

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร*
AN APPLICATION OF FOUR PRINCIPLES OF BRAHMAVIHARA TO THE
PERFORMANCES OF STAFF MEMBERS ATTACHED TO THE LOCAL
GOVERNMENTS, KUTCHUM DISTRICT, YASOTHON PROVINCE

พระประจักษ์ กิตติโสภโณ (สามารถ)¹, พชรเดช เสมานู²
Phra Prajuk Kittisopano (Samart)¹, Patcharadet Semanu²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2}
Email : pajuk30@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยมีผลต่างสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference:LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1. การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยภาพรวมที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. ข้อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร 1) ด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ ควรรักษาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ให้มีความรัก ความหวังดี มีมิตรไมตรีต่อกัน และยกระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วยการศึกษาหลักคุณธรรมด้านนี้อย่างจริงจัง 2) ด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ ด้านการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความสงสารเห็นอกเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน 3) ด้านการนำหลักมุทิตาไป

ประยุกต์ใช้ ควรรักษามาตรฐานไว้และยกระดับจิตใจ ให้มีมุกตาจิตในทางที่ดีมีความโอบอ้อมอารี รู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี โดยไม่เจือปนด้วยความอิจฉาริษยา 4) ด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน วางตัว เป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่เข้าข้างคนผิดให้ว่าไปตามกฎระเบียบของโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย และควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรเพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้; หลักพรหมวิหาร 4; การปฏิบัติงานของบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this thesis were 1) to study and improve the application of Four Principles of Brahmavihara to the performance of personnel of Kut Chum Sub-district Administrative Organization, Yasothon province 2) to compare the application of Four Principles of Brahmavihara in the performance of personnel of Kut Chum Sub-district administrative organization, Yasothon province according to the opinions of the personnel categorized by job position 3) to study and suggest guidelines for applying the Four Principles of Brahmavihara in the performance of local government personnel, KutChum district, Yasothon province, a sample group were personnel working under local government personnel, Kut Chum district, Yasothon province, totaling 271 personnel. The research tool was a 5-point scaled questionnaire. Statistics used in this research were Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation, One Way ANOVA:(F-test) to compare of the pairs with the least significant difference (LSD) was then discussed.

The results showed that; 1. The application of Four Principles of Brahmavihara to the performance of personnel of Kut Chum Sub-district Administrative Organization, Yasothon province as a whole was at a high level. 2. The results of the hypothesis testing revealed that the results of the application of Four Principles of Brahmavihara to the performance of personnel of Kut Chum Sub-district Administrative Organization, Yasothon province were overall with different positions. There were different applications of the Four Sublime States of Mind, accepting the assumptions set. 3. The results from the study and recommendations. 1) In terms of applying the loving-kindness principle, it was found that personnel in the organization should be maintained and encouraged to have love, regards, friendship, friendly, and elevate the application of Four Brahmavihara to be more effective with serious study of this moral principle. 2) Regarding the application of compassion principle found that the personnel should be encouraged to learn about good behavior expression in coexistence, sympathize, wishing others to be free from suffering, Build a good relationship with each other. 3) In terms of application of

sympathetic joy, found that the standard should be maintained and the mind elevated, to have a good spirit, be generous, feel rejoicing when others do well without being tainted by jealousy. 4) As for the application of equanimity, found that justice should be given all workers equally, be neutral and do not take sides, follow the rules and punish offenders according to the discipline. and sports competitions should be organized within the organization for as to build a good relationship in the organization.

Keywords : Application; Four Principles of Brahmavihara; Personnel performance

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของประชาธิปไตย (Grass-root Democracy) โดยประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจในหลักการปกครองตนเองได้อย่างชัดเจนที่สุด เนื่องจากประชาชนได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรับผิดชอบความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ วิวัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยปรากฏขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 จนกระทั่งภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศเป็นระบอบประชาธิปไตยในปีพุทธศักราช 2475 ที่เห็นเป็นรูปธรรมได้มีการจัดตั้งราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ กล่าวได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ถือเป็นรูปแบบการปกครองพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยของไทย และต่อมาได้มีการจัดตั้งเทศบาลในปีพุทธศักราช 2476 ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 ซึ่งถือเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมบูรณ์เป็นครั้งแรก และต่อมามีการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบ ได้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล การปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษ คือกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมีหน้าที่ในการดำเนินงานหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน และนำมาสู่การแก้ไขปัญหาความเป็นอยู่ของชุมชนรวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนได้เป็นอย่างดี ลำพังเพียงรัฐบาลกลางในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยรวมทั่วประเทศ คงไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง และตรงกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2547) การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2562 เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีบทบาทในการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชน และสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นของตนในหลาย ๆ ด้านและมีส่วนสำคัญในการตอบสนองนโยบายและแบ่งเบาภาระของรัฐบาลดำเนินการตามนโยบายของรัฐ ในเรื่อง

การกระจายอำนาจเพื่อให้บริการสาธารณะดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด (โกวิท พวงงาม, 2553)

ปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูซำ จังหวัดยโสธร ซึ่งแต่ละหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลักที่กระจายโดยทั่วไป จะพบปัญหาอันเป็นการส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน คือผู้ปฏิบัติงานบกพร่องต่อหน้าที่ ขาดระเบียบวินัยความซื่อสัตย์ความเห็นแก่ตัว เกิดการขัดแย้งกันระหว่างบุคลากรด้วยกันเองมีการกลั่นแกล้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ความสามัคคีในการปฏิบัติงานเป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยกันเองในการจัดการแผนปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต และอีกประการที่สำคัญ คือการนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์เข้ากับ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ไม่ว่าจะ เป็นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง

อย่างไรก็ดีหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการนำเอาหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อันเป็นหลักคุณธรรมของการอยู่ร่วมกันมาใช้ในการปฏิบัติงาน เสมือนเป็นข้อหลักปฏิบัติของจิตดีและความถูกต้องดีงามของจิตใจ ที่เหมาะแก่บุคลากรยึดถือ ปฏิบัติจะสามารถทำให้องค์กรเป็นสถานที่น่าทำงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยมีความซื่อสัตย์ไม่เห็นแก่ตัวความขัดแย้งกันระหว่างบุคลากรด้วยกันเองก็จะไม่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเห็นอกเห็นใจกันมีความสมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูซำ จังหวัดยโสธร เนื่องจากเป็นหลักคุณธรรมอันดีงาม ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร และทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในการมารับบริการ ตลอดจนการนำไปปรับใช้ในวิถีชีวิต โดยผู้วิจัยมีความมุ่งหวังในการนำผลการวิจัยข้อสรุปข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้เพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาการและปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูซำ จังหวัดยโสธร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอภูซำ จังหวัดยโสธร ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ยกระดับจิตใจของบุคลากร ให้มีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร

3.2 ได้เสริมสร้างคุณธรรม ความมีระเบียบวินัย ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ให้มีความรักความหวงแหนต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3.3 ได้นำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริม การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ไปพัฒนาต่อยอดให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ 10 แห่ง ได้แก่ 1 เทศบาลตำบล และ 9 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 840 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทฤษฎีแนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนววัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก (Check List) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Opened Form) ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ได้แก่ (1) บุคลากรฝ่ายบริหาร (2) บุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำ (3) พนักงานจ้างทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านกรุณา ความสงสารอยากช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านมุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานได้ดี และ 4) ด้านอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 คำถามเป็นลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question) สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาและแนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 4 ด้าน

การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับข้อจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้วิธีหาค่า Index of Item Objective Congruency (IOC) โดยได้ค่า IOC

ระหว่าง 0.80-1.00 และนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชาชนผู้มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ที่ทั้งที่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการทดลองจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับอยู่ที่ .95 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการขั้นตอนต่อไปนี้ 1) ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงผู้บริหารองค์กรเพื่อขอความร่วมมือ ในการให้ความอนุเคราะห์และขออนุญาต เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 10 แห่ง 2) นำหนังสือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 10 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือไปแจกกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง 3) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา เลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาค่าตอบ เพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งงาน โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และ คำนวณหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 10 แห่ง ตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ให้ทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการ LSD. ตอนที่ 3 รวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ แนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 10 แห่ง จากคำถามปลายเปิด นำเสนอเชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร ทั้ง 10 แห่ง จำนวน 271 คน เป็นบุคลากรฝ่ายบริหาร 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 บุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำ 125 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 และพนักงานจ้างทั่วไป 112 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

5.1.2 ระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร โดยรวมรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) (S.D.= 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละข้อสรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) (S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุตุชุม จังหวัดยโสธร อยู่ในอันดับสูงในข้อที่ 7.ท่านมีความปรารถนาดีอยากให้ผู้ร่วมงานทำงานกันอย่างมีความสุข โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{x} = 4.61$) (S.D. = 0.56) และมีความคิดเห็นในระดับที่ต่ำสุด

ได้แก่ข้อที่ 1. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.44$) (S.D. = 0.68)

5.1.2.2 ด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) (S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กุดชุม จังหวัดยโสธร อยู่ในอันดับสูงในข้อที่ 13. ท่านพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและจริงใจ ($\bar{x} = 4.55$) (S.D. = 0.64) และมีความคิดเห็นในระดับที่ต่ำสุด ได้แก่ข้อที่ 8. ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถด้วยความ เป็นธรรม ($\bar{x} = 4.32$) (S.D. = 0.63)

5.1.2.3 ด้านการนำหลักมูทิตาไปประยุกต์ใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กุดชุม จังหวัดยโสธร อยู่ในอันดับสูงในข้อที่ 18. ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบกับ ความสุขในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ($\bar{x} = 4.61$) (S.D. = 0.57) และมีความคิดเห็นในระดับที่ต่ำสุด ได้แก่ข้อที่ 15. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนด้วยดี โดยไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ($\bar{x} = 4.36$) (S.D. = 0.74)

5.1.2.4 ด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กุดชุม จังหวัดยโสธร อยู่ในอันดับสูงในข้อที่ ข้อที่ 28. ท่านมีความเชื่อตรงต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และรักษาความลับของทางราชการ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.61$) (S.D. = 0.53) และมีความคิดเห็นในระดับที่ต่ำสุด ได้แก่ข้อที่ ข้อที่ 22. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมด้วยความเที่ยงธรรม ($\bar{x} = 4.36$) (S.D. = 0.68)

5.2 ผลเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลัก พรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ กุดชุม จังหวัดยโสธร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ และในด้านการ นำหลักมูทิตาไปประยุกต์ใช้ โดยมีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05 และเมื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ ในด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ โดยมีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 อยู่จำนวนสองคู่ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำ กับ บุคลากรฝ่ายบริหาร ที่ .028 และพนักงานจ้างทั่วไป กับ บุคลากรฝ่ายบริหาร ที่ .016 และยังพบ อีกว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ ในด้านการนำหลักมูทิตาไป ประยุกต์ใช้ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่จำนวนหนึ่งคู่ ได้แก่

พนักงานจ้างทั่วไป กับ บุคลากรฝ่ายบริหาร ที่ .007 ส่วนในด้าน อื่น ๆ อีกสองด้าน คือ การนำหลัก
 กรณณาไปประยุกต์ใช้ และในด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ ไม่แตกต่างกัน

5.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ 1) ด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ พบว่า ควรรักษา
 และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ให้มีความรัก ความหวังดี มีมิตรไมตรีต่อกัน และยกระดับ
 การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการศึกษาลักษณะคุณธรรมด้านนี้อย่างจริงจัง
 2) ด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้ พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ ด้านการแสดงออก
 ทางด้านพฤติกรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความสงสารเห็นอกเห็นใจ พยายามให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์
 สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 3) ด้านการนำหลักมุทิตาไปประยุกต์ใช้ พบว่า ควรรักษามาตรฐานไว้
 และยกระดับจิตใจ ให้มีมุทิตาจิตในทางที่ดี มีความโอบอ้อมอารี รู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี โดยไม่
 เจือปนด้วยความอิจฉาริษยา 4) ด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ พบว่า ควรให้ความยุติธรรม
 กับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน วางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่เข้าข้างคนผิดให้ว่าไป
 ตามกฎระเบียบบลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย และควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร
 เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 จากการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า มีการนำมาประยุกต์ใช้
 อยู่ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ 2. ด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้
 3. ด้านการนำหลักมุทิตาไปประยุกต์ใช้ 4. ด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) ($S.D = 0.44$) และในแต่ละด้าน พบปัญหาการประยุกต์ใช้หลัก
 พรหมวิหาร 4 ในการการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นประเด็นจากข้อคำถามในแบบสอบถาม
 ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำสุดของแต่ละด้าน ดังกล่าวนี้มีประเด็นในการอภิปรายผล
 ดังนี้

6.1.1 ด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ จากการศึกษาพบว่า ด้านการนำหลัก
 เมตตา ไปประยุกต์ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) แต่เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถาม
 เป็นรายข้อ ผลปรากฏว่า ข้อที่ 1. “ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานในทางที่ชอบ เพื่อ
 ประโยชน์ในการบริหารงาน” ($\bar{x} = 4.44$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังกล่าวนี้นี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาด
 ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กัน เป็นเพียงการทำงานในหน้าที่ของตนโดยไม่สนใจเพื่อนร่วมงาน หากเมื่อ
 พิจารณาในข้อ มีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ในข้อที่ 7. “ท่านมีความปรารถนาดีอยากให้ผู้ร่วมงานทำงานกัน
 อย่างมีความสุข” ($\bar{x} = 4.61$) ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความปรารถนาดีต่อกัน และคิด
 อยากรให้ผู้ร่วมงานทำงานกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องมาจากหลักเมตตาพรหมวิหาร เป็นหลักแห่ง
 การที่เปี่ยมด้วยความรัก ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุข และประสบแต่สิ่งที่เป็น
 คุณประโยชน์

6.1.2 ด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้ จากการศึกษาพบว่า ด้านการนำหลักกรุณา
 ไปประยุกต์ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.46$) แต่เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถาม

เป็นรายชื่อ ผลปรากฏว่า ข้อที่ 8. “ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม” ($\bar{x} = 4.32$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดความเข้าใจ ในบทบาทและหน้าที่อันพึงได้รับ เมื่อพิจารณาในข้อมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ในข้อที่ 13. “ท่านพร้อมที่จะ ให้บริการแก่ประชาชน เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและจริงใจ” ($\bar{x} = 4.55$) ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีจิตสำนึกรักในการทำงาน ด้วยความเต็มใจและจริงใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและประชาชนเป็นหลัก

6.1.3 ด้านการนำหลักมูทิตาไปประยุกต์ใช้ จากการศึกษาพบว่า ด้านการนำหลักมูทิตา ไปประยุกต์ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) แต่เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถามเป็นรายชื่อ ผลปรากฏว่า ข้อที่ 15. “ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อบุคลากรทุกคนด้วยดี โดยไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด” ($\bar{x} = 4.36$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดความเอาใจใส่ในการอยู่ร่วมกัน มีความเอนเอียงไปในทางใดทางหนึ่ง เมื่อพิจารณาในข้อมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด ในข้อที่ ข้อที่ 18. ท่านมีความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ประสบกับความสุขในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ($\bar{x} = 4.61$) ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพลอยยินดีกับเพื่อนร่วมงาน ที่ประสบกับความสุขในชีวิตส่วนตัว แสดงออกด้วยความเต็มใจ ไม่เจือปนด้วยความอิจฉาริษยา รู้จักนำหลักมูทิตาธรรม มาประยุกต์ใช้ได้ เป็นอย่างดี

6.1.4 ด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ จากการศึกษาพบว่า ด้านการนำหลัก อุเบกขาไปประยุกต์ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผลปรากฏว่า ข้อที่ 28. “ท่านมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และรักษาความลับของทางราชการได้เป็นอย่างดี” ($\bar{x} = 4.61$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากในองค์กรมีบุคลากรมากมาย ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านเพศ วัยวุฒิ ฐานะและศาสนา ย่อมมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นหลักอุเบกขาธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมเกี่ยวกับความเป็นกลาง การวางเฉย ซึ่งประกอบด้วยปัญญา รู้เท่าทันกับสภาพ ที่เกิดขึ้น และในการปฏิบัติงานต้องมีความระมัดระวัง มีความละเอียดรอบคอบ และประพฤติตน วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวุฒิชัย วุทธิชโย (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภोजेरูยศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภोजेरูยศิลป์ จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านการศาสนา 3) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 5) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสราวุธ สุขิโต (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภोजेरูยเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภोजेरูยเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมูทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข

ด้านเมตตา : ความรักความปรารถนาดี ด้านกรุณา : ความสงสารคิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ และด้านอุเบกขา : ความวางใจเป็นกลาง

6.2 จากผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

6.2.1 จากผลจากผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ระหว่างตัวแปรต้นคือ ตำแหน่งงาน ได้แก่ บุคลากรฝ่ายบริหาร, บุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำ, และพนักงานจ้างทั่วไป ตัวแปรตาม คือ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ด้านเมตตา, ด้านกรุณา, ด้านมูทิตา, ด้านอุเบกขา โดยรวมจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นที่ต่างกัน ดังนั้น บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัมีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2.2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ และในด้านการนำหลักมูทิตาไปประยุกต์ใช้ โดยมีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05 ส่วนในด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้ และในด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ ในด้านการนำหลักเมตตา ไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่จำนวนสองคู่ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำ กับ บุคลากรฝ่ายบริหาร ที่ .028 และพนักงานจ้างทั่วไป กับ บุคลากรฝ่ายบริหาร ที่ .016 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ ในด้านการนำหลักมูทิตา ไปประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่จำนวนหนึ่งคู่ ได้แก่ พนักงานจ้างทั่วไป กับ บุคลากรฝ่ายบริหาร ที่ .007

จากผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมแตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจากในองค์กรได้มีการรับบุคคลเข้าทำงาน และจัดสรรให้พนักงานเข้าปฏิบัติงานตามระบบระเบียบและหน้าที่ ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ขององค์กรที่วางไว้และในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ก็แตกต่างกันไปตามสายงานที่ตนเองรับผิดชอบซึ่งเมื่อมีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำไปประยุกต์ใช้จึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ยังประกอบไปด้วยพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ความคิด จิตได้สำนึก และสติปัญญา ของแต่ละบุคคลและปัจจัยอื่นอีกหลายอย่าง ที่ส่งผลให้การวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทานล ไชยมงคล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำหลักพรหมวิหารไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอัญญบุรี อำเภอัญญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอัญญบุรี มีการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับทุกครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำหลักมูทิตา อยู่ในระดับทุกครั้ง รองลงมา คือ ด้านการนำหลักเมตตา

และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการนำหลักอุเบกขา อยู่ในระดับทุกครั้ง ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการ นำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอทุกเขต จังหวัดปทุมธานี ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสัมพันธไมตรี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเรียนรู้หลักธรรมอันจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านการนำหลักเมตตาไปประยุกต์ใช้ ควรรักษาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรักความหวังดีมีมิตรไมตรีต่อกัน และยกระดับการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการศึกษาลักษณะคุณธรรมด้านนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและปฏิบัติตามได้ถูกต้อง อาทิเช่น การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสัมพันธไมตรี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพื่อเรียนรู้หลักธรรมอันจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

7.2.2 ด้านการนำหลักกรุณาไปประยุกต์ใช้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้านการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมอันดีในการอยู่ร่วมกัน มีความสงสารเห็นอกเห็นใจปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน หมั่นสังเกตและเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน ถ้าทำได้เช่นนี้องค์กรจะน่าอยู่มากยิ่งขึ้น

7.2.3 ด้านการนำหลักมุทิตาไปประยุกต์ใช้ ควรรักษามาตรฐานไว้ และยกระดับจิตใจให้มีมุทิตาจิตในทางที่ดี มีความโอปอ้อมอารี รู้สึกพอใจชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี โดยไม่เจือปนด้วยความอิจฉาริษยา บุคลากรที่ดีต้องส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถ และช่วยกันทำงานประคับประคององค์กรให้มีความโดดเด่นทางสังคมมากยิ่งขึ้น จนเกิดเป็นความภูมิใจเพราะการรู้จักนำหลักมุทิตาไปประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นผลสำเร็จ

7.2.4 ด้านการนำหลักอุเบกขาไปประยุกต์ใช้ ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกันวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่เข้าข้างคนผิดให้ว่าไปตามกฎระเบียบลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย และควรจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาบุคลากรโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้

7.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร

7.3.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำในหน่วยงานอื่น

8. บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2547). **พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537**. ฉะเชิงเทรา : บริษัท โรงพิมพ์ประสานมิตร จำกัด. โกวิทย์พวงงาม. (2553). **การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎีแนวคิดและหลักการ**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอกซ์เปอร์เนท จำกัด.

นิภาณล ไชยมงคล. (2561). **การนำหลักพรหมวิหารไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธัญบุรี อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาวุฒิชัย วุทธิชโย (พรมวัง). (2559). **การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระสรารุช สุชีโต (ปัดจมะ). (2558). **การประยุกต์ใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ใน การบริหารงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุริยสาส์น.