

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

Management of the Provincial Administrative Organization

Using the Principle of Four Brahmavihara

ปุณณภา ปริเมธัชชัย, Miss.Punnapa Parimethacha¹

พระครูสมุห์จิระชาติ พุทฺธรกฺขิโต, PhrakhrusamuJirachat Bhuddharakkito²

ดาวเหนือ ทองน้อย, Dawnua Thongnoi³

E-mail: watutoknum@gmail.com

Received: April 15, 2021 Revised: March 7, 2022

Accepted: March 7, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการบริหารจัดการที่มีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะขับเคลื่อนองค์การไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการตามหลักพระพุทธศาสนา มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อดับทุกข์และสร้างความเจริญ โดยเฉพาะความทุกข์ทางใจ ที่บุคคลากรในองค์การต่างประสบอยู่ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดเพื่อให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยควรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ข้อคือ 1) เมตตา คือ การจะบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดที่ดีควรยึดหลักความเมตตาเป็นหลักเพราะการที่ผู้บริหารจัดการมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขทั้งที่เป็นสุขทางกายและทางใจจะทำให้ผู้บริหารและบุคคลากรจะช่วยกันทำงานได้ดี 2) กรุณา คือ การจะบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดต้องมีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและ ความไม่สบายใจ การมีความกรุณาของผู้บริหารจะทำให้บุคคลากรในองค์การส่วนจังหวัดมีความรู้สึก สบายในการทำงานแล้วในการบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดจะเป็นไปในทางที่ดี 3) มุทิตา คือ ผู้บริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดมีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือเห็นบุคคลากรในองค์การมี

¹ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/ Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/ Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

³ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/ Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

ความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า การที่มีความมุกตาหรือรู้จักความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี การบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดจะช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารที่ดีและมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น 4) อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย การบริหารจัดการบางครั้งผู้บริหารควรวางใจเป็นกลางในขณะบุคลากรไม่มีส่วนร่วมหรือสามัคคีกันต้องพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ

คำสำคัญ: (การบริหารจัดการ), (องค์การบริหารส่วนจังหวัด), (พรหมวิหาร 4)

Abstract

This academic article titled 'Management of Provincial Administrative Organization Using the Principle of Four *Brahmavihara*' in which the provincial administrative organization will drive the organization forward with efficiency. Management in teachings in Buddhism aims of ending the suffering and encouraging prosperity especially the mental difficulties overwhelmed by everyone in the organization. Therefore, in order to manage the provincial organization for the best performance, the four *Brahmavihara* principle should be implied for functioning. This teaching consists of 4 items; 1) *Mettā* or loving-kindness in which the administration of the provincial organization should perform because the administrators with loving-kindness who wished others to be happy in both body and mentality will encourage the executives and other authorities working together with the best, 2) *Karūṇā* or compassion in which the administration of the provincial organization must wish others to be painless or free from suffering which forces man a hard time in physical and mental part, the compassionate administrators will surely comfort other workers to feel happy in their work and the administration will be in a good way, 3) *Muditā* or sympathy referring to the sincere rejoice of administrators when seeing others doing well or seeing the staffs happy or prosperous. The management of provincial organizations with sympathy will drive workers to the accomplish the task together for successful administration with happiness and progress, and 4) *Upekkhā* or equanimity referring to the being neutral mind of administrator in some occasion, such as non-participation or no unity of staff, holding that whoever did good things will gain good depending on their deed, whatever has been done will surely reciprocate to that person.

Keywords: (Management), (Provincial Administrative Organization), (Brahmavihara)



1. บทนำ

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมชุมชนที่จะต้องเข้ามาเป็นส่วนประกอบในการขับเคลื่อน ประเด็นทั้งหลายเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้สิ่งหนึ่งที่จะเป็นปัจจัยสำคัญนั้น คือ การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนหลักการของความถูกต้องและเป็นธรรม โดยเฉพาะการนำหลักของทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตวิธีการบริหารจัดการนั้นจะทำให้คนทั้งหลายเหล่านั้นเป็นบุคลากรที่ทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จะก่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน⁴

การบริหารจัดการ เป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีงานที่ทำตามความถนัด หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องยากเพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว้างงานจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว⁵ ซึ่งให้ความเห็นว่าการบริหารนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างไร การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกิดปัญหาเป็นส่วนมาก คือ การให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือพนักงาน น้อยเกินไป และการที่ใช้บุคลากรไม่ตรงกับความทันด่วนของการทำงานจึงทำให้เกิดปัญหาได้ง่าย

ดังนั้น การบริหารจัดการจึงมีส่วนสำคัญที่จะเป็นกระบวนการทำให้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์กับการบริหารจัดการจึงจะทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความพัฒนาที่ยั่งยืนได้

2. แนวความคิดการบริหารจัดการ

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้มีความสำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นกระบวนการทั้งหมดของการใช้บุคลากรที่เตรียมไว้อย่างเหมาะสม คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ หรือว่าการบริหารเป็นการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ภายในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ หรือเรียกอีกอย่างก็คือเทคนิคการทำงาน คือ การตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความมุ่งหมายและจุดประสงค์ดังนี้⁶

การจัดการ คือ การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากร การเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูลและทรัพยากร

⁴ พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), ทฤษฎีหรือแนวคิดทางด้านการบริหารและการจัดการองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์สว. (2552).

⁵ พระครูนิวาสธรรมพริ้ง.พรหมวิหารธรรม. <https://www.gotoknow.org/posts/252165>. ค้นหาค้นหา วันที่ 11 มีนาคม 2564.

⁶ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิกัดอักษร. (2552).

มนุษย์ เพื่อจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล⁷ โดยการจัดการนั้นสามารถนำไปใช้ได้กับทุก ๆ ประเภท ไม่ว่าจะเป็นการจัดการวัด การจัดการบ้าน การจัดการสังคมที่อยู่อาศัย เป็นต้น แต่สำหรับคำว่า “การจัดการ” นั้นเป็นการให้คำนิยามที่ว่าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น มีความเป็นเอกเทศ ไม่ทำให้เกิดความสับสนซับซ้อนมาก จึงมักมีการใช้คำว่า “การจัดการ” ในองค์กรเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มักแสวงหาผลกำไร เพราะเชื่อว่า “การจัดการ” จะมีความรวดเร็ว ไม่สับสนซับซ้อน มีประสิทธิภาพ แต่ในปัจจุบันนี้ “การจัดการ” นั้นได้นำมาใช้ในระบบงานของรัฐเพื่อเป็นการลดขั้นตอน หรือความซับซ้อน ซึ่งก็เป็นหน่วยงานที่เรียกว่า “รัฐวิสาหกิจ” แต่ก็ยังมีการนำคำว่า “การจัดการ” นั้นไปใช้อย่างแพร่หลายรวมถึง “องค์กรพระพุทธศาสนา” ด้วยเช่นกัน จึงเป็นที่นิยมมากขึ้น และสำหรับหลักการจัดการนั้นจะประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี POLC⁸ มีรายละเอียดดังนี้ คือ

การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุในอนาคตพร้อมกับวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่ง ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน การคาดการณ์ในอนาคต การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุ วิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและยังรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ที่จะใช้ จะเห็นว่าการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน หน้าที่ในการวางแผนนี้ช่วยให้องค์การเตรียมตัวรับมือถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การจัดการองค์การ เป็นการประสานทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านการเงิน สินทรัพย์ ถาวร ข้อมูล และมนุษย์ รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ ให้ทำงานประสานกันอันจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การจัดการองค์การครอบคลุมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดกลุ่มงานเป็นหน่วยงานต่างๆ การจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งการจัดระบบการทำงานที่จะช่วยให้คนทำงานร่วมกันอย่างประสบความสำเร็จ⁹

การนำ เป็นการกระตุ้นการทำงานของสมาชิกในองค์การเพื่อทำงานได้อย่างเต็มความสามารถเป็นประโยชน์แก่ตนเองและองค์การ โดยการนำนั้นรวมถึงการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยแนะนำแนวทางและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การควบคุม สำหรับติดตามตรวจสอบผลการทำงานและความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นหากปราศจากหน้าที่นี้แล้ว องค์การจะไม่สามารถรู้ได้เลยว่าการดำเนินการนั้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ และการควบคุมช่วยให้ทราบว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนอะไร อย่างไรบ้างเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การควบคุมมีความสำคัญกับองค์การขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ โดยที่เครื่องมือที่

⁷ สมภพ สุขช่วง. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2541).

⁸ ดาวรุ่ง สวัสดิรักษา. ผู้บริหารกับการจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2556).

⁹ เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.(2549).

ใช้ในการควบคุมอาจแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม องค์การขนาดเล็กอาจมีเพียงการจัดการทำงานการเงิน เพื่อตรวจสอบดูผลการดำเนินงาน ในขณะที่องค์การขนาดใหญ่อาจมีการตั้งหน่วยขึ้นมาเฉพาะสำหรับการควบคุม

ดังนั้น แนวความคิดการบริหารจัดการนั้น เป็นการใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะที่เป็นศิลป์ ในการนำหลักความคิดทางตะวันตกมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ มาใช้อย่างเป็นกระบวนการ มีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การบริหารจัดการองค์การ

การบริหารจัดการองค์การ หมายถึงศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองต่อความคาดหวังในการบริหารงานเป็นการทำงานที่ให้บุคลากรประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ¹⁰

ผู้บริหารควรยึดหลักดังนี้

- 1) สร้างคนเก่ง ให้คนเก่งมีเวทีแสดงความสามารถ ได้เป็นที่ยอมรับ องค์การควรมีนโยบายพัฒนาคนเก่ง สร้างคนที่เก่งกว่าตนเองขึ้นมา และเลือกใช้คนให้ถูก ใช้คนให้เป็น
- 2) มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน ใช้เครื่องมือมาประยุกต์ให้ถูก ศึกษาวิจัยหาความต้องการขององค์การ
- 3) มีกลยุทธ์ในการบริหารคน สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการสร้างคนเก่ง พัฒนาผู้นำในทุกระดับชั้น
- 4) เป็นผู้ที่มีความทักษะกระบวนการในการสร้างให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่จากคนรอบตัวซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ
- 5) ต้องมีการบริหารความเสี่ยง โดยประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากโอกาสและผลกระทบที่อาจจะเกิด และหาวิธีจัดการความเสี่ยงเหล่านั้นเท่าที่ทำได้
- 6) จะต้องมีการศึกษาคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา เพิ่มความพึงพอใจต่อองค์การ
- 7) ต้องมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และทิศทางขององค์การ

องค์ประกอบของการบริหารจัดการองค์การ เรียกว่าย่อ คือ POSDC มีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดทิศทางของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อวางวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ
2. การจัดการองค์การ (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้าง

¹⁰ สัมพันธ์ ภูโพนุลย์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิกษ์อักษร. (2552).

ให้ดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. งานบุคลากร (Staffing) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4. การอำนวยการ (Directing) เป็นการบริหารจัดการ ติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เป็นไปตามแผนงาน 5. การกำกับดูแล (Controlling) เป็นการกำกับดูแลการทำงานในองค์กร และแก้ปัญหาภายในองค์กร

ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กร จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายการบริหารจัดการองค์กรได้นั้น จึงจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนถึงจะให้งานสำเร็จลุล่วง เป้าหมายผู้บริหารจัดการนั้นจึงจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) เป้าหมายต้องสูงสุดแล้วสามารถทำให้สำเร็จ 2) การที่จะไปให้ถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานและแผนงานที่ดี 3) จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้พร้อมกับการก้าวเข้าสู่ความเป็นองค์กร มีดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะบริหารท่ามกลางความแตกต่างและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารต้องบริหารจัดการและพัฒนาทักษะและวิธีการคิดและมองเห็นแนวโน้มกับการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. การทำงานภายในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสมัยใหม่ การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุมแบบเดิม ๆ บุคลากรในองค์กรเทศบาลในสมัยใหม่จะต้องมีอิสระมากขึ้นในการบริหารจัดการ
4. สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในการทำงานให้มากขึ้น
5. ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น¹¹

องค์การบริหารจัดการส่วนจังหวัด โคที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารจัดการ

¹¹ สุริยา รักษาเมือง. การบูรณาการพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภาครัฐอย่างลุ่มลึกในการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.(2560).

การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด สิ่งที่เป็นสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย

การปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

Performance = Individual Attributes X Work Effect X Organizational Support
ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดย ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1.1 ลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

1.2 ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรมตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.3 คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยมการรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

2. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work Effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะไปสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

3. แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งเพราะถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน¹² บุคคลเหล่านั้นก็ไม่น่าที่จะปฏิบัติงานได้ดี ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กร แรงสนับสนุนจากองค์กรรวมถึง

¹² Schermerhorn, J.R. et al, (2002). Managing organization Behavior. USA : John Wiley and Sons.

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความใจกว้างของผู้บริหารระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร¹³

วิธีการในการมอบหมายงานเป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของ ผู้ทำงานทั้งสิ้น อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นผลมาจากองค์การประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคลได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมและแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคล แต่ละบุคคลทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น
2. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่ำนงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมบุคคลนั้นย่อมจะรักงาน
5. ความอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน¹⁴

ดังนั้น การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินงานไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ๆ รับไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิด

¹³ ดาวรุ่ง สวัสดิรักษา. ผู้บริหารกับการจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2556).

¹⁴ สมภพ สุขช่วง. *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2541).

4. พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร คือ ผู้ประเสริฐ เข้าใจกันส่วนใหญ่ พรหมวิหารนั้นมีวิมานอยู่ส่วนหนึ่งต่างหากจากเทพ ไม่มีคู่ครองเหมือนพวกเทพ อยู่เดียว พวกพรหมณ์ถือว่าเป็นต้นวงศ์ของพวกเขา แต่ทางพระพุทธศาสนาก็มีเกี่ยวกับเรื่องพรหมวิหารอยู่ ผู้บำเพ็ญตนเองได้มานสมาบัติก็ว่าตายไปเป็นพรหมวิหาร ส่วนใหญ่พระพุทธเจ้ามุ่งให้ทุกคนประพฤติธรรมที่จะทำให้เกิดเป็นพรหมมากกว่า¹⁵

คำว่า พรหมวิหาร 4 เป็นหลักคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม¹⁶ คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูลต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดีและเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คือ อยู่เฉยๆ) สำหรับหลักพรหมวิหาร 4 นั้นสามารถใช้กับใครบ้าง คือ ใช้กับ ผู้น้อย เช่น พรหมวิหารว่าเป็นหลักใจ ได้แก่ ผู้ใหญ่ที่ย่อมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหาร ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ¹⁷

ดังนั้น หลักพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมสำหรับผู้ใหญ่ 4 ประการ คือ 1. เมตตาจักทำให้ผู้บริหารจัดการรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงาน และจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับงานกับลักษณะที่ดีของเขา 2. กรุณาจะทำให้ผู้บริหารจัดการเปิดใจให้กว้างรับฟังปัญหาของคนอื่นได้ดี 3. มุทิตาทำให้ผู้บริหารจัดการส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และ 4. อุเบกขา จะทำให้ผู้บริหารจัดการมีความยุติธรรมในการให้ของรางวัลและโทษโดยมีสติเท่าทันคนร่วมงานทุกคน และหลักพรหมวิหารสามารถนำไปใช้กับคนอื่นทั่วไปได้

5. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถได้น้อมนำเอาคำสอนที่เรียกว่าหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดี และจะส่งผลให้มีการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่จะบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยควรเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาปฏิบัติตามประกอบด้วย 4 ข้อด้วยกันดังนี้

¹⁵ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539).

¹⁶ สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช. (เจริญ สุวฑฺฒโน).. รวมธรรมะ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งมหาชน.(2543)

¹⁷ ปัญญาภิกษุ (ปัน ปญฺญานนฺโท). หน้าที่ของคน ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.(2541).

1. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในด้านเมตตา คือ การจะบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดนั้นควรยึดหลักความเมตตาเป็นหลักเพราะการที่ผู้บริหารจัดการมีความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจแล้วผู้บริหารและบุคลากรจะช่วยกันทำงานได้ดี

2. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในด้านกรุณา คือ การจะบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดต้องมีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและความไม่สบายใจ การมีความกรุณาของผู้บริหาร จะทำให้บุคลากรในองค์การส่วนจังหวัดมีความรู้สึกสบายในการทำงานแล้วในการบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดจะเป็นไปในทางที่ดี

3. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในด้านมูทิตา คือ ผู้บริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดมีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือเห็นบุคลากรในองค์การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจัดการควรมีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี การที่มีความมูทิตา หรือรู้จักความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี การบริหารจัดการขององค์การส่วนจังหวัดจะช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารที่ดีและมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น

4. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในด้านอุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย การบริหารจัดการบางครั้งผู้บริหารควรวางใจเป็นกลางในขณะบุคลากรไม่มีส่วนร่วมหรือสามัคคีกันต้องพิจารณาเห็นว่า ใครทำดียอมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ

6. บทสรุป

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กับกรุณา เช่น มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ คือ ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ หลักมูทิตา คือ มีมูทิตาจิตที่ย่อมยินดีกับชีวิตความเป็นอยู่ในสถานประกอบการที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์กร โดยไม่มีความรู้สึกที่ไม่ยินดีกับสิ่งดี ๆ ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับ หรือไม่มีความรู้สึกที่ไม่ต้องการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือไม่มีกุศลจิตเมื่อพบบุคลากรในองค์กรมีเวลาว่างจากการทำงานคือการไม่ทำงานหลักอุเบกขา คือ หากพบว่าบุคลากรในองค์กรไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยก็จะพิจารณาได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับอันตรายจากการฝ่าฝืนมาตรการความปลอดภัย แต่ก็ไม่ปล่อยให้ได้รับอันตรายจากการกระทำนั้น ยังมีความปรารถนาดี คือ พยายามที่จะทำทุกวิถีทางให้บุคลากรใน

องค์กรพ้นจากโอกาสของการได้รับอันตรายนั้น และหาวิธีให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยให้ได้ในที่สุดไม่ใช่ไม่ใส่ใจโดยเห็นว่ามีมาตรการความปลอดภัยแล้วแต่ไม่ปฏิบัติตามเอง จึงเป็นสิ่งที่ช่วยไม่ได้



เอกสารอ้างอิง

- ดาวรุ่ง สวัสดิรักษา. ผู้บริหารกับการจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2556).
- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช. (2549).
- ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโต). **หน้าที่ของคน ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสภา.(2541).
- พระครูนิวาสธรรมพริ้ง.พรหมวิหารธรรม. <https://www.gotoknow.org/posts/252165>. ค้นหา วันที่
11 มีนาคม 2564.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม**. กรุงเทพมหานคร :
กรมการปกครอง.(2540).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **ทฤษฎีหรือแนวคิดทางด้านการบริหารและการ
จัดการองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์สว. (2552).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539).
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช. (เจริญ สุวฑฺฒโน). **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร
: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งมหาชน.(2543).
- สมภพ สุขช่วง. **การบริหารการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2541).
- สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร.
(2552).
- สุริยา รักษาเมือง. (2560). **การบูรณาการพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภาครัฐ
อย่างลุ่มลึกในการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช**

วิทยาลั ย เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.

Chapman, E.N. (1995). **Supervisor Suviva Kit** (2 nd ed.). California : Science Research
Associates Inc.

Schermerhorn, J.R. et al, (2002). **Managing organization Behavior**. USA : John Wiley
and Sons.

