

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด*

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

รังสิต คางคำ¹, พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า²

Rangsit Khangkham¹, Pornpimol Pochailar²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.^{1,2}

Email : rangsit_airforce@yahoo.com

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานของบุคลากรต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับจากความถี่สูงไปหาต่ำ สามอันดับแรก ได้แก่ ควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคคล โดยส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และควรมีการนำการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผลที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

คำสำคัญ : 1. บูรณาการ 2. หลักพรหมวิหาร 4 3. การบริหารงานบุคคล 4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research article were: 1) to study the level of integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province 2) to compare the integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province classified by gender, age, education level and position 3) to study the recommendations of integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province. The 724 population used in the research, the sample group consisted of 254 personnels by Krejcie & Morgan of simple random sampling method. The instrument used for data collection was a 5-point estimation scale questionnaire with a reliability of 0.89 Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics used for test the hypothesis using t-test and F-test.

The research found that: 1) Personnel's Opinion towards the integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province; overall and aspect, the average is at the highest level. Whenever considering each aspect, sorted from the highest average to the lowest average, was personnel development, followed by employment release. personnel planning recruitment and selection personnel maintenance and the aspect with the lowest average was performance evaluation, respectively. 2) The results of the hypothesis test revealed that people with different

sex, age, education level and position had different opinions of personnel toward the integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province; overall and aspect no difference which is not in accordance with the hypothesis of the research.

3) Suggestion on the opinions of the integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization in Chaturaphakphiman District, Roi Et Province, in order from high to low frequency, the first three are: the integration of four sublime states of mind in personnel management operations of the local government organization should be implemented in personnel management operations of local government organizations in personnel planning which arises from the participation of all related parties within the organization. It should be implemented in the recruitment and selection system by promoting growth, security and advancement for personnel. and the integration of four sublime states of mind, and should be implemented in promoting or setting activities for personnel to perform tasks other than their duties; to see the importance of each job in the organization including the evaluation process that are appropriate, fair, transparent and verifiable.

Keywords : 1. Integration 2. Four Sublime States of Mind 3. Personnel Management Operations 4. Local Government Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 วรรค 2 รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกัน มิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาาร่วมกัน หรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล และได้กำหนดให้มีองค์การที่ทำหน้าที่ กำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และแนวทางการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว คนเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนด และ

ดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้น หากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ (บังอร บรรเทา, 2559) แต่เนื่องจากการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มีปัญหาและอุปสรรคบางประการ อาจเนื่องมาจากความไม่เป็นธรรมในขั้นตอนต่างๆ เช่น ขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้าง เป็นต้น ซึ่งพบได้จากการฟ้องร้องคดีต่างๆ ในศาลปกครอง (นิริญ อินทร, 2556)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน เทศบาลตำบลหนองผือ เทศบาลตำบลห้วยช้าง เทศบาลตำบลดงแดง เทศบาลตำบลโคกล่าม เทศบาลตำบลเมืองหงส์ เทศบาลตำบลลิ้นฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสังข์ องค์การบริหารส่วนตำบลอึ่งอ่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีโคตร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นพลังผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการในการบริหารงานบุคคล พรหมวิหาร 4 เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ด้านเมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรี และคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ด้านกรุณา คือ ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้อง บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ด้านมุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป ด้านอุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามทีพิจารณาเห็นด้วยปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548)

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

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจการศึกษาวิจัยเรื่องการ ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ผลการวิจัยมาเสนอแนะ พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ได้ทราบผลเปรียบเทียบการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

3.3 ได้ทราบข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นฐานข้อมูลสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 สามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นฐานข้อมูลสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปบูรณาการใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 59 คน พนักงานส่วนท้องถิ่น 257 พนักงานจ้าง จำนวน 186 คน และคนงานจ้างเหมาบริการ 222 คนรวมจำนวน 724 คน (ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และหนังสือสั่งจ้างคนงานจ้างเหมาบริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2565) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 13 แห่ง จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 21 คน พนักงานส่วนท้องถิ่น 90 คน

พนักงานจ้าง 65 คน และคนงานจ้างเหมาบริการ 78 คน รวมจำนวน 254 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สงศรี ชมพูนุช, 2554) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องโดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) ข้อเสนอแนะในการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง 0.67-1.00 มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .255 - .858 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ระดับการดำเนินงานการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

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

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.91) ด้านการวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

- 1) ด้านการวางแผนบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ด้านการสรรหาและการคัดเลือก โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 5) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 6) ด้านการให้พ้นจากงาน โดยรวมและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ที่มีต่อระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ในส่วนของอายุ โดยรวมและรายด้าน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสรรหาและการคัดเลือก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งในส่วนของการระดับการศึกษาและตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรมีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนบุคลากร ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมา ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก องค์กรควรมีระบบการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล โดยการส่งเสริมความเจริญเติบโต ความมั่นคง และความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการส่งเสริมหรือมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ที่ในและนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้เห็นความสำคัญของแต่ละงานในองค์กร รวมทั้งกระบวนการประเมินผล ที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร องค์กรควรมีวิธีการที่จะระงับข้อ

ขัดแย้งในองค์กร ที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่างๆ ตามระเบียบหลักเกณฑ์เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีกระบวนการประเมินผลที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตรวจสอบได้ ส่วนด้านที่มีค่าความถี่น้อยสุด ได้แก่ ด้านการให้พ้นจากงาน องค์กรควรมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจน เมื่อพนักงานทำผิดระเบียบวินัย

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการดำเนินงาน ต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะความสำคัญของการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นพลังผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญ ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการในการบริหารงานบุคคล พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ เพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐ เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำ ที่สามารถนำมาบูรณาการใช้สำหรับผู้ปกครอง ผู้นำ และหัวหน้างานต่างๆ ได้ เนื่องจากหากนำหลักพรหมวิหาร 4 มาบริหารองค์กรและบุคลากรแล้ว นอกจากจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข ยังช่วยให้บรรยากาศในสถานที่ทำงาน นำทำงานยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ken Wilber (2000) ทฤษฎีบูรณาการของเคน วิลเบอร์ เป็นแนวทางศึกษา และอธิบายปรากฏการณ์ที่พบในการวิจัย ซึ่งมีแนวคิดว่าการบูรณาการ เป็นหลักการพัฒนาตนแบบองค์รวม (integral transformation practice) ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และจิตวิญญาณ ศึกษาการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ทั้งองค์ความรู้ และภูมิปัญญาทางสุขภาพ และพุทธธรรมที่ทำให้เกิดพลังที่ดี โดยสัมพันธ์กับความรู้ และทักษะของการพัฒนาพลังภายในตน ผลลัพธ์แห่งบูรณาการ คือ สังคมที่น่าอยู่อย่างมีความสุข และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2546) การบริหารราชการแบบบูรณาการ เป็นการร่วมมือกันระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจที่สำคัญของรัฐในแต่ละด้านเกิดผลสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวม และมีความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร ณะทรง (2565) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลให้ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขได้

6.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน ที่มีต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1) เพศ ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เพศเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่า เป็นเพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น เพศจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน นี่สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2549) ได้เล็งเห็นว่าความสำเร็จที่สำคัญในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในระบบราชการ คือ การสร้างความตระหนักและนำไปใช้จริงในกระบวนการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับบทสรุปผู้บริหารของแนวทางปฏิบัติในความเท่าเทียมทางเพศ ของ Business for Social Responsibility : BSR โดยทุนจากกระทรวงการต่างประเทศเนเธอร์แลนด์ ที่ว่าคนงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แรงงานสัมพันธ์ อาชีวอนามัย รวมถึงการป้องกันการล่วงละเมิดในที่ทำงานทุกรูปแบบ จึงส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีความเท่าเทียมระหว่างเพศตอบสนองต่อความคาดหวังตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความคาดหวัง ก็จะทำให้บุคคลจะเกิดความผูกพันทางอารมณ์

2) อายุ ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อายุเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่าใครเกิดก่อนและหลังเท่านั้น อายุจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ อุลัต (2548) กล่าวว่า การที่จะทำให้องค์การพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อและยอมรับข้อความนี้ จะดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์การ ทำให้องค์การไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ให้บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้ สมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ แล้วจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ การสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พลสมาชิก เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และสมาชิกเหล่านี้มีความสุข เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก ขณะเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมองเห็นได้ว่าการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์การ และยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อพลสมาชิก ในสังคมทั่วไปยอมรับและศรัทธาองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประกอบ ธีรจิตโต (คำพิมพ์) (2558) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นเพียงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกให้ทราบว่า การศึกษาสูงหรือต่ำเพียงเท่านั้น ระดับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมกร บุรีโส (2562) ได้ศึกษา แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สำหรับวิชาชีพพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักเมตตาธรรมในวิชาชีพพยาบาล คือ การใช้หลักเมตตาธรรมในการทำหน้าที่ของพยาบาลด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ป่วย และมีกำลังใจต่อสู้กับโรคภัย

ใช้เจ็บที่เขา กำลังเผชิญอยู่ เป็นการนำความรู้เชิงทฤษฎี หรือความรู้ที่มีอยู่แล้ว มาปรับใช้ในการรักษาผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องปฏิบัติ คือ 1) เมตตากายกรรม คือ การช่วยเหลือผู้ป่วยหรือคนไข้ด้วยความเต็มใจ 2) เมตตาวจีกรรม คือ การช่วยบอกแจ้งผู้ป่วย หรือคนไข้ในสิ่งที่ประโยชน์แนะนำ ด้วยความหวังดี และกล่าววาจาสุภาพ 3) เมตตาโมหกรรม คือ การตั้งจิตปรารถนาดีแก่ผู้ป่วยหรือคนไข้ คิดทำสิ่งที่ประโยชน์แก่กัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาวุฒิ คำศรีสุข และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี อายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง พบว่า (1) การวางแผนอัตรากำลังควรให้ความสำคัญ ตอบสนองต่อความต้องการ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (2) การสรรหาบุคลากร ควรคำนึงถึงความต้องการของแต่ละสายงาน คำนึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ (3) การย้าย การโอน และการรับโอนบุคลากร ควรเกิดจากความสมัครใจที่มีความต้องการโอน ย้ายสายงาน เพื่อให้ตรงกับความสามารถ (4) การดำเนินการทางวินัย ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (5) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีความเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

4) ตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภोजตรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับการดำเนินงานต่อการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภोजตรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีระดับการดำเนินงานมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าอาชีพใดๆ อาชีพจึงไม่เป็นอุปสรรคใดๆ กับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภोजตรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้น บุคลากรที่มีอาชีพต่างกัน มีการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภोजตรพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรัตน์ เขียวโพธิ์ (2548) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบ และกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความสามารถ สามารถนำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และการพัฒนา โดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสานกัน และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และมนุษย์มีการพัฒนา หรือมีวิวัฒนาการทั้งในด้านร่างกายและ

จิตใจ อยู่ในการตระหนักรู้ของมนุษย์ทุกคนและเป็นลักษณะของจิต ซึ่งรูปแบบการบูรณาการนี้เป็นรูปแบบที่ง่ายที่สุด ที่ใช้ในการตอบสาระสำคัญที่เป็นความจริงของทุกสรรพสิ่ง และสิ่งที่นำเสนอมานั้นเป็นเพียงเครื่องมือ แผนที่ในการเดินทางที่จะนำทุกคนไปสู่ความสำเร็จ ทั้งทางด้านการประกอบอาชีพของตำแหน่งงาน และการตื่นรู้ การนำเอาหลักความสำคัญ มาผสมผสานเพิ่มเติมหรือเติมเต็ม เพื่อต้องการลดปัญหาข้อผิดพลาดจากที่มีอยู่ หรือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้มีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับความต้องการ ตรงกับสภาพความเป็นจริงและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ระดับมากที่สุดในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การศึกษาการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแนวทางในการปรับปรุงในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

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

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

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

7.2.2 ในขั้นตอนของการบูรณาการหลักในการดำเนินงาน ควรเพิ่มหลักประสิทธิผล คือ ส่งเสริมการให้บริการในการปฏิบัติราชการขององค์กรที่มีต่อการบริการประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และมีแผนงาน หรือโครงการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

7.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด

8. บรรณานุกรม

- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). “พรหมวิหาร 4” ธรรมะสำหรับผู้นำ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีอะไรบ้าง. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565. จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2112730>
- ธนาวุฒิ คำศรีสุข และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 7(8). 143.
- นิรัญ อินทร. (2556). ความไม่เป็นธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน. *วารสารสำนักวิจัยและวิชาการ สำนักงานศาลปกครอง*. 18(197). 31-33.
- บังอร บรรเทา. (2559). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*. 6(1). 284-300.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปัทมกร ปุริโส. (2562). *แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 สำหรับวิชาชีพพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระประกอบ ถิรจิตโต (คำพิมพ์). (2558). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 4(1). 178 – 179.
- พระสราวุธ สุชีโต (ปัตตะมะ). (2558). การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 4(1). 209 – 210.
- ไพโรจน์ อุลัด. (2548). *แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2543). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2548). *ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วัชร ณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

สงศรี ชมพวงศ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครศรีธรรมราช :
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. (2549). คู่มือการสร้างความสำเร็จระหว่างหญิงชาย
ในส่วนราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.

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

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากบุคคลหลายฝ่ายในการให้ความ
ช่วยเหลือ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นสถาบันที่
ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความสะดวกในการดำเนินงาน
และให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณ พระครูกิตติวราทร, ผศ.ดร. ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขงาน อันเป็น
ประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง พร้อมนี้ขอขอบคุณ ดร.พรพิมล โพธิ์ชัยล้ำ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้ความเมตตา ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะ และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์
แก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ พระมหาอำนาจ มหาวิโร, ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด พระเทพวชิรวิมล, ดร. อาจารย์ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุขเมธ, ดร. ผู้อำนวยการศูนย์บริการ
วิชาการร้อยเอ็ด อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และนายอาทิตย์ ศรีมงคล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์
ตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์ และขอบคุณ
ร้อยตำรวจเอกหญิงอรุณี อินทรมณี นายอำเภोजตุรพักตรพิมาน นายอิฐเชษฐ์ นาคะเต นายอำเภอ
เมืองสรวง นางสาวเกสร สุวรรณ ท้องถิ่นอำเภोजตุรพักตรพิมาน และนางสาวพมลพร วินทะไชย
ท้องถิ่นอำเภอมืองสรวง ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเบื้องต้น ทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) และ
แจกแบบสอบถาม จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล พรหมกุล ประธานกรรมการ,
พระครูปลัด สุริยะ ขวนปณโย, ดร. และ ดร.เวชสุวรรณ อาจวิชัย กรรมการ ที่ให้ข้อชี้แนะเพิ่มเติมจน
สารนิพนธ์เล่มนี้ เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี