้ทั้งหมดเพราะมีภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ การจัดองค์กรมีการก้าวทำงานจากทางการเมืองทำให้มีการสั่งขำการบังคับบัญชา งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการบุคคลขาดบุคลากรเฉพาะด้าน การพิจารณาขึ้นเงินเดือนขาดหลักคุณธรรม การอำนวยการขาดแม่แบบที่ดี ขาดการกระตือรือร้น การประสานงานสั่งขำการบังคับบัญชาขาดช่วงประสานงาน การรายงานผลระบบเสียงตามสายไม่ครอบคลุมพื้นที่ การงบประมาณมีไม่เพียงพอ จัดเก็บรายได้ไม่ครอบคลุมไม่ประหยัด ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดการบูรณาการ ไม่ใช้ระบบประเมินผลมาเป็นแนวทางแก้ปัญหาแนวทางแก้ไขผู้บริหารท้องถิ่นต้องเป็นผู้นำจัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อร่วมบูรณาการเพิ่มขีดความสามารถการจัดเก็บรายได้ยุดำแหน่งว่าให้รักษาการแทนประหยัดทั้งองค์กรแยกงานประจำออกจากการเมืองยึดหลักขึ้นการบังคับบัญชาใช้ระบบคุณธรรมและใช้ระบบการประเมินผลในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๙๙}

^{๙๗} ช่อพฤกษ์ ผิวภู, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๐).

^{๙๘} พีระศักดิ์ นิลทะสิน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี”, **ภาคินพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑).

^{๙๙} ไพบุลย์ อักษรนำ, “การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร”, **การศึกษานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่า การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้างมีความเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย เพื่อไม่ให้เทศบาลเพิ่มจำนวนบุคลากรในองค์การลดต้นทุน และเพิ่มการจ้างงานให้กับธุรกิจท้องถิ่น ประเภทบริการที่เหมาะสมใช้วิธีการทำสัญญาจ้าง คือการก่อสร้างซ่อมแซมถนน การรักษาความปลอดภัยและการบำรุงรักษาสวนสาธารณะ เกาะกลางถนน เนื่องจากการครอบครองสินทรัพย์ต่ำ (Asset Specificity) ใช้แรงงานหรือเครื่องจักรเพียงเล็กน้อย มีการแข่งขันสูง การวัดผลผลิตชัดเจนทำให้การควบคุมทำได้ง่าย

ผลการศึกษาด้านประสิทธิผลของวิธีการทำสัญญาจ้างในเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า มีคุณภาพการให้บริการสูงกว่า ด้านการเท่าเทียมของการได้รับบริการดีกว่าและด้านตรงตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญามากกว่า การดำเนินการของเทศบาลนครแต่ละต้นทุนของภาครัฐได้น้อย ในโครงการซ่อมถนน รักษาความปลอดภัยและดูแลสวนสาธารณะของทั้ง ๒ เทศบาล โครงการเก็บขยะที่ใช้วิธีการทำสัญญาจ้างของเทศบาลนครขอนแก่นพบว่า ต้นทุนของภาครัฐเท่าเดิม มีคุณภาพสูงกว่า ได้รับบริการเท่าเทียมดีกว่าและตรงตามที่ได้ตกลงในสัญญามากกว่า ส่วนโครงการเก็บขยะของเทศบาลนครพิษณุโลกแม้ว่าสามารถลดต้นทุนของภาครัฐได้ แต่คุณภาพด้อยกว่า ได้รับบริการไม่ทั่วถึงและตรงตามที่ได้ตกลงในสัญญาน้อยกว่าการดำเนินการให้บริการของเทศบาลนคร^{๑๐๐}

วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธณกุล ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรค พบว่า ด้านการวางแผนไม่มีการวางแผนที่จะสำรวจความคิดเห็นของประชาชนก่อนที่จะจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวนบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่พอกับงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ค่อยได้จัดอบรมหรือจัดศึกษาดูงาน ด้านการตัดสินใจไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน ไม่ค่อยได้รับความ

^{๑๐๐} มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, “การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๓.

ร่วมมือจากประชาชนและผู้นำชุมชนในเทศบาล ด้านระบบสารสนเทศ/ข้อมูลข่าวสาร บางครั้งมีความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต^{๑๑๑}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประชาชนนั้น ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มกำลังความสามารถของตนรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ช่วยกันเป็นตัวผลักดันให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องตามหลักพุทธธรรม

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระมหาสมศักดิ์ สติสมฺปนฺโน (สินนา), (๒๕๕๖).	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวายอำเภอหนองบัวขง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
พระครูนนทวิวัฒน์ (วีรธมโม) (มีนุสรณ์), (๒๕๕๓).	เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสารณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑
ช่อพฤกษ์ ผิวภู, (๒๕๕๐).	ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลชุมพลบุรีอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามลักษณะทางประชากรพบว่าสถานภาพทางด้านเพศ อายุ ระดับศึกษาและอาชีพ โดยรวมไม่พบความแตกต่างกัน
พีระศักดิ์ นิลทะสิน, (๒๕๕๑).	ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ไพบูลย์ อักษรนำ, (๒๕๕๒).	ผลการวิจัยพบว่าด้านกระบวนการการบริหารการวางแผนไม่สามารถบรรจุบุคลากรตามแผนอัตรากำลังได้ทั้งหมด
มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, (๒๕๕๓).	การจัดการการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง มีความเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย
วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธรรณกุล, (๒๕๕๓).	ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒)

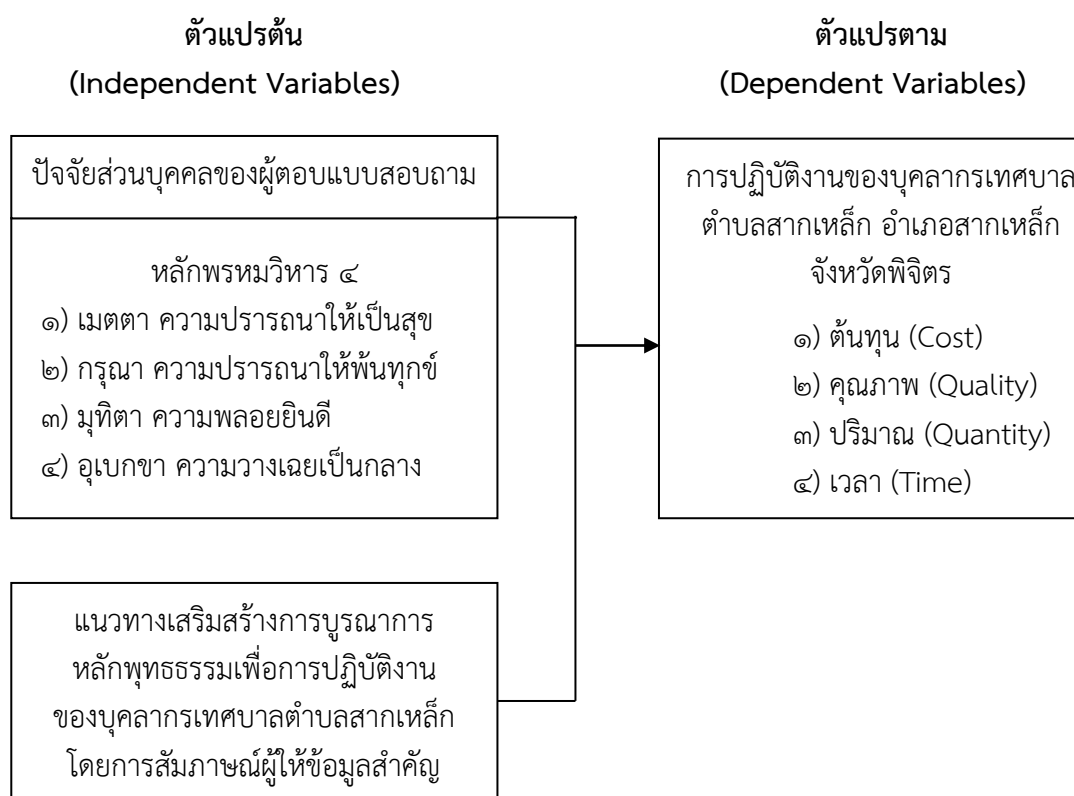
^{๑๑๑} วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธรรณกุล, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสาเกลือ อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และหลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ ๑) เมตตา ความปรารถนาให้เป็นสุข, ๒) กรุณา ความปรารถนาให้พ้นทุกข์, ๓) มุทิตา ความพลอยยินดี, ๔) อุเบกขา ความเป็นกลาง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสาเกลือ อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านต้นทุน, ๒) ด้านคุณภาพ, ๓) ด้านปริมาณ, ๔) ด้านเวลา^{๑๐๒} ดังแผนภาพที่ ๒.๑



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

^{๑๐๒} Petersen Elmore and Plowman, Grosvennor E., **Business Organization and Management**, (Illinois : Irwin, 1945), p.433.