

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สิริจรรยา ตันทอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

สิริจรรยา ตันทอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INTERGRATION BASED ON THE THOSAPHITRAJADHAMMA IN PERSONNEL ADMINISTRATION UNDER ROI-ET PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

SIRIJUNYA TONTONG

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN BUDDHISTIC LOCAL GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม ในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**สิริจรรยา ตันทอง**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พันตำรวจตรี ดร. พชรเดช เสมานู**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

.....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธิสิริ)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(พันตำรวจตรี ดร. พชรเดช เสมานู)

กรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์)

กรรมการ .....

(พระครูกิตติวราทร, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....

(พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญฺโญ, ดร.)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Integration based on the Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Roi Et Provincial Administrative Organization
Student's Name	:	Sirijunya Tontong
Degree Sought	:	Master of Political Science
Program	:	Buddhistic Local Government
Academic Year	:	2023
Advisor	:	Pol. Maj. Dr. Pacharadech Semanu

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master Degree of Political Science. (Buddhistic Local Government)

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phramaha Surakrai Jinabuddhisiri)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan)

Member (Advisor) .....
(Pol. Maj. Dr. Pacharadech Semanu)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Piyaluk Potiwan)

Member .....
(Phrakrukittiwarathorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Phrakhrupalad Suriya Chavanapanyo, Dr.)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**สิริจรรยา ตันทอง**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**พ.ต.ต. ดร. พชรเดช เสมานู**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .904 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้แก่ ค่า t-test และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า:

1. การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตปะ ($\overline{X}$ =4.37) รองลงมา คือ ด้านอวิหิงสา ($\overline{X}$ =4.33) ด้านอาชชวะ ($\overline{X}$ =4.33) ด้านปริจาคะ, ด้านมัททวะ ($\overline{X}$ = 4.32) ด้านศีล ($\overline{X}$ = 4.32) ด้านทาน ($\overline{X}$ = 4.25) ด้านอักโกธะ ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านขันติ ($\overline{X}$ = 4.17) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ ($\overline{X}$ = 4.15) 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ด้านปริจาคะ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05, 3. ข้อเสนอแนะการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรควรมีความซื่อตรงต่อเวลา มีความจริงใจพร้อมที่จะให้บริการด้วยความมุ่งมั่นและเข้าใจประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง

คำสำคัญ การบูรณาการ, หลักทศพิธราชธรรม, การบริหารงานของบุคลากร

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Roi-Et Provincial Administrative Organization**
Student's Name	:	**Sirijunya Tontong**
Degree Sought	:	**Master of Political Science**
Program	:	**Buddhistic Local Government**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Pol. Maj. Dr.Pacharadech Semanu**

The objectives of this research were 1) to study general the Integration based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Roi-Et Provincial Administrative Organization 2) to compare the opinions on the Integration based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Roi-Et Provincial Administrative Organization, classified by gender, age, education level, and position, and 3) to study recommendations for the Integration based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative Organization. The sample group consisted of 210 personnel performing duties in Roi-Et Provincial Administrative Organization. The instruments used for data collection was a 5-point estimation scale questionnaires with content validity of 0.67 to 1.00 and a confidence level of .904. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistics used to test hypothesis were t-test and F-test (One-Way ANOVA).

The results show that:

1. The integration based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Roi-Et Provincial Administrative Organization overall, it was at a high level ($\overline{X}$ = 4.28), the highest average was the Tapa ($\overline{X}$ = 4.37), followed by the Avihimsa ($\overline{X}$ = 4.33), the Ajjava ($\overline{X}$ = 4.33), the Pariccaga , the Maddava ($\overline{X}$ = 4.32), the Sila ($\overline{X}$ = 4.32), the Dana ($\overline{X}$ = 4.25), the Akkodha ($\overline{X}$ = 4.22), the Khanti ($\overline{X}$ = 4.17), the Avirodhana. 2. The result of comparative results of the level of Integration based on Thosaphitrajadhamma in

Personnel Administration under Roi-Et Provincial Administrative Organization, classified by gender, overall and by aspect was no difference. Classified by age, the Pariccaga and the Avirodhana were different statistically significant at the .05 level. Other than that, it was no different, classified by the Akkodha, the Avihimsa, the Khanti, and the Avirodhana which the ifference was statistically significant at the .05 level. 3. Recommendations for integration based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Roi-Et Provincial Administrative Organization, Administrators should know how to practice themselves as donors and sacrifices, provide opportunities for personnel and communities to participate in decision-making, personnel should be punctual, be sincere and ready to serve with commitment and understand people, perform duties with righteousness, fairness and live oneself on the principles of dharma. It was in accordance with the principles of personnel management in 4 aspects: 1) Planning 2) Operation 3) Auditing and Evaluation 4) Improvement.

Keywords : Integration, Thosaphitrajadhamma, Personnel Administration

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความสะดวกในการดำเนินงานและให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูกิตติวราทร, ผศ.ดร. ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ และอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก พ.ต.ต. ดร.พชรเดช เสมานู ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความเมตตา ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะ และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พระครูสีลสราธิคุณ, ดร., พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร., นายเอกภพ โรจนธรรม ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบข้อมูล เครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์ และขอขอบคุณ นายบรรจง โฆษิตจิรนันท์ นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) แจกแบบสอบถาม จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดีและสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูกิตติวราทร, ผศ.ดร. ขอขอบคุณ รศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ ประธานกรรมการ รศ.ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ กรรมการ ดร.พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า กรรมการ พระครูปลัด สุริยะ ชวนปญโญ, ดร. กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ให้ข้อชี้แนะเพิ่มเติมจนสารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจตลอดมา

สิริจรรยา ตันทอง

สารบัญคำย่อ

ในสารนิพนธ์นิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยใช้การอ้างอิงจากพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2535 อันเป็นคัมภีร์ที่สำคัญในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเรียงตามลำดับเล่ม ดังนี้

คำย่อ	**คำเต็ม**
พระสุตตันตปิฎก	
ที.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวคฺค
ที.ปา.	สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวคฺค
ม.มู.	สุตฺตนฺตปิฎก มชฺฌิมนิกาย มูลปณฺณาสก
สํ.ม.	สุตฺตนฺตปิฎก สงฺยุตฺตนิกาย มหาวารวคฺค
องฺ.จตุกฺก.	สุตฺตนฺตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย จตุกฺกนิปาต
องฺ.ปญฺจก.	สุตฺตนฺตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย ปญฺจกนิปาต
องฺ.สตฺตก.	สุตฺตนฺตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย สตฺตกนิปาต
ขุ.ชา.	สุตฺตนฺตปิฎก ขุทฺทกนิกาย ชาตก

สำหรับการอ้างอิงเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์มี 2 แบบ คือ

1. แบบ 3 ตอน คือ พระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์นี้ ใช้การอ้างอิงแบบ 3 ตอน และ 2 ตอน การอ้างแบบ 3 ตอน เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. 15/1/1. หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฏิกวคฺค เล่มที่ 15 ข้อที่ 1 หน้าที่ 1 เป็นต้น

2. แบบ 2 ตอน คือ ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ป.อ. 64/1. หมายถึง อ้างในอรรถกถา ชื่อคัมภีร์ ขุทฺทกนิกาย สทฺธมฺมปกาสินี ปฏิสมฺภิทามคฺคฏฺฐกถา ข้อที่ 64 หน้าที่ 1

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญคำย่อ..... ญ

สารบัญ..... ฎ

สารบัญตาราง..... ฐ

สารบัญภาพ..... ณ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ..... 8

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน..... 11

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรม..... 19

2.4 การบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (องค์การ)..... 48

2.5 สภาพพื้นที่ในการวิจัย..... 64

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 72

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 78

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 80

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 80

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง..... 81

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	82
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	84
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**88**
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**114**
5.1 สรุปผล	114
5.2 อภิปรายผล	116
5.3 ข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม	**122**
ภาคผนวก	**127**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	128
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	130
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	134
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	137
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	145
ประวัติผู้วิจัย	**150**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม.....	91
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทาน.....	92
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านศีล.....	93
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปริจาคะ.....	94
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอาชชวะ.....	95
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านมัททวะ.....	96
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านตปะ.....	97
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอักโกธะ.....	98
4.10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอวิหิงสา.....	99
4.11	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านขันติ.....	100
4.12	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอวิโรธนะ.....	101
4.13	การเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ.....	102
4.14	การเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 104
4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา..... 105
4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ..... 107
4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอวิหิงสา..... 107
4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านขันติ..... 108
4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง 109
4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง..... 110
4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน..... 112
4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านอวิหิงสา..... 112
4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านขันติ..... 113

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด..... 70

2.2 โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด..... 71

2.3 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด..... 71

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 79

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ยึดแนวทางและแก้ไขจุดอ่อนของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากรัฐธรรมนูญให้ได้มากที่สุดและตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการ ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง จึงมีการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นในระดับตำบลนับเป็นรูปแบบการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทเรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรทุกคนมีสติและจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งหลักทศพิธราชธรรม หรือราชธรรม 10 เป็นธรรมของพระราชา กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติปฏิบัติ หรือคุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง เป็นหลักธรรมสำหรับทำให้ผู้อื่นรักใคร่พอใจ 10 อย่าง หลักทศพิธราชธรรมจึงเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองหรือบุคคลทั่วไปที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตนได้ (พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม, 2562, หน้า 1)

ด้วยเหตุนี้ หลักธรรมที่นำไปปฏิบัติได้ตลอดไปทุกกาลสมัย คือธรรมสำหรับพระราชา 10 ประการ เพราะศูนย์รวมของการปกครองหรือกลไกสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปกครองอยู่ที่ผู้ปกครองตั้งแต่พระราชาผู้เป็นพระประมุขของรัฐ ฉะนั้น หลักทศพิธราชธรรมจึงเน้นความสำคัญของผู้นำหรือเน้นที่ตัวผู้นำว่าจะต้องมีคุณสมบัติหรือมีคุณธรรมอะไรบ้าง จึงจะนำประเทศชาติ ไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุข แม้ว่าทศพิธราชธรรมจะมีชื่อเรียก “ธรรมสำหรับพระราชา” แต่ประชาชนพสกนิกรทั้งหลายก็สามารถนำมาประพฤติปฏิบัติได้ (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2551) หากพิจารณาด้วยดีแล้วจะเห็นว่าไม่ใช่เป็นธรรมสำหรับผู้ปกครองสูงสุด คือเพราะพระราชาหรือพระมหากษัตริย์เท่านั้น แต่เป็นธรรมสำหรับผู้ทำหน้าที่ปกครองทั่ว ๆ ไปตั้งแต่ ระดับชาติตลอดลงมาจนถึงระดับประชาชนในชาติทั่วไป จะแตกต่างกันก็ตรงที่เขตแห่งความรับผิดชอบในการปกครองซึ่งก็คงมากน้อยแตกต่างกันไปตามฐานะของบุคคลนั้นๆ ทั้งนี้เพราะความผาสุกของคนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นคณะนับแต่ครอบครัวไปจนถึงประเทศชาตินั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้ปกครองเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาในการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อย จึงเกิดปัญหาตามมา เช่น การเกิดความแตกแยกในหมู่คณะ ความแตกแยกของสมาชิกในองค์กรกับฝ่ายค้านฝ่ายปกครองท้องที่ การให้บริการประชาชน การสงเคราะห์ชุมชนที่น้อยไป ไม่ทำตามความต้องการของประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีเกิดการล่าช้าในระบบการทำงาน ชุมชนจึงมีการพัฒนาที่ล่าช้าไม่ทันต่อยุคสมัยจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารระบบงานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประชาชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนาแต่ไม่ค่อยได้นำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้นำก็ควรที่จะนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ทั้งนี้ก็มิใช่ว่าเฉพาะผู้นำหรือผู้ปกครองเท่านั้นที่จะต้องปฏิบัติธรรมหรือรับผิดชอบต่อความผาสุกของหมู่คณะ ผู้อยู่ในปกครองไม่ต้องปฏิบัติธรรมหรือไม่ต้องรับผิดชอบ อันที่จริงทุกคนที่รวมอยู่ในหมู่คณะเดียวกันต่างต้องรับผิดชอบต่อความผาสุกของกันและกันด้วยกันทั้งนั้น แต่สำหรับผู้นำนั้นในฐานะที่เป็นผู้นำจำต้องปฏิบัติตนให้เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่ผู้ตามหรือผู้อยู่ในปกครองเป็นอันดับแรกจะสมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำ ฉะนั้นผู้นำจึงอยู่ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบหนักกว่าผู้อื่นในหมู่เดียวกันด้วยเหตุนี้เอง ในทางพระพุทธศาสนา จึงเน้นการปฏิบัติธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองหมู่คณะมากเพื่อความผาสุกของประเทศชาติต่อไป (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นทั้งบุคลากรและเป็นผู้บริหาร จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพุทธศาสนาคือ ทศพิธราชธรรม และร่วมพัฒนาการปกครองการบริหารในส่วนของผู้ทำหน้าที่ปกครอง หรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาในการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 424 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดโดยตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ได้แก่ 1) ด้านทาน 2) ด้านศีล 3) ด้านปริจจาคะ 4) ด้านอาชชวะ 5) ด้านมัททวะ 6) ด้านตปะ 7) ด้านอักโกธะ 8) ด้านอวิหิงสา 9) ด้านขันติ และ 10) ด้านอวิโรธนะ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน), 2553,หน้า 11-14) และการบริหารงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ เขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 บุคลากรนำผลของการวิจัยการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนแนะการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความคิดเห็นของบุคลากร

1.5.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การบูรณาการ หมายถึง การเชื่อมโยงองค์ความรู้หลักทศพิธราชธรรมกับหลักการบริหารงานเข้าด้วยกันเพื่อทำให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำความรูนั้นไปปรับใชกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างเหมาะสม

หลักทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักการปกครองของพระราชา หรือ ราชธรรม 10 คือ จริยวัตร 10 ประการที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติ เป็นหลักธรรมประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี เป็นกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ซึ่งบุคลากรภายในองค์การจะต้องสร้างระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายของตนเองให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การผ่านกระบวนการ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารการปกครอง โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

1) ทาน หมายถึง ทาน คือ การให้ หมายถึงการให้ การเสียสละ นอกจากเสียสละทรัพย์สิ่งของแล้ว ยังหมายถึงการให้น้ำใจแก่ผู้อื่นด้วย การให้สละให้ปันสิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นบุญเป็นสุขที่เข้าไปถึงเนื้อตัวของจิตใจผู้ทาน การทานเป็นมงคลแห่งชีวิตประการหนึ่ง เพราะให้การแบ่งปันหรือสงเคราะห์ย่อมน่ามาซึ่งความมีมิตรไมตรี เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

และการทำงาน การที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ให้ทานแก่บุคคลภายนอก เช่น การให้ความรู้เป็นทาน และการให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นทานในการปกครองและการปฏิบัติงาน

2) ศีล หมายถึง ศีล คือ ความประพฤติที่ดีงาม ทั้ง กาย วาจา และใจ ให้ปราศจากโทษ ทั้งในการปกครอง อันได้แก่ กฎหมายและนิติราชประเพณี และในทางศาสนา ภาวะตามธรรมดาปกติ โดยไม่ละเมิดระเบียบ การทำทุกอย่างอยู่ตามหน้าที่ที่ควรจะทำ แต่อยู่ในภาวะปกติ หรือคือการอยู่ในความสำรวมระวัง คอยปัดกั้นหลีกเว้นไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นโดยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

3) ปริจจาคะ หมายถึง บริจาค คือ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขส่วนรวม การประพฤติการปฏิบัติตน การแสดงออกและการบริหารงานต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยการเป็นผู้ให้ทั้งภายในจิตใจและภายนอก เป็นการสละทั้งทรัพย์ กำลังรวมถึงสติปัญญา สละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การสละเวลาส่วนตัวเพื่อมาทำงานบริการประชาชนโดยปราศจากค่าตอบแทน

4) อาชชวะ หมายถึง ความซื่อตรง คือ ความซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครอง ดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต การประพฤติ การปฏิบัติตนในการแสดงออกต่อบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความ ซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่การงานทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนและ ปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเปิดเผยจริงใจไม่มีนอกไม่มีใน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนอยู่ในกรอบของความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจาการทุจริตคอรัปชั่นในการปฏิบัติหน้าที่

5) มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน มีความเคารพในเหตุผลที่ควร มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสและอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า การประพฤติการปฏิบัติตน การแสดงออกต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีความอ่อนโยนมีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตนมีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเมตตาไม่ถือตัวรวมทั้งความอ่อนโยนทางกายและความอ่อนโยนทางจิตใจ วางตนเสมอต้นเสมอปลายไม่ดูหมิ่นผู้อื่น มีความอ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนอยู่ในกรอบของความมีสัมมาคารวะมีความสุภาพเรียบร้อยอ่อนน้อมถ่อมตน

6) ตบะ หมายถึง ความเพียร คือ ความมีความอุตสาหะในการปฏิบัติงานได้โดยปราศจากความเกียจคร้าน การประพฤติการปฏิบัติตนรวมถึงการแสดงออกอย่างขยันตั้งใจ และมีการบริหารงานด้วยความพากเพียรอุตสาหะ การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องมีความบากบั่น ก้าวหน้าไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ เป็นผู้นำในการพัฒนาตน พัฒนางาน ไม่หลงใหลในความสุขและ มีความสามารถข่มใจต่อกิเลส สิ่งยั่วยุในอบายมุขต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนอย่าง ไม่หลงใหลในความสุขและกิเลสสั่งยั่วยุต่าง ๆ สามารถพัฒนาตนเองได้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในยุคปัจจุบันและโลกในอนาคต

7) อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ คือ ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ไม่มุ่งร้ายผู้อื่นแม้จะลงโทษผู้ทำผิดก็ให้กระทำตามเหตุผล การประพฤติการปฏิบัติตนการแสดงออกต่อบุคคลอื่น ในการบริหารงานกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติที่ไม่ดีและไม่คิดอาฆาตผูกพยาบาทผู้อื่น เมื่อมีความไม่โกรธจะต้องไม่มีอาการหรือการแสดงความโกรธให้ผู้อื่นได้เห็นและจะต้องไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้รับความลำบากจากการบริหารงาน ไม่มีการอคติคิดร้ายต่อผู้อื่นและมีสติสัมปชัญญะโดยต้องมีอารมณ์มั่นคงในการทำงาน ปฏิบัติตนให้เป็นกัลยาณมิตรกับทุกๆคนที่เกี่ยวข้อง

8) อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่บีบคั้นไม่ก่อให้เกิดความทุกข์หรือเบียดเบียนผู้อื่น การประพฤติการปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากรรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยทำตามกฎหมายและหลักศีลธรรม ด้วยความไม่เบียดเบียนและก่อให้เกิดความทุกข์ทั้งคนและสัตว์ ยึดหลักความพอดีความสันติไม่หลงระเริงอำนาจโมหะโทสะ ตลอดจนมีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยสันติวิธี

9) ขันติ หมายถึง ความอดทน คือ การมีความอดทนต่อสิ่งทั้งปวง รักษาอาการทั้งด้านกาย วาจา ใจให้เรียบร้อย การประพฤติการปฏิบัติตน การแสดงออกในดารบริหารงานกับบุคลากร และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความอดทนอดกลั้น มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่นและไม่ใช้อำนาจของโทสะ โมหะ โลภะ ราคะในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อความลำบากตรากตรำอดทนต่ออาการเจ็บไข้ สามารถรอคอยได้โดยไม่มีการกระวนกระวายใจ รวมทั้งมีความอดทนต่องานหนักควรทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีความอดทนอดกลั้น มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่นทั้งต่อการเรียนรู้การปฏิบัติตนและการทำงาน

10) อวิโรธนะ หมายถึง ความยุติธรรม คือ การประพฤติการปฏิบัติตนการแสดงออกและบริหารงานกับบุคลากรรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องตามแนวทางของกฎหมาย ตามการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ร่วมถึงการอนุรักษ์รักษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ตัดสินใจในการบริหารด้วยความมีปัญญามีสติ มีความหนักแน่นในธรรมมีความยุติธรรมมีความเที่ยงธรรม ยกย่องคนควรให้การยกย่องปราบคนที่ควรปราบ วางตนเป็นหลักที่ดีและไม่มีความเอนเอียงและหวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ติร้าย ลาภสักการะหรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ ควรยกย่องเชิดชูต่อผู้ที่ทำความดีอย่างจริงใจ รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ชื่นชมและอนุรักษ์ในวัฒนธรรมและประเพณีไทยรวมถึงความเป็นไทยด้วย

บริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรม

2.4 การบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (องค์การ)

2.5 สภาพพื้นที่ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

2.1.1 ความหมายของการบูรณาการ

ความหมายของการบูรณาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในลักษณะใกล้เคียงกัน ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2540, หน้า 14) ได้ให้ความหมายบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยที่มีอยู่ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนให้เป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว

ประเวศ วะสี (2545, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของการบูรณาการเป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ไปด้วยกัน อย่างลงตัวและอย่างสมดุล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, หน้า 57) กล่าวว่า ความหมายการบูรณาการตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “integration” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “integrate” คำว่า “บูรณาการ” ในความหมายทั่วไป หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์แบบ โดยการเพิ่มเติม บางส่วนที่ขาดอยู่ให้สมบูรณ์ หรือการนำส่วนประกอบย่อยมารวมกันตั้งแต่สองส่วนเพื่อทำให้เป็นส่วนประกอบใหญ่ของทั้งหมด ดังนั้นการบูรณาการเป็นการเชื่อมสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้ามาเป็นส่วนประกอบกับอีกสิ่งหนึ่งให้มีความสมบูรณ์ กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่กว่า

ทิศนา แขมณี (2548) ได้ให้นิยามของการบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ได้แยกเป็นส่วนๆ

การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557, หน้า 35)

Beane (1991, p. 111) การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์ โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วนการบูรณาการ (integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (organization-wide goal)

สรุปได้ว่า การบูรณาการ หมายถึง กระบวนเชื่อมประสานสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่ง ผสมผสานสิ่งที่มีอยู่เข้ามารวมกันให้มีความประสานสัมพันธ์แบบองค์รวมเป็นหนึ่งเดียวครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นเอกภาพในตัวแบบไม่แยกส่วนจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนประกอบที่ใหญ่ขึ้น

2.1.2 ประโยชน์ของการบูรณาการ

แนวคิดการบูรณาการถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาลด้านการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การบริหารราชการระดับจังหวัดที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยกส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546)

1. เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกันให้เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมดและมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้างครบถ้วน

2. สามารถใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้

3. พนักงานทำงานได้ง่ายสะดวกมีประสิทธิภาพ พร้อมที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องและช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างเบ็ดเสร็จ

4. ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อนในการบริหารช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จเชื่อมโยงกับระบบต่างๆให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

5. ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตามและตรวจประเมินผล ที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและประเมินผลที่ละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการทำให้การดำเนินการติดตามและตรวจประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

6. สร้างภาพลักษณะที่ดีแก่องค์การในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์การ

7. เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น บุคคลที่มีความคิดแบบบูรณาการจะช่วยให้ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูจากภาพรวมทั้งหมด ก่อนตัดสินใจและมองปัญหาได้ถูกจุดรู้จุดเชื่อมโยงและผลกระทบ

8. การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลม ในการปรับตัวเองอย่างต่อเนื่องด้วยการใช้ไหวพริบปฏิภาณ พร้อมด้วยการใช้สติปัญญาและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์แบบ

9. ช่วยขจัดความขัดแย้ง เนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยงแนวคิดต่างๆ เข้ากันได้อย่างสมบูรณ์

10. รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนเบ็ดเสร็จ และเกิดการเชื่อมโยงงานต่างๆได้อย่างลงตัว

ดังนั้น การบูรณาการทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลนและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอันเกิดจากการบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกัน สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานรวมถึงความสูญเปล่าเกี่ยวกับบุคลากร ในด้านงบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากร ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรอบคอบ มองงานให้สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

2.1.3 ลักษณะการบูรณาการ

อาร์มสตรอง (Armstrong, 2005) ได้แบ่งการบูรณาการออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์

2. การบูรณาการในแนวราบ (Horizontal Integration) เป็นการบูรณาการระหว่างกระบวนการภายในหน่วยงาน เช่น การบูรณาการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าการบูรณาการจะเกิดความสมบูรณ์นั้นประกอบด้วยลักษณะการบูรณาการดังนี้

1. การมีหน่วยย่อย องค์ประกอบย่อย ระดับชั้น ที่นำมาประมวลเข้าด้วยกัน สิ่งที่นำมาประมวลเข้าด้วยกันนั้นเรียกว่าหน่วยย่อย

2. หน่วยย่อยนั้นต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน และมีความยืดหยุ่นในตัวปรับตัวให้เคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา

3. เมื่อนำหน่วยย่อยเข้ามาจะครบถ้วนสมบูรณ์พอดีอย่างลงตัว มีความผสมกลมกลืนแบบไม่แยกส่วนและดำเนินไปด้วยดีอันเป็นลักษณะของการบูรณาการ

2.1.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการ (integrative theory)

John D. (2002, p. 100) ได้สรุปเงื่อนไขความสำเร็จของการบูรณาการสวัสดิการของชุมชนระดับนโยบาย คือ

1) ผู้ดำเนินกิจกรรมหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) เป้าประสงค์

3) ทรัพยากร

4) กระบวนการและแนวทางการทำงาน

5) ผลกระทบ ผลผลิต และวิวัฒนาการ

Gusztav Names (2005, p. 98) ได้ใช้แนวคิดของการบูรณาการเพื่อเสนอทางออกของระบบการบริหารจัดการของรัฐที่เป็น top-down มาเป็น bottom-up ดังที่ปรากฏในงานของเขาคือ integrated rural development the concept and its operation เขากล่าวว่า การบูรณาการสามารถกระทำได้ทั้งการบูรณาการโดยนำสิ่งที่มีอยู่จริงมาบูรณาการ (factual integration) หรือการบูรณาการความคิด (conception integration) ขั้นตอนของการบูรณาการ Gusztav Names ได้เสนอในวิธีคิดแบบบูรณาการไว้อย่างน่าสนใจ คือ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ถอดกรอบ เพื่อที่จะให้หลุดจากกับดักทางความคิดทางวัฒนธรรม ทางความรู้ทางประสบการณ์เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 ขยายกรอบ โดยอาศัยฐานแนวคิดในเรื่ององค์รวม สหวิทยาการคิดโดยวิธีอุปนัย การมองประสานขั้วตรงข้าม และมองแบบทุกฝ่ายชนะ

ขั้นตอนที่ 3 คุมกรอบ ซึ่งเป็นขั้นกลับมาบูรณาการอีกครั้ง

2.1.1 ความหมายของการบูรณาการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ สรุปได้ว่า การบูรณาการ หมายถึง การเชื่อมโยงองค์ความรู้หลักทศพิธราชธรรมกับหลักการบริหารงานเข้าด้วยกัน เพื่อทำให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรูนั้นไปปรับใชกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างเหมาะสม

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านที่ได้เขียนถึงแนวคิดและทฤษฎีการบริหาร ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวการบริหารมีรายละเอียดดังไปต่อนี้

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543) กล่าวว่า คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ดีในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้ มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารคือ การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายได้ ดังนั้นการบริหาร คือ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่างๆลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำทักษะและความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, หน้า 19) การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามจนสำเร็จตามไปถึงจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

มัลลิกา ต้นสอน (2554, หน้า 10) การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

พิมพ์ลัดดา ยศพล (2554, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการบริหาร คือ การบริหารเป็นการดำเนินการให้บุคคลากรในองค์กรและชุมชนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และผลักดันให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรคือ บุคลากร เงิน วัสดุหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 46) ได้สรุปความหมายของการบริหาร คือ การที่บุคลากรหรือกลุ่มของบุคลากรร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์การกำหนดไว้

Schermerhorn (1999) กล่าวว่า คำว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง

เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากร คือ บุคลากร เงิน วัสดุหรืออุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.2 ทฤษฎีการบริหารงาน

ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง (Linking Pin Function Theory)

ลิเคิร์ท (Likert, 1932, pp. 134 -137, อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2537, หน้า 33) กล่าวว่า

1. การทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย

2. การทำงานเป็นกลุ่มใช้ในทุกระดับขององค์กร ซึ่งจะขึ้นอยู่กับหมุดเชื่อมโยงก็คือผู้บังคับบัญชาหรือผู้แทน

3. การวางแผนและการแก้ปัญหาเป็นกลุ่มให้กลุ่มตัดสินใจ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจผู้กพันยอมรับนับถือกัน

สรุปว่า จากทฤษฎีและแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าการบริหารองค์กรจะครอบคลุมเรื่องการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ความพึงพอใจต่อการทำงานและบทบาทของผู้บริหารเพื่อให้องค์กรดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ

กูลิคและเรดอน (Gulick & Lydall, 1973, pp. 47-88, อ้างถึงใน พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2544, หน้า 22) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการคือ การวางแผนการ จัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงานการรายงานและการงบประมาณหรือ เรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้เพื่อให้ แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุมีผลเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้

จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of Work) เป็น กรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization)ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่นหน่วยงานหลัก (Line)หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก(Line)หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกร(Auxiliary) เป็นต้น

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ การจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) หรือ Put the Right Man on the Right Jobกับรวมถึงการที่จะ เสริมสร้างและธำรงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) และ การจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมาก เหตุเพราะว่าการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดี และมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่นศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไปหมายถึง วิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็น

เครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปมักมีวงจรที่คล้ายคลึงกัน อย่างที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณ และการเสนอขออนุมัติ (Executive Preparation and Submission)

2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation Authority)

3. การดำเนินการ (Execution)

4. การตรวจสอบ (Audit)

สรุปว่า ในการบริหารผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ

2.2.3 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ โดยรัฐบาลในส่วนกลางจะกระจายอำนาจบางส่วนให้แก่ประชาชนหรือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการสาธารณะต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายมอบให้ ซึ่งการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่นนี้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

“บทบาท” หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้น บทบาทจึงมีความสัมพันธ์กับอำนาจและหน้าที่ บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะ กล่าวคือ การดำเนินการ การส่งเสริม การประสานและการสนับสนุน

1. การดำเนินการ

การดำเนินการ หมายถึง การจัดหาหรือจัดให้มีบำรุงรักษาให้คงสภาพที่ดีตลอดไป กำจัดให้หมดไป บำบัด ฟื้นฟู ปรับปรุงให้มีสภาพดีขึ้น ควบคุมการใช้ประโยชน์ให้เป็นไปตามที่กำหนด ศึกษาวิจัยให้ได้วิธีการหรือองค์ความรู้ เฝ้าระวังให้ทราบเหตุหรือแหล่งเกิดเหตุ การติดตามและตรวจสอบ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบต้องจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง โดยใช้กรอบแนวทางตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2546

(2) เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลต้องคุ้มครอง ฟื้นฟู และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่ รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรจากธรรมชาติ การดูแลรักษาที่สาธารณะ การบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ และการรักษาความเป็น

ระเบียบเรียบร้อย กรณีการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตพื้นที่อนุรักษ์ตามกฎหมายซึ่งหมายถึงเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า เขตห้ามล่าสัตว์ป่า พื้นที่ลุ่มน้ำชั้น 1 และเขตอนุรักษ์ป่าชายเลน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประสานให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการ

(3) เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องป้องกันและแก้ไขภาวะมลพิษในเขตพื้นที่อาทิ การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การป้องกันและแก้ไขภาวะมลพิษซึ่งคาบเกี่ยวระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตจังหวัด เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องต้องร่วมดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ เช่น การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย รวมถึงการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม เป็นต้น

(4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ต้องบำรุงศิลปะ จารีต ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น

(5) เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องติดตาม ตรวจสอบ และเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม

(6) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องจัดทำระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน และเป็นศูนย์รวบรวมข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัด

(7) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องจัดทำและปรับปรุงผังเมือง ภายในปี พ.ศ. 2547 ในการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ส่วนเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม ภายในปี พ.ศ. 2553

(8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ต้องดำเนินงานจัดทำโครงการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อเสนอเข้าสู่ระบบแผนปฏิบัติการ เพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด

(9) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ สามารถจัดจ้างและซื้อบริการจากหน่วยงานอื่นๆจากภาคเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีบทบาทในการดำเนินงานก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ หรือมีการเกี่ยวเนื่องกับหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลัก ในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการและที่ดำเนินโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด อย่างไรก็ตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการดำเนินการใดๆในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด จะต้องเป็นอำนาจและหน้าที่กฎหมายกำหนดและดำเนินการเท่าที่จำเป็น หรือเป็นกรณีที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

2. การส่งเสริม

การส่งเสริม หมายถึง การให้หรือเพิ่มเติมในด้านความรู้ความเข้าใจ จิตสำนึกและความตระหนัก การมีส่วนร่วมและความพร้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ในการดำเนินการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนในท้องถิ่นและบุคคลในองค์กร
- ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- สำหรับเทศบาลยังต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการด้วย

3. การประสาน

การประสาน หมายถึง การสื่อสารหรือการดำเนินการใด ๆ ให้เกิดความร่วมมือ หรือเกิดการดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น รวมทั้งให้เกิดบูรณาการในการบริหารจัดการในพื้นที่เพื่อลดความซ้ำซ้อน สนับสนุนงานซึ่งกันและกัน ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4. การสนับสนุน

การสนับสนุน หมายถึง การให้หรือให้ใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรกล แรงงาน ข้อมูล และงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

การสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีบทบาทในการจัดสรรงบประมาณ และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณให้แก่ข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เฉพาะในกรณีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้อง ดำเนินการเองแต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้ เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติซึ่งต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของรัฐนั้นมีความสามารถที่จะดำเนินการได้ดีกว่า และผลของการให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกรณีเร่งด่วนและจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประชาชน

สนับสนุนงบประมาณให้แก่ประชาคม องค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ โดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของหรือการดำเนินการแทน

โดยสรุปแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทดังนี้ บทบาทของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

1. ดำเนินการในเขตท้องถิ่นของตนเอง

2. ประสานและร่วมดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง กรณีที่อาจเกิดผลกระทบต่อ ประชาชนในเขตท้องถิ่น และกรณีการจัดการซึ่งคาบเกี่ยวระหว่างพื้นที่

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งมักเป็นผู้ดำเนินการเองในเรื่องต่างๆมาเป็นผู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมดำเนินการและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทการเป็นผู้ประสานเพื่อสร้างความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชนและหน่วยงานราชการต่างๆ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการให้มีบริการสาธารณะร่วมกัน เช่น การกำจัดขยะ การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่มี

ลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- มีการจัดตั้งองค์กรเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง
- มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น
- มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองได้ตามสมควร
- มีงบประมาณและรายได้เป็นของท้องถิ่นเอง
- มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของท้องถิ่นเอง

จุดแข็ง

- ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ดีขึ้น
- แบ่งภาระของส่วนกลางได้บ้าง
- ราษฎรมีความสนใจ รู้จักรับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

จุดอ่อน

- อาจทำลายเอกภาพทางการปกครองและความมั่นคงของประเทศ
- ประชาชนเพ่งเล็งประโยชน์ของท้องถิ่นมากกว่าส่วนรวม
- อาจมีการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งกับคู่แข่งหรือพรรคตรงข้าม
- มีความสิ้นเปลืองมาก ต้นทุนสูง

ทั้งนี้ หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และหมวด 14 ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาบทบัญญัติดังกล่าวแล้ว จะพบว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีเจตนารมณ์ที่จะ

ส่งเสริมการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยสามารถแบ่งออกได้ 6 ประการ ดังนี้

ประการที่หนึ่ง นโยบายต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 78 (2) รัฐต้องจัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศและสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

ประการที่สอง เพิ่มความเป็นอิสระให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติในมาตรา 281 รัฐจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ประกอบกับในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 282 วรรคสอง ให้มีการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลือกไปปฏิบัติได้เอง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในระดับการพัฒนาและประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ โดยไม่กระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจดำเนินงานตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

ประการที่สาม สร้างความชัดเจนในการจัดสรรและการจัดเก็บรายได้โดยกฎหมายกระจายอำนาจ ต้องกำหนดการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ พร้อมกับการกำหนดให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่นเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีการทบทวนกฎหมายรายได้ท้องถิ่นทุกระยะไม่เกิน 5 ปีตามมาตรา 283

ประการที่สี่ ยกระดับการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีมาตรฐานที่สอดคล้องกันและอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้อีกทั้งกำหนดให้มีองค์กรพิทักษ์คุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างระบบคุ้มครองคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 288

ประการที่ห้า สร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของสมาชิกและผู้บริหารท้องถิ่นโดยการกำหนดให้นำบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ มาบังคับใช้กับสมาชิกและผู้บริหารท้องถิ่น ตามมาตรา 284 วรรคสิบ

ประการที่หก การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน โดยรัฐจะต้องดำเนินนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนตามมาตรา 87 ทั้งการกำหนดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประชาชนเป็นหลักในมาตรา 282 วรรค

สอง การกำหนดให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 287 การให้ประชาชนมีสิทธิเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น โดยมิได้กำหนดจำนวนผู้เข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นเป็นจำนวนแน่นอนตามมาตรา 285 และการให้ประชาชนมีสิทธิเข้าชื่อกันถอดถอนผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยไม่กำหนดจำนวนผู้เข้าชื่อไว้เช่นกัน ตามมาตรา 286 อีกทั้ง มาตรา 290 (4) ได้กำหนดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม

จึงเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีทิศทางในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการเพิ่มอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลดอำนาจรัฐส่วนกลาง สร้างความโปร่งใสและในประการสำคัญเป็นการเพิ่มสิทธิการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประชาธิปไตยที่เข้มแข็งในระดับชาติต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ ที่มีพื้นที่ครอบคลุม เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนี้จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ประสานงานให้ความร่วมมือและสนับสนุนหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก ตลอดทั้งดำเนินการในกิจการที่หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กไม่สามารถทำได้ เพราะกิจการดังกล่าวเป็นกิจการที่ครอบคลุมพื้นที่กว้างเป็นกิจการที่ต้องการความเป็นเอกภาพ และเป็นเรื่องที่เกินขีดความสามารถของหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะกระทำได้ ในส่วนของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กจะมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรม

2.3.1 ความหมายของหลักทศพิธราชธรรม

พุทธทาสภิกขุ (2558, หน้า 97) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง สิ่งที่ซึ่งเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ จึงขอให้ พิจารณากันดังต่อไปนี้

1. ทานัง ทาน หมายถึง ให้วัตถุภายนอกเป็นสิ่งของอะไรต่าง ๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรงมันจึงเป็นการให้ที่เรียกว่า“ทานัง”คือ ทาน ให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

2. สีลัง สีละ หมายถึง ปกติภาวะปกติไม่มีอะไรวุ่นวายรวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วยนี้เรียกว่า สีลัง สีละ

3. ปริจจาคัง บริจาค หมายถึง การให้แต่เป็นการให้ในภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้มัน ต่างจากทานัง ให้อย่างมีผู้รับ ปริจจาคัง ให้อย่างไม่ต้องมีผู้รับ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตนอะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตนบริจาคออกไป ๆ นี่เรียกว่าสละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่า “ทาน”มักจะอธิบายไปซ้ำกับคำว่า ทาน นั้นไม่สำเร็จประโยชน์ “ทาน” ให้ซึ่ง วัตถุภายนอก มีผู้รับ“บริจาค” ให้ซึ่งสิ่งที่ไม่ควร มีอยู่ภายในตัวไม่ต้องมีผู้รับ

4. อาชชะวัง หมายถึง ความซื่อตรง ความเปิดเผยไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้ใจได้ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือความเป็นมนุษย์ของตนเองและซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องโดย สรุปมันก็เป็นซื่อตรงต่อหน้าที่ที่จะต้องทำอีกนั่นแหละ ทำหน้าที่ให้ถูกต้องให้ซื่อตรงให้เพียงพอให้เหมาะสม แก่ความเป็นมนุษย์นี่เรียกว่าความซื่อตรง

5. มัททะวัง หรือ มัทวะ หมายถึง ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรักความสามัคคีนี่ก็เป็นความอ่อนโยนภายนอก และความอ่อนโยนภายในคือความอ่อนโยนของจิตใจคือจิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้องอ่อนโยนพร้อมที่จะใช้ทำหน้าที่ใด ๆก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมะอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการจนสำเร็จประโยชน์

6. ตะปัง หรือ ตะปะ หรือ ตะบะ หมายถึง วิริยะความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้าไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่มีคุณสมบัติเผาผลาญกิเลสและความชั่วโดยประการทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาททั้ง 4 ประการก็ได้ เป็นตะบะเผาผลาญกิเลส

7. อักโกธัง หมายถึง ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายใน คือ กลุ้มอยู่ในใจไม่มีความกำเริบภายนอกคือประทุษร้ายบุคคลอื่น ไม่กำเริบทั้งภายในไม่กำเริบทั้งภายนอก เรียกว่า“อักโกธัง” ทุกคนก็จะรู้จักได้ง่ายไม่ต้องอธิบายใด ๆ

8. อะวิหิงสา หรือ อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียนไม่มีการกระทำอันเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น เบียดเบียนผู้อื่นนั้นรู้จักกันดีแต่ที่เบียดเบียนตนเองนี้บางทีก็ไม่ค่อยจะรู้จัก คือถ้าเป็นการทำตนเองให้ลำบากเปล่า ๆ ก็เป็นการเบียดเบียนตนเอง เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นจะต้องทำไม่จำเป็นจะต้องทำตนเองให้ลำบากเหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบากถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช่ว่าเป็นความลำบากที่ว่าเหลือที่จะทนทานหรือจะกระทำได้

9. ขันติ หมายถึง อดทน รอคอยได้ คำนี้บางทีก็แปลว่าความสมควรมันก็มีความหมายเดียวกันแหละเพราะเราอดทนได้คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่จะทำอะไรได้สำเร็จถ้าไม่อดทนรอไม่ได้คอยไม่ได้ก็เป็นบ้าอยู่ตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไหร่จะยิ่งต้องอดทนเท่านั้นอย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทนหรือต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยนั้นไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่จะยิ่งต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อยเพราะผู้น้อยเขามักจะเป็นคนโง่เป็นคนโง่ไม่สมประกอบหรือไม่สามารถใด ๆ เท่ากันทำให้เกิดปัญหาขึ้นซึ่งทำให้ฝ่ายผู้ใหญ่ต้องอดทนถึงรู้ไว้ว่าความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ไม่ใช่ฝ่าย

ผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไรยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้นมิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

10. อะวิโรธะนัง หรือ อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่มีอะไรพิรุธ ไม่มีอะไรวิรุธ หรือ พิรุธ คือ ไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุธ หมายความว่า ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้องที่จะนำมาซึ่งจะนำความผิดพลาด คือ อันตรายหรือทุกข์โทษโดยประการทั้งปวง “อะวิ โรธะนัง”แปลว่า ไม่มีอะไรที่พิรุธ คือ ผิดไปจาก ทางที่ควรจะเป็น คำว่า ไม่มีอะไรพิรุธนี้ อาจจะขยายใจความออกไปได้ถึงตัวเป็นสัมมันตะ คือ ความถูกต้อง 10 ประการ ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ คือ ถูกต้องในความคิดความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจาถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติควบคุมตัวเอง ถูกต้องในความมีสมาธิ คือ จิตอันมั่นคง และในที่สุดก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้ายและก็ถูกต้องในผล คือ ความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง นี่คำว่า “ไม่มีพิรุธ” คือมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ทุกอย่างทุกประการ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสมกับที่อยู่เป็นข้อรั้งท้าย ข้อสำคัญที่สุดมักจะอยู่รั้งท้าย อย่างนี้แล้ว “อะวิโรธะนะ” ความไม่มีอะไรพิรุธนี้ เป็นเรื่องปัญญา อย่าได้เข้าใจว่า ทำไมในทศพิธราชธรรมทั้ง 10 นี้ ไม่มีคำว่าปัญญา มีข้อปัญญา ปัญญาอย่างยิ่งที่ข้อสุดท้าย คือ “อะวิ โรธะนะ” ความไม่มีอะไรพิรุธ เป็นอันว่าหลักสำคัญทั้งหมดมีอยู่ในทศพิธราชธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นตัวพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา ดังนั้นทศพิธราชธรรมจึงประกอบด้วยอยู่ด้วยไตรสิกขาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

วิสิษฐ์ เดชกุญชร (2551, หน้า 10-11) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมพระเจ้าอยู่หัวใช้เป็นตำราในการทำงานของท่าน ท่านไม่เคยรับสั่ง อยากจะรู้ลอง ไปค้นเอาพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่าง ๆ มาอ่านแล้วจะพบว่า ตำราแฝงอยู่ในนั้น ผมเองใช้เวลาหลายปีกว่าจะตระหนักว่า พระเจ้าอยู่หัวทรงมีตำราเป็นตำราที่ท่านทั้งหลายต้องศึกษาขาดไม่ได้ คือ

ทศพิธราชธรรม ซึ่งอยู่ในพระไตรปิฎก “ทศพิธราชธรรม” แปลว่า ธรรมะของพระราชา แต่ขอให้เข้าใจตรงกันว่า ใครก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปกครองบ้านเมืองจะต้องใช้ธรรมะข้อเดียวกันนี้ด้วย เพราะฉะนั้นท่านทั้งหลายที่นั่งอยู่ข้างหน้าผมเวลานี้ต้องรู้จักทศพิธราชธรรมทั้งหมด แล้วขอแนะนำว่าต่อไปนี้ขอให้ใช้โดยเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพราะท่านกำลังทำงานถวายพระเจ้าอยู่หัวอยู่ทำงานอย่างเดียวกับพระเจ้าอยู่หัว แต่ในขอบเขตที่แคบลงมาปริมาณอาจจะน้อยกว่า เพราะในหลวงรับผิดชอบทั้งประเทศ แต่ท่านทั้งหลายรับผิดชอบเพียงท้องถิ่นของท่านเท่านั้น ทศพิธราชธรรมนั้นประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

1. ทาน หมายถึง การให้แต่การให้แบบทศพิธราชธรรมนั้น ไม่ได้หมายถึงการแจกเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่หมายถึงการสละทรัพย์สิ่งของบำรุงเลี้ยงดู การช่วยเหลือชาวบ้านและการ

บำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมถึงการให้คำแนะนำให้กำลังใจด้วย สิ่งเหล่านี้ผมได้เห็นมาตลอดตั้งแต่เริ่มการรับราชการถวายท่านจนกระทั่งบัดนี้ พระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นกำลังใจของประเทศทรงพระราชทานกำลังใจให้ชาวบ้านเสมอมา

2. ศีล หมายถึง การที่ในหลวงของเราทรงศีลและทรงปฏิบัติพระสมาธิมาตลอดทรงเปี่ยมด้วยพระเมตตาไม่ทรงฆ่าและไม่ทรงโปรดการรังแกผู้อื่น สัตว์อื่นชีวิตอื่น ในขบวนเสด็จทุกครั้งจะมีพระราชกระแสรับสั่งมาอย่างชัดเจนทุกคราวว่าห้ามทำอันตรายชีวิตสัตว์ เพราะฉะนั้นรถขบวนเสด็จพระราชดำเนินที่วิ่งไปนั้นต้องหยุดให้เป็ดหรืองูบ้างข้ามถนน ภาพอย่างนี้เห็นได้บ่อยๆแล้วก็เกิดขึ้นตลอดเวลาแม้แต่ตัวแย้ที่พระราชวังไกลกังวลหากใครรังแกจะต้องถูกปรับเป็นเงิน 25 บาท ในสมัยโน้น

3. ปริจจาคะ หมายถึง บริจาค เรามักจะนึกว่าบริจาคกับทานเป็นอันเดียวกันความเสียสละไม่ใช้ให้เฉยๆ เสียสละความสุขของตัวเองหรือแม้แต่ชีวิตเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน นี่คือคำอธิบายว่าทำไมพระองค์ทรงพระประชวรแล้วยังไม่เลิกทำงาน ทำไมที่ไหนมีอันตรายจึงสู้อุตส่าห์เสด็จพระราชดำเนินไป เพราะเหตุว่าทรงมีปริจจาคะนั่นเอง ท่านผู้นำท้องถิ่นทั้งหลายต้องโดยเสด็จอย่าเห็นแก่ความเหนื่อยยาก อย่าเห็นแก่อันตราย ถ้าชาวบ้านเขาอยู่เราต้องอยู่ชาวบ้านเขาสู้เราต้องสู้

4. อาชชวะ หมายถึง ความซื่อตรง ไม่มีมารยา ทำงานด้วยความสุจริต มีความจริงใจไม่หลอกลวงประชาชน

5. มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน ในหลวงของเราทรงเปี่ยมไปด้วยพระเมตตาและทรงพระกรุณา ไม่มีหยาบคายให้เห็น

6. ตปะ หมายถึง การเผาไหม้และหมายรวมไปถึงความสามารถในการที่จะเผาสิ่งที่เป็นกิเลส ตัณหา ไม่ให้ครอบงำตน รู้จักระงับ ยับยั้ง ข่มใจ ไม่หลงใหลหมกมุ่นอยู่ในความสุขสาราญฟุ้งเฟ้อ แต่มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออย่างสามัญ มุ่งแต่จะทำหน้าที่ให้สำเร็จให้บริบูรณ์เท่านั้น

7. อักโกธะ หมายถึง ไม่โกรธ เมื่อไม่มีความโกรธเป็นเจ้าเรือนก็จะทำให้ดำรงความเป็นธรรมไว้ได้มีเมตตารู้จักระงับความขุ่นเคืองใจ ใจสงบเสียแล้วการทำงานอย่างอื่นก็สบายเป็นอุทาหรณ์สำหรับท่านผู้นำชุมชนทั้งหลายด้วย อย่าโกรธ โกรธเผาตัวเองและเผาคนอื่นด้วยเป็นนายอย่าโกรธลูกน้อง อย่าประจานลูกน้องในที่ประชุม เพราะทำอย่างนั้นเท่ากับสร้างศัตรูเพิ่มขึ้น และเป็นศัตรูตลอดชีวิตเป็นการสร้างศัตรูที่ง่ายที่สุด

8. อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบคั้น ไม่กดขี่ ไม่หลงอำนาจขาดกรุณาไม่หาเรื่องลงโทษ ไม่อาฆาต ไม่เกลียดชัง

9. ขันติ หมายถึง ความอดกลั้น มิใช่หมายความแต่เพียงว่าจะไม่แสดงอะไรออกมาเท่านั้น แต่หมายถึงอดกลั้น ที่จะไม่ทำในสิ่งที่ตนเองรู้ว่าผิดว่าบาปด้วย

10. อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่ในคลาดธรรม หมายความว่า ดารงตัวให้ถูกต้องสอดคล้องกับประเพณีนิติธรรมระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย โดยไม่เอนเอียง ไม่กวัดแกว่งออกไปจากความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

พระชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺโน (2552, หน้า 17-22) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมที่เป็นคุณธรรมที่โบราณ บัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้แต่บุคคลผู้ที่มิใช่พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้มาถือปฏิบัติในการบริหาร การปกครองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดีในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการ ปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป ที่เรียกว่า หลักธรรม ทศพิธราชธรรม มีทั้งสิ้น 10 ประการดังนี้

1. ทาน หมายถึง นักบริหารหรือนักปกครองต้องรู้จักบำเพ็ญตน เป็นผู้ให้เป็นนักเสียสละโดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่หมายจะเอาจากเขา รู้จักเอาใจใส่ ดูแล จัดสรรสงเคราะห์อนุเคราะห์ ให้ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์ได้รับความสุข ได้รับความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ได้รับความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และให้ความ สนับสนุน แก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดีเช่น ให้รางวัล ให้เลื่อนยศเลื่อนฐานะ ให้คำชมเชย เพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก เข้าลักษณะที่ว่า “ยามปกติก็ เรียกใช้ ยามเจ็บไข้ก็รักษา” ยามต้องการคำแนะนำปรึกษา ก็ช่วยให้แสงสว่าง แนะ คือบอกอุบายให้ รู้นำ คือทำให้ดู เป็นแบบอย่างแม้หากผู้น้อยผิดพลาดไปบ้างโดยมิได้ตั้งใจ ผู้ใหญ่ก็ต้องรู้จักให้โอกาสแก้ไขให้อภัยให้น้ำใจ นี่เป็นเหตุนำมาซึ่งความ สามัคคีในหมู่คณะ เพราะ “ถ้าไม่มีการให้อภัยผิด และไม่คิดที่จะลืมซึ่งความหลัง จะหาสามัคคียากลำบาก ความพลาดพลั้งย่อมมีทั่วทุกตัวคน” นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ 1

2. ศีล หมายถึง ผู้ปกครองต้องมีความประพฤติดีงาม รู้จักรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน มิมีข้องที่ผู้ใด จะดูหมิ่นดูแคลนเอาได้ อันจะก่อให้เกิดความไว้วางใจ เลื่อมใสในผู้นำ รวมความว่าการรักษาศีลโดยเฉพาะศีลห้านั้นความมุ่งหมายก็คือรักษาตนเองไว้มิให้เกิดความเสียหาย เป็นการปิดช่องทางที่จะนำความเสียหายมาสู่ตนได้ถึง 5 ทาง ด้วยกันคือ ศีลข้อที่ 1 ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความโหดร้าย ศีลข้อที่ 2 ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความใจอยาก ศีลข้อที่ 3 ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความมากรัก ศีลข้อที่ 4 ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความปากชั่ว ศีลข้อที่ 5 ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความมัวเมา หมายความว่า ชีวิตของผู้คนทั้งหลายไม่ว่าผู้ใหญ่หรือผู้น้อยมักจะพังทลายไปเพราะ 4 เรื่องเหล่านี้คือความโหดร้ายในสันดาน 1 ความอยากได้ในทรัพย์สินของผู้อื่นในทางที่ผิดๆ 2 ความฟุ้งซ่านในทางกามเกี่ยวกับเพศตรงข้าม 3 ความไม่มีสัจจะ ประจำใจ 4 รวม

เรียกง่าย ๆ ว่า โหดร้าย ใจอยาบ มากรัก ปากชั่ว มัวเมา หรือ โหดร้าย มือไวใจเร็วขี้ปดหมดสติ แต่ถ้ามีศีลกำกับควบคุมแล้ว กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ก็จักไม่นำความวิบัติ เสียหายมาให้แก่ตน ทั้งผู้นำและผู้ตาม นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ข้อที่ 2

3. ปริจจาคะ หมายถึง เป็นการบำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือ สามารถเสียสละความสุขความสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง นักบริหารและนักปกครองนั้น หากเห็นแต่ประโยชน์ตนก็เป็นคนสกปรก ไม่สามารถทำงานเพื่อบ้านเมืองได้กว้างขวาง เพราะคนเห็นแก่ตนแก่ตัวนั้นเป็นผู้ที่มีจิตใจคับแคบย่อมจักไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกๆฝ่าย และหากหลงในอำนาจจนก่อให้เกิดความเสียหายมาสู่ประเทศชาติสังคมได้มาก แต่หากผู้นำเป็นนักเสียสละก็ย่อมสามารถที่จะเป็นผู้นำที่บันดาลประโยชน์สุขให้เกิดได้อย่างไพศาล ฉะนั้นจิตวิญญาณของผู้นำซึ่งได้แก่ความเป็นนักเสียสละ สมเด็จพระบรมศาสดาได้ตรัสไว้ว่าพึงสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะ พึงสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต พึงสละชีวิตเพื่อรักษาธรรม นี่เป็นยอดของนักเสียสละ เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ 3

4. อาชชวะ หมายถึง เป็นการปฏิบัติภาระโดยซื่อตรง ไม่คด ไม่โกง ไม่กอบโกย ไม่โกง ไม่กิน ไม่เสแสร้งแกล้งมายาหาผลประโยชน์ในทางมิชอบแต่ปฏิบัติโดยสุจริต ซึ่งในข้อนี้สมเด็จบรมบพิตรได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ในการเสด็จออกมหาสมาคมรับการถวายพระพรชัยมงคล พระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวามหาราช พุทธศักราช 2552 ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย ความตอนหนึ่งว่า ความเจริญมั่นคงทั้งนั้นจะสำเร็จผลเป็นจริงได้ ก็ด้วยทุกคนทุกฝ่ายในชาติมุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้เต็มกำลังด้วยสติรู้ตัว ด้วยปัญญารู้คิดและด้วยความสุจริตจริงใจ โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนอื่น ๆ ความสะอาดในการปฏิบัติน้าที่ก็ดีความซื่อตรงในการปฏิบัติหน้าที่ก็ดีฝรั่งเรียกว่า คลีน และ เคลีย ได้แก่ สะอาดโปร่งใส และตรวจสอบได้มีความจริงใจต่อประชาชนและประเทศชาติ อันว่าความซื่อสัตย์ซื่อตรงที่ผู้นำทุกชั้นจะพึงระวังและปฏิบัติให้ได้โดยเคร่งครัดนั้น เช่น (1) ซื่อตรงต่อบุคคล อันได้แก่ไม่คิดคดทรยศต่อมิตรและผู้มีพระคุณ (2) ซื่อตรงต่อเวลา อันได้แก่ การทำงานตรงกับเวลานาทีที่กำหนดหมาย ไม่เอาเวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตน (3) ซื่อตรงต่อวาจา อันได้แก่ รับปากรับคำไว้กับใครอย่างไรก็พยายามปฏิบัติ ให้ได้ตามนั้น (4) ซื่อตรงต่อหน้าที่ อันได้แก่ ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลไม่ละทิ้งเสียกลางคัน (5) ซื่อตรงต่อความดี อันได้แก่รักษาความดีที่เรียกว่าธรรมไว้มิให้เสียหาย เช่น ความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ความชอบธรรม และความเป็นธรรม (6) ซื่อตรงต่อตนเอง อันได้แก่การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตนเอาเหตุผลเข้าปรับปรุงกับเหตุการณ์อันเป็นแนวความคิดของตน ไม่ฝืนใจประพฤติปฏิบัติ สิ่งที่ไม่ดีงาม ผิดจากปฏิญาณของตนนี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ข้อที่ 4

5. มัททวะ หมายถึงการแสดงกิริยาอ่อนโยน อ่อนน้อม เป็นคนไม่แข็งกระด้าง ปราศจากมานะทิฐิมีอัธยาศัยไม่เย่อหยิ่งหรือหยาบคาย ไม่เป็นท้าวพระยาลืมก้นต้น ไม่ลืมดิน ปักษินลืมไพร นี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ข้อที่ 5

6. ตบะ หมายถึง การใช้ความเพียรเพื่อเผาผลาญกิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิตเห็นผิดเป็นชอบ รู้จักระงับชั่งใจได้ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอมุ่งมั่นในอันที่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์ นี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ 6

7. อักโกธะ หมายถึง รู้จักใช้เหตุผลไม่เกรี้ยวกราดปราศจากเหตุผล และไม่กระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิตและมีวินิจฉัย ตลอดถึงการกระทำด้วยจิตอันสุขุมรอบคอบเยือกเย็น นี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ 7

8. อวิหิงสา หมายถึง ความเป็นผู้ไม่หลงระเริงในอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณาไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษด้วยอาชญาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือประชาราษฎร์ด้วยอำนาจ ความอาฆาตเกลียดชังนี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ข้อที่ 8

9. ขันติ หมายถึง ความเป็นผู้อดทนต่อกระแสอกุศลที่มากระทบ ตลอดถึงอดทนต่องานที่ตรากตรำต่อความเหนื่อยยากถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อแท้ไม่ท้อถอย ไม่หมดกำลังใจไม่ละทิ้งกิจการงานที่ทำโดยชอบธรรม นี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ 9

10. อวิโรธนะ หมายถึงความเป็นผู้ประพฤติมิให้ผิดพลาดจากศีลธรรม กฎหมาย ระเบียบวินัย ขนบประเพณี อันดีงามของบ้านเมือง ถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและประชาราษฎร์ เป็นที่ตั้ง สถิตมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรมคือความเที่ยงธรรมก็ดีนิติธรรมคือระเบียบแบบแผน หลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามดังกล่าวแล้วก็ดี ไม่ประพฤติให้ผิดพลาด ไม่ปฏิบัติให้เคลื่อนจนกลายเป็นวิปริตผิดเพี้ยนไป นี้เป็นคุณสมบัติของผู้นำ ข้อสุดท้าย ข้อที่ 10

กมล ฉายาวัฒนะ (2554, หน้า 42-46) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมปฏิบัติ 10 ประการ ของผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร ผู้นำ หัวหน้าที่ดีตามแนวการบริหารในปัจจุบันอาจนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ต้องการบรรลุ 10 ประการ สำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี แนวปฏิบัติทั้ง 10 ประการ เป็นสิ่งจะนำมาซึ่งความผาสุก ความเจริญรุ่งเรืองความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้มีอิสระเหนือความทุกข์และเหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ

1. ทาน หมายถึง การให้ การให้ในที่นี้หมายถึงให้วัตถุภายนอกเป็นสิ่งของต่าง ๆ โดยจะต้องมีผู้รับโดยตรง จึงจะเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานัง คือ ทาน ซึ่งให้แล้วมีผลเป็นความผูกพันเป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุขให้เกิดขึ้น

2. สีลัง หมายถึง ภาวะปกติ สีละ แปลว่า ปกติ ภาวะปกติที่ไม่มีอะไรวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสภาวะเช่นนั้นด้วย

3. ปริจจาคัง หมายถึง การบริจาค เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้จึงแตกต่างจาก ทานัง เป็นการบริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตนบริจาคออกไป เป็น การบริจาคที่เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่าทาน

4. อาชชะวัง หมายถึง ความซื่อตรง ความเปิดเผยไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้ใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องโดย สรุปคือ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ที่จะต้องทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรงให้เพียงพอให้เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์

5. มัททะวัง หรือ มัทวะ หมายถึง ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี ส่วนความอ่อนโยนภายในคือ ความอ่อนโยนของจิตใจ จิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความถูกต้องเหมาะสมอ่อนโยน พร้อมที่จะใช้ทำหน้าที่ใด ๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการจนสำเร็จประโยชน์

6. ตะปัง หรือ ตะปะ หรือ ตะบะ หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ความไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเผาผลาญกิเลสและความชั่วทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังหลักธรรมอิทธิบาท 4 ก็ได้

7. อักโกธัง หมายถึง ไม่โกรธ หรือ ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ่มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบ ภายนอกอันจะทำให้ประทุษร้ายคนอื่น ไม่กำเริบทั้งภายใน ไม่กำเริบทั้งภายนอก

8. อวิหิงสา หมายถึง ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน อันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น การเบียดเบียนตนเอง คือ การทำตนเองให้ลำบาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำไม่จำเป็นต้องทำให้ ตนเองลำบาก

9. ขันติ หมายถึง อดทน รอได้ คอยได้ ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นมากเท่าไรยิ่งต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทน หรือ การจำต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยเพราะไม่ถูกยิ่งเป็นผู้ใหญ่ก็ยิ่งต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้น้อยมักจะเป็นคนโง่ เป็นคนโง่ที่ไม่สมประกอบหรือไม่สามารถใด ๆ ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ฝ่ายผู้ใหญ่จึงต้องอดทน ความอดทนจึงเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้นยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไรยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

10. อวิโรธนะ หรือ อวิโรธะนัง คือ ความผิดไปจากทางที่ควรจะเป็นคำว่าไม่มีอะไรพิรุธนี้อาจขยายความออกไปได้เป็นความถูกต้อง 10 ประการ อันได้แก่อริยมรรค ซึ่งมีองค์ 8 คือ ความถูกต้องในความคิดความเห็น ความถูกต้องในความปรารถนา ความถูกต้องในการพูดจาความถูกต้องในการทำงาน ความถูกต้องในการดำรงชีพ ความถูกต้องในการพากเพียร ความถูกต้องในการมีสติ

ความคุมตัว ความถูกต้องในความมีสมาธิ คือมีจิตอันมั่นคนและในที่สุดก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้ายและถูกต้องในผล

สุเมธ ตันติเวชกุล (2555, หน้า 272-273) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง ธรรมะสาหรับพระราชาเพื่อทรงปฏิบัติพระราชกิจซึ่งมีอยู่ 10 ประการ และเป็นธรรมะที่ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพึงเจริญรอยเบื้องพระยุคลบาทมีดังนี้

1. ทาน หมายถึง การให้การพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ การทรงเสียสละพระกำลังในการปกครองแผ่นดิน การพระราชทานพระราชดำริอันก่อให้เกิดสติปัญญาและพัฒนาชาติ การพระราชทานเสรีภาพอันเป็นหัวใจแห่งมนุษย์

2. ศีล หมายถึง การตั้งและทรงประพฤติพระราชจริยานุวัตรพระกายพระวาจาให้ปราศจากโทษ ทั้งในการปกครอง อันได้แก่กฎหมายและนิติราชประเพณี และในทางพระศาสนาอัน ได้แก่ เบญจศีลมาเสมอ

3. ปริจจาคะ หมายถึง การบริจาค อันได้แก่การที่ทรงสละสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยเพื่อสิ่งที่ดีกว่า คือเมื่อถึงคราวก็สละได้แม้พระราชทรัพย์ไปจนพระชนม์ชีพพระโลหิตเพื่อรักษาธรรมตามหน้าที่ของพระองค์

4. อาชวะ หมายถึง ความซื่อตรง อันได้แก่การที่ทรงซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครองดำรงอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อพระราชสัมพันธมิตรและอาณาประชาราษฎร

5. มัททวะ หมายถึง ทรงเป็นผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควร ทรงมีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสและอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า

6. ตปะ หมายถึง ความเพียรที่แผดเผาความเกียจคร้าน คือการที่พระมหากษัตริย์ทรงตั้งพระราชอุตสาหะปฏิบัติพระราชกรณียกิจให้เป็นไปด้วยดี โดยปราศจากความเกียจคร้าน

7. อักโกธะ หมายถึง ความไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จะลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามเหตุผล และสำหรับพระมหากษัตริย์นั้นต้องทรงมีพระเมตตาไม่ทรงก่อเวรก่อกรรมแก่ผู้ใด ไม่ทรงพระพิโรธโดยเหตุที่ไม่ควร และแม้จะทรงพระพิโรธก็ทรงข่มเสียให้สงบได้

8. อวิหิงสา หมายถึง ทรงมีพระราชอัธยาศัยประกอบด้วยพระมหากรุณา ไม่ทรงก่อทุกข์หรือ เบียดเบียนผู้อื่น ทรงปกครองประชาชนดังบิดาปกครองบุตร

9. ขันติ หมายถึง การที่ทรงมีพระราชจริยานุวัตรอันอดทนต่อทุกสิ่งทั้งปวง ทรงรักษาพระราชหฤทัย และพระอาการ พระกาย พระวาจาให้เรียบร้อยอยู่เสมอ

10. อวิโรธนะ หมายถึง การที่ทรงตั้งอยู่ในขัตติยราชประเพณี ไม่ทรงประพฤติผิดจากพระราชจริยานุวัตร นิติศาสตร์ ราชศาสตร์ ไม่ทรงประพฤติให้คลาดจากความยุติธรรม ทรงอุปถัมภ์ยกย่องคนที่มี ความชอบ ทรงกำราบคนที่มีความรับผิดโดยปราศจากอำนาจอคติ 4 ประการ และไม่ทรงแสดงให้เห็น ด้วยพระราชหฤทัยยินดียินร้าย

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง คุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสาหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้ 10 ประการ คือ ทาน ได้แก่ การให้ ศีล ได้แก่ ประพฤติทางกาย วาจา ตลอดถึงใจ ให้สงบเรียบร้อย บริจาค ได้แก่ การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขส่วนรวม อาชชวะ ได้แก่ความซื่อตรง สุจริต มัททวะ ได้แก่ ความอ่อนโยน ตปะ ได้แก่ ความเพียร ความพยายาม ความขยัน อักโกธะ ได้แก่ ความไม่โกรธ ไม่พยาบาท ขันติ ได้แก่ ความอดทน อวิโรธนะ ได้แก่ ความหนัก ความยุติธรรม ความถูกต้อง ความเที่ยงธรรม

ความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม

สาโรจน์ กาลศิริศิลป์ (2553) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง ธรรมะสำหรับพระราชาผู้มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองไพร่ฟ้าประชาชนให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขโดยอ้อม หมายถึง ธรรมะสำหรับผู้ใหญ่คือชนชั้น หัวหน้า ตั้งแต่หัวหน้ารัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน หัวหน้า หรือผู้นำสังคมทุกระดับ อันมีปรากฏในหลักทศพิธราชธรรม ขุทกนิกาย พระสุตตันตปิฎก ความว่า ทาน ศีล ปริจาค อาชชว มทฺทว ตป อกฺโกธ อวิหิงสา ขนฺติ อวิโรธน แปลความว่า หลักธรรมอันชอบ 10 ประการ

1. ทาน หมายถึง การให้เพื่อสงเคราะห์ อนุเคราะห์และบูชา
2. ศีล หมายถึง การสำรวมระวังกาย วาจาให้สะอาดปราศจากโทษ
3. ปริจจาคะ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม
4. อาชชวะ หมายถึง ความซื่อตรง ไม่คิดคดทรยศต่อประเทศชาติและประชาชน
5. มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน ความสุภาพต่อประชาชนทั้งปวง
6. ตปะ หมายถึง ความเพียรขจัดความเกียจคร้านและความชั่วร้าย
7. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ และไม่ละอำนาจของความโกรธ
8. อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียนผู้อื่น
9. ขันติ หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่ไม่พอใจ
10. อวิโรธนะ หมายถึง การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากการที่ถูกที่ตรง แน่วแน่ในความถูกต้อง

ปัทมา ปัทสาธุ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมสำหรับทำให้ผู้อื่นรักใคร่พอใจ 10 อย่าง ดังต่อไปนี้

1. ทาน หมายถึง การให้ (Charity) นักบริหารหากไม่มีการให้แล้ว อย่าริคิดอ่านการใหญ่เป็นนักบริหารเลย โดยเฉพาะนักบริหารระดับชาติ คือนักการเมือง การให้เป็นคุณธรรมข้อแรกของ

นักบริหารตามหลักทางพุทธศาสนาการให้นั้น มีอยู่ 2 อย่างคือ อามิสทาน ได้แก่การให้วัตถุสิ่งของ เช่นให้เงินทองเสื้อผ้า ให้ที่อยู่อาศัย ให้อาหาร ให้ธรรมทาน ได้แก่การให้ธรรมหรือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้อภัย ให้ความรักให้ความเอื้อเฟื้อ ให้ความเมตตา

2. ศีล หมายถึง ความมีระเบียบวินัย (Self – Discipline) นักบริหารทุกระดับ เป็นบุคคลแบบอย่างที่จักต้องมีความ “งามด้วยศีล”ได้แก่ต้องเป็นบุคคลที่มีระเบียบวินัย เคร่งครัด ระมัดระวัง ควบคุมตนเองได้จะต้องรู้จักบริหารคน บริหารงาน และบริหารบ้านเมือง

3.ปริจาคะ หมายถึง การเสียสละ (Self –Sacrifice) คือการเสียสละ ละทิ้ง ความหมายเชิงปฏิบัติว่า ให้ในลักษณะของ “ทาน” เป็นการให้สิ่งที่ตนมีอยู่และในเพียงบางส่วน แต่การให้ลักษณะของ “บริจาค” เป็นการให้ทั้งหมด ให้ไม่มีส่วนเหลือ นักบริหารที่ดีย่อมต้องมีความพร้อมในการเสียสละคือการเสียสละทั้ง 4 คือ เสียสละทรัพย์ เสียสละอวัยวะ เสียสละชีวิต เสียสละ ทั้งหมดทั้งทรัพย์อวัยวะและชีวิตเพื่อรักษาความถูกต้องดีงามของบ้านเมือง

4. อาชีวะ หมายถึง ความซื่อตรง (Honesty) ความซื่อตรงเป็นหลักธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งของนักบริหารอีกประการหนึ่ง นักบริหารต้องเป็นบุคคลที่ซื่อตรงไม่คดโกง โปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงสามารถนำคน นำงาน นำบ้านเมือง วิ่งตรงไปสู่เป้าหมายได้อย่างปลอดภัยและรวดเร็ว ตรงกันข้ามนักบริหารที่ไร้ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ซื่อตรง คดโกง คิดคด ทรยศต่อชาติบ้านเมือง พระพุทธศาสนาเปรียบเทียบไว้ว่าเป็น “มหาโจร” ปล้นชาติปล้นแผ่นดิน ตามวิสัยของมหาโจร

5. มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน (Gentleness) เป็นคุณธรรมที่สำคัญ อย่างยิ่งสำหรับนักบริหาร เพราะนักบริหารทุกระดับที่เป็นที่ยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลระดับ “ยอดคน” เปรียบไปแล้วก็เหมือนยอดต้นไม้ต้องอ่อน ถ้าไม่อ่อนก็ไม่ใช่ยอดคน ผู้ที่ถือว่าเป็นยอดคนก็ต้องเป็นบุคคลที่อ่อนโยนนุ่มนวลไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้าง ไม่เย่อหยิ่ง ยโสโอหัง มิบังอาจทำตนเป็นเหมือน “คางคกขึ้นวอ” ให้ลดมานะละทิฐิ

6. ตบะ หมายถึง การระงับข่มใจ (Self – Austerity) นักบริหารที่ดีต้องมี “ตบะธรรม” คือการแผดเผากิเลสตัณหามิให้เข้ามาครอบงำและย่ำยีจิตใจของตนเองอยู่เสมอ คือละความชั่ว ภายในตนเองให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่างมี ความพากเพียรเป็นเครื่องเผากิเลส

7. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ (Non – Anger) นักบริหาร คือ บุคคลผู้มีบทบาทมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะ การตัดสินใจ (Decision – Making) ให้ทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งในสถานการณ์อย่างนี้นักบริหารจะมีอารมณ์โกรธไม่ได้เลย ต้องมีความสุข สงบเยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาน เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใสไม่ขุ่นมัว

8. อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียน (Non – Violence) นักบริหารที่ดีต้องไม่เบียดเบียน ทั้งคนและสัตว์รวมทั้งการไม่เบียดเบียนธรรมชาติสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตามหลัก

พระพุทธศาสนา คือไม่มีความเห็นผิดจากทำนองคลองธรรม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกัน ให้เหมือนกันเสมอภาคกัน เคารพในกฎหมาย กฎระเบียบ ไม่ทะเลาะวิวาทบาดหมางกันด้วยความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้น

9. ขันติ หมายถึงความอดทน (Tolerance) ความงามของนักบริหารอยู่ที่การมีความอดทน หรือ การมีขันติ และการมีความสงบเสงี่ยมเจียมตัว หรือ การมีโสรัจจะ นักบริหารที่ดีจึงจำเป็นจะต้องหมั่นฝึกฝนอบรมตนเองให้เป็นคนมีความอดทนและความเสงี่ยมเจียมตัวอยู่เสมอ

10. อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาดธรรม (Non - Opposition) คือ มีความหนักแน่นในธรรม ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวสถิตมั่นในธรรม นักการบริหารทุกระดับ ตั้งแต่บริหารตน บริหารบุคลากร บริหารงาน และการบริหารบ้านเมือง ไม่ว่าจะระดับใดจะต้องไม่มีความผิดพลาด ความเสียหายต้องไม่มีพิรุธใด ๆ เพราะหากมีความผิดพลาด มีพิรุธบกพร่อง ย่อมเป็นช่องทางให้เกิดความหายนะสะสมทับถมต่อเนื่องและเรื้อรัง จะแกไขลำบากอยากที่จะกำจัดได้ และเป็นการแสดงให้เห็นว่านักบริหารคนใดโง่ซ้ำซาก นักบริหารที่ดีจะต้องมีหลักการหลักวิชา และหลักธรรมในการบริหารการทำงานใด ๆ ไม่ว่าใหญ่หรือเล็กจะต้องไม่มีข้อผิดพลาดไม่หลงทิศ ไม่ผิดทางห่างเป้าหมาย

ประยงค์ แสนบุราณ (2557, หน้า 147-150) กล่าวว่าความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมของนักปกครอง 10 ประการ หลักการของนักปกครอง คุณธรรมผู้ปกครองบ้านเมือง กิจวัตรของนักปกครองที่ควรประพฤติ ถ้าถามว่า หลักธรรม ทศพิธราชธรรมนั้นมีอะไรบ้าง ตอบได้ว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม มี 10 ประการ คือ“ทาน ศีล การบริจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และความไม่พิโรธธรรมของนัก ปกครองทั้ง 10 ประการนั้น แต่ละอย่างมีเนื้อหา ดังนี้

1. ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละทรัพย์สินส่วนตนเพื่อคนที่ตกทุกข์ได้ยาก การช่วยเหลือให้เขามีฐานะที่ดีขึ้น การบำเพ็ญประโยชน์ที่เป็นสาธารณะ

2. ศีล หมายถึง การประพฤติดีงามทั้งทางกายและทางวาจา ประกอบการงานที่สุจริต ควบคุมการประพฤติของตนเองให้เป็นที่เคารพศรัทธาของประชาชน อย่าให้ใครดูแคลน ทางการประพฤติได้

3. ปริ จาคะ หมายถึง การเสียสละเวลา การเสียสละความสุขสำราญ การเสียสละประโยชน์ของตนเอง เป็นต้น เพื่อประชาชนและเพื่อความสงบสุขของประเทศ

4. อาชชวะ หมายถึง ความซื่อตรง กล่าวคือ ปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน ไร้เล่ห์เหลี่ยม ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจอย่างตรงไปตรงมา

5. มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน กล่าวคือ เป็นผู้มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่ง จองหอง หยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ถือตัวถือตน เป็นต้น แต่ควรเป็นผู้งามสง่า องอาจ ด้วยท่าทีสุภาพ นุ่มนวล ละมุนละไม และมีท่าทีที่ผู้พบเห็นให้ความยำเกรง

6. ตบะ หมายถึง ความเพียรเผากิเลสตัณหา ไม่ให้เข้ามาย่ำยีจิตใจจนจิตใจตกอยู่ในอำนาจของมนั ต้องใช้ความเพียรระงับยับยั้งข่มใจ ไม่หลงใหลในความสุขสำราญ และการปรนเปรอ และมุ่งมั่นที่จะทำภารกิจทั้งหลายให้สำเร็จสมบูรณ์

7. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธความไม่เกรี้ยวกราดด้วยอำนาจของความโกรธไม่ใช้ความโกรธเป็นอารมณ์ในการทำการต่าง ๆ หรือวินิจฉัยงานต่าง ๆ จนเกิดความผิดพลาด ต้องมีจิตเมตตาอยู่ในใจเสมอเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ และวินิจฉัยตัดสินความบนพื้นฐานแห่งธรรม

8. อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน กล่าวคือ ไม่เบียดเบียนทางกาย เช่น ใช้แรงงานเกินขนาด หาเหตุลงโทษด้วยจิตอาฆาต หรืออคติอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นต้นไม่เบียดเบียนทางวาจา เช่น พูดคำหยาบ ดุด่า พูดส่อเสียด ยุแหย่ให้เขาแตกแยกกัน เป็นต้น ไม่เบียดเบียนทางใจ เช่น เก็บภาษีแบบขูดรีด เป็นต้น แต่ต้องดำรงตนอยู่ด้วยเมตตาจิตและกรุณาจิต เพื่อประชาชนจะได้ อยู่อย่างมีความสงบสุข

9. ขันติ หมายถึง ความอดทน กล่าวคือต้องอดทนต่อความลำบาก ต่อความตรากตรำต่อความเจ็บใจแม้ว่าจะลำบากกายแค่ไหนจะเหนื่อยหน่ายเพียงใดก็ไม่ท้อถอย หรือจะถูกยั่วยวนด้วยคำพูดเสียดสีอย่างไรก็ไม่หมดกำลังใจจะต้องอดทนต่อสู้จนจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

10. อวิโรธนะ หมายถึงความไม่พิโรธ กล่าวคือ ไม่คลาดเคลื่อนจากหลักธรรมวางตนให้หนักแน่นเที่ยงตรงในธรรมไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งเพราะอิฏฐารมณ์และอนิฏฐารมณ์ ดำรงตนมั่นในธรรมทั้งที่เป็นนิติธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

เพชรธนินทร์ การะวิโก (2558, หน้า 129-130) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรนำหลักธรรมทศพิธราชธรรมเพื่อไปประยุกต์ใช้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ทาน หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีการให้อภัยแก่บุคคลผู้มีจิตสำนึกผิด มีการให้ความรู้แก่ผู้อื่น มีการสละทรัพย์สิ่งของของตนเพื่อการกุศลและมีการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. ศีล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีการประกอบสัมมาชีพโดยสุจริต การรักษาความสุจริตต่อหน้าที่ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีการรักษา กาย วาจา และใจ ให้เป็นปกติและ มีการละเว้นจากการทำผิดศีล

3. ปริจจาคะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีการให้สิ่งของแก่ผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีการสงเคราะห์ญาติตามโอกาสอันสมควร มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและเป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. อาชชวะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีการให้บริการแก่สังคมโดยความชอบธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความซื่อตรงไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงาน เพื่อหาเอาผลประโยชน์ส่วนตนและมีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่ลำเอียง

5. มัททวะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีการวางตัวเหมาะสม มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ได้ประสบสุข มีความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดี มีการคิดดีพูดดีทำดี และรู้จัก การอ่อนน้อมถ่อมตน

6. ตปะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีจิตสำนึกความละอายและเกรงกลัวต่อความชั่วทั้งปวง ให้เกิดมีขึ้นในตัวและการรู้จักอดทนอดกลั้นต่ออารมณ์ที่มากระทบไม่ว่าจะดี หรือไม่ดีก็ตาม

7. อักโกธะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ควรมีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกายวาจาและใจ การรู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่นให้มาก ถ้าผู้มากล่าวว่าร้ายก็สามารถทำจิตใจให้เป็นปกติได้และมีแผ่เมตตาจิตไปให้ผู้อื่นได้ด้วยใจที่ปราศจากกิเลส

8. อวิหิงสา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ควรไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่เสียโอกาส และด้อยกว่าการไม่ใช้อำนาจจนเกินขอบเขต การไม่เลือกปฏิบัติกับเพื่อนร่วมอาชีพและการไม่สร้างหนี้ให้แก่ตนและครอบครัว

9. ขันติหมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควร ไม่ละทิ้งการงานหน้าที่ไปโดยมิชอบ มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน มีความอดทนต่อการเจ็บไข้ไม่สบายกาย และมีความอดทนต่ออำนาจกิเลสของตน

10. อวิโรธนะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรไม่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย มีการดำเนินชีวิตไปตามกรอบของกฎหมายและศาสนาและมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

เกษม วัฒนชัย (2559, หน้า 38-49) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม ประเทศอินเดียโบราณนั้นประกอบด้วยอาณาจักรน้อยใหญ่แยกกันอยู่เป็นอิสระ ส่วนใหญ่มีพระราชาเป็นผู้ปกครองสูงสุด คำว่าราชามาจากรากศัพท์ว่า “ระชะ” ซึ่งแปลว่า ยินดีหรือพอใจ หมายความว่า พระราชาทรงปกครองบ้านเมืองจนประชาชนของท่านยินดีพอใจ พระราชาเสด็จไปแห่งหนใดประชาชนก็มาเฝ้าถวายการต้อนรับและเปล่งเสียง “ระชะ” หรือ “พอใจ ๆ” นั่นเอง เหตุที่พระราชาทรงปกครองบ้านเมืองจนประชาชนพอใจนี้ก็เพราะพระราชาทรงยึดมั่นในทศพิธราชธรรม หรือหลักสิบประการที่พระราชาเมื่อทรงปฏิบัติแล้วจะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุขและสันติภาพของบ้านเมืองคือธรรมะ 10 ประการดังนี้

1. ทาน (ทานัง) หมายถึง การให้ทาน หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ให้โดยมีผู้รับโดยเฉพาะให้แล้วมีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

2. ศีล (สีลัง) หมายถึง ภาวะปกติศีล คือ ภาวะปกติที่ไม่มีอะไรที่วุ่นวาย เป็นเพราะทุกคนใน สังคมยึดถือความมีระเบียบวินัยนั่นเอง เช่น ผู้ครองเรือนก็รักษาความมีระเบียบวินัยของชีวิตด้วยศีล 5 ศีล 8 สามเณรรักษาศีล 10 และพระภิกษุรักษาวินัย 227 ข้อ

3. บริจาค (ปริจจาคัง) หมายถึง การบริจาคกิเลส บริจาค หมายถึงการให้หรือกำจัดสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในจิตใจเป็นการให้ที่ไม่มีผู้รับ เช่น สละสิ่งที่เป็น“ตัวกูของกู”ออกไปกำจัดกิเลส (โลภ โกรธ หลง) ออกไปขจัดความเห็นแก่ตัวออกไปและยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมแทนเป็นต้น

4.อาชชวัง หมายถึง ความซื่อตรง ความเปิดเผย ซื่อตรงเปิดเผยต่อตนเอง คือมีสัจจะต่อตนเอง เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ซื่อตรงเปิดเผยต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องอย่างพอเพียง ซื่อตรงเปิดเผยต่อคนอื่น อันได้แก่คนในครอบครัว เพื่อนในที่ทำงาน

5. มัททวัง หมายถึงความอ่อนโยนภายใน คือความอ่อนโยนของจิตใจ เป็นจิตที่ได้อบรม ไว้ดีแล้ว จิตใจที่อ่อนโยน ย่อมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่พร้อมที่จะปฏิบัติธรรม และพร้อมที่จะรักปรารถนาดีต่อทุกคน ความอ่อนโยนภายนอกคือความอ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ไม่ว่าจะสุขหรือทุกข์ก็พร้อมที่จะปกป้องและปลอบประโลม มัททวัง หรือความอ่อนโยนคือพื้นฐาน ของการสร้างสรรค์ความรักความสามัคคี

6. ตปัง (ตปะ หรือ ตบะ) หมายถึง ธรรมะที่เผากิเลส ตบะ คือ ไฟอันศักดิ์สิทธิ์สำหรับเผากิเลสความชั่วเผาอุปสรรค

7. อักโกธัง หมายถึง ความไม่กำเริบความไม่โกรธ ความไม่กำเริบหรือความไม่โกรธ มี 2 มิติ ได้แก่ ความไม่กำเริบหรือความไม่โกรธภายใน หมายถึง ความไม่กลัดกลุ้มเคร่งเครียดอยู่ภายในใจความไม่กำเริบหรือความไม่โกรธภายนอก หมายถึง ความไม่โกรธไม่ประทุษร้ายผู้อื่น สภาวะของความโกรธ 2 ประการ ดังนี้ 1) เป็นโดยสันดาน คือ บางคนโกรธยาก บางคนโกรธง่าย 2) เป็นโดยการอบรมจิตใจ คือ ให้ศึกษาจนเกิดความเข้าใจและเห็นโทษ ของความโกรธ จนเกลียดกลัวความโกรธจนกระทั่งใจไม่นึกโกรธโดยง่ายหรือนึกโกรธอีกเลย สาเหตุของความโกรธมี 6 ประการ ดังนี้ 1) ไม่ได้สิ่งที่ถูกใจ (ก็โกรธ) 2) ได้สิ่งที่ไม่ถูกใจ(ก็โกรธ) 3) หวังมากเกินไป (ไม่ได้ดังหวังก็โกรธ) 4) ถือตัว ยกตัว (เมื่อผู้อื่นไม่ช่วยยกก็โกรธ) 5) ถูกขัดถูกแย้ง (เมื่อผู้อื่นไม่คล้อยตามก็โกรธ) 6) หูเบา ใจน้อย (ทำให้โกรธง่าย)

8. อวิหิงสา (อหิงสา) หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ความไม่เบียดเบียนนำความสุขมาให้ไม่เบียดเบียนตนเองนำความสุขมาให้ตน ไม่เบียดเบียนผู้อื่นโลกจะเป็นสุขผู้เบียดเบียนคือกิเลส (โลภ โกรธ หลง) ผู้ถูกเบียดเบียนคือมนุษย์เพราะฉะนั้นถ้ามนุษย์เลิกเป็นเจ้าของกิเลสเสียแล้ว คือละกิเลสได้แล้ว กิเลสจะเบียดเบียนใครได้คนเห็นแก่ตัวเบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น อวิชชา (หลง ความไม่รู้) ทำให้เบียดเบียนได้ง่าย อาจจะโดยไม่เจตนาหรืออาจเจตนาจากความโลภ และความโกรธก็ได้จึงต้อง

กำจัดความไม่รู้ ด้วยการใช้เหตุผลและใช้ปัญญาลดความเห็นแก่ตัว ขจัดอวิชชาหรือความหลง ควบคุมความโกรธและใช้ชีวิตอย่างไม่โลภหรือพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

9. ขันติ หมายถึง ความสมควรความอดทน อดทนได้รอคอยได้สมควรแก่การเป็นผู้ทำการได้สำเร็จพร้อมที่จะรับผลแห่งการปฏิบัตินั้น ทุกคนต้องอดทนได้จึงจะสำเร็จ ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ยิ่งต้องอดทนมาก ผู้ใหญ่ต้องฝึกฝนเด็กให้รู้จักอดทนเขาจึงจะเติบใหญ่เป็นผู้ทำการงานได้สำเร็จบนเส้นทางการงานหรือเส้นทางชีวิต จะมีสิ่งทดสอบความอดทนของผู้คนอยู่มากมายเป็นประจำ เช่น ความยากลำบากของงาน ความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย อุปสรรคของชีวิตโรคภัยไข้เจ็บ การถูกสบประมาทนินทาด่าทอในโลกปัจจุบัน สิ่งที่ท้าทายความอดทนของมนุษย์อื่นหลากหลายแปลกใหม่กว่าในอดีต เช่น ธรรมชาติวิปริต สังคมวิปริตศีลธรรมวิปริต สร้าง “ขันติธรรม”ได้เข้มแข็ง ย่อมเกิดประโยชน์ เช่น ช่วยเผากิเลสในตนให้ตนบริสุทธิ์ ทำให้สติปัญญาไม่ไร้ผลแต่ได้ผลสัมฤทธิ์เป็นพลังให้ทำความดีต่อไป ทำให้เข้มแข็งและอดทน

10. อวิโรธนัง หมายถึง ความไม่มีอะไรพิรุธไม่ผิดไปจากแนวทางแห่งความถูกต้องเที่ยงธรรมไม่ผิดไปจากที่ควรเป็น แต่มีความถูกต้องทั้ง 10 ประการ คือ 1) ถูกต้องในความคิดเห็น (สัมมาทิฏฐิ) 2) ถูกต้องในความปรารถนา (สัมมาสังกัปปะ) 3) ถูกต้องในการพูดจา (สัมมาวาจา) 4) ถูกต้องในการงาน (สัมมากัมมันตะ) 5) ถูกต้องในการดำรงชีพ (สัมมาอาชีวะ) 6) ถูกต้องในการพากเพียร (สัมมาวายามะ) เพียรลดละพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (ละชั่ว) เพียรสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (ทำดี) 7) ถูกต้องในการมีสติควบคุมตัวเอง (สัมมาสติ) 8) ถูกต้องในการมีจิตมั่นคง (สัมมาสมาธิ) 9) ถูกต้องในเรื่องความรู้ขั้นสุดท้าย (สัมมาญานะ) 10) ถูกต้องในผลคือความหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวง (สัมมาวิมุตติ)

ประภัสสร เสวิกุล (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง จริยธรรม 10 ประการ ซึ่งผู้ปกครองในอดีตได้ยึดถือปฏิบัติ ได้แก่

1. ทาน หมายถึงการเสียสละทรัพย์สินส่วนตนแก่ผู้อื่น
2. ศีล หมายถึงการดำรงตนอยู่ในกฎเกณฑ์อันดีงาม
3. ปาริจาค หมายถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสุขส่วนรวม
4. อาชชว หมายถึงความซื่อตรง ดำรงตนอยู่ในสัตย์สุจริต
5. มัททว หมายถึงความอ่อนน้อม อ่อนโยน
6. ตป หมายถึงความเพียร ความอุตสาหะ
7. อักโกธ หมายถึงความไม่ถือโกรธ
8. อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น
9. ขันติ หมายถึงความอดทนอดกลั้น
10. อวิโรธน หมายถึงความหนักแน่น เที่ยงธรรม

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2553, หน้า 11-14) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง คุณธรรมหลักแห่งพระราชจริยาวัตรในการทรงปกครองแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของพสกนิกรทั้งปวง คุณธรรมนี้ได้เป็นที่ทรงยึดถือปฏิบัติของพระมหากษัตริย์ไทยสืบเนื่องกันตลอดมาโดยมิได้ขาดสาย เพราะฉะนั้นการปกครองของเมืองไทยเรา ตั้งแต่โบราณกาลจึงกล่าวได้ว่า แม้องค์พระมหากษัตริย์จะทรงอยู่ในฐานะที่เรียกว่า “สมบูรณาญาสิทธิ” หรือ “ปริมิตสิทธิก็ตาม ก็จำกัดอยู่โดยธรรม ทรงปกครองโดยธรรม คือ ธรรมปริมิตะ คือว่ากำหนดอยู่โดยธรรมทุกกาลสมัย ดังจะพึงเห็นได้ว่าองค์พระมหากษัตริย์ตั้งแต่สมัยโบราณกาลมาแล้วนั้นมิได้ทรงมีพระบรมราชโองการในทางปกครองที่เป็นหลักสำคัญโดยลำพังเพียงพระองค์เดียว แต่ย่อมมีมุขอำมาตย์มนตรีและมีกฎหมายต่าง ๆ ที่บัญญัติขึ้นไว้สำหรับในการปกครอง ทรงบัญชาให้การปกครองนั้นเป็นไปตามตัวบทกฎหมายเป็นต้น ที่ได้ตราขึ้นไว้ในสมัยนั้น ๆ ซึ่งกล่าวได้ว่าเพื่อให้เป็นไปโดยธรรม หรือที่เรียกว่าโดยยุติธรรมนั่นเอง เพราะฉะนั้นการปกครองแบบไทยตั้งแต่โบราณกาลมา คือตั้งแต่ก่อนสมัยกรุงสุโขทัยมาก็ดี จากกรุงสุโขทัยมาแล้วก็ดี เมื่อได้รับนับถือพระพุทธศาสนามาเป็นศาสนาประจำชาติแล้วก็ย่อมเป็นไปเช่นนี้ เป็นธรรมปริมิตะอยู่เช่นนี้เสมอเหมือนกันหมด จะมียิ่งหรือหย่อนกันบ้างก็ตามยุคสมัยนั้น ๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในฐานะที่ทรงเป็นพระประมุขของชาติไทยก็ได้ทรงดำรงมั่นอยู่ในทศพิธราชธรรมตามเยี่ยงโบราณราชประเพณีมาโดยตลอด นับแต่ได้เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติเมื่อ วันที่ 9 มิถุนายน พุทธศักราช 2489 เป็นต้นมา และได้ทรงประกาศพระราชปณิธานในการปกครองแผ่นดินไว้อย่างชัดเจนดังพระปฐมบรมราชโองการที่ได้ พระราชทานในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พุทธศักราช 2493 ว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” คำว่า โดยธรรมในพระบรมราชโองการนี้ พึงเข้าใจว่าตามครรลองแห่งหลักธรรมทศพิธราชธรรมและพระคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนานั่นเอง คำสอนเรื่องทศพิธราชธรรมนั้น มีแสดงไว้ในคัมภีร์พระพุทธศาสนาว่าเป็นของเก่าแก่ มีมาก่อนพุทธกาลโบราณบัณฑิตนิยมแสดงถวายพระราชาผู้ปกครองประชาชน ครั้นพระบรมศาสดาสัมมาสัมมาพุทธเจ้าได้เสด็จอุบัติขึ้น ทรงเห็นว่าเป็นคำสอนที่ดีมีประโยชน์ จึงได้ทรงนำมาตรัสสอนโดยตรัส เล่าไว้ในคัมภีร์ชาดก อันเป็นที่รวมของเรื่องเก่าก่อนพุทธกาล เรียกคำสอนหมวดนี้ว่าราชธรรมมี 10 ประการ ดังนี้

1. ทาน หมายถึง การให้ เพื่อสงเคราะห์อนุเคราะห์บูชา เป็นต้น

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ ทาน ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2555, หน้า 371) ได้อธิบายถึง ความหมายของบุญ การทานบุญเป็นความสุขที่มีผลระยะยาวไม่เหมือนอาหารที่รับประทาน หรือสิ่งภายนอกที่บำรุงบำเรอกายพอผ่านไปแล้วก็หมดก็หายความสุขก็สิ้นไป บางทีพอนึกใหม่กลายเป็นทุกข์เพราะมันไม่มีเสียแล้วมันขาดไปต้องหาใหม่ แต่บุญเป็นสุขที่เข้าไปถึงเนื้อตัวของจิตใจเป็นความสุขที่เต็มอิ่ม ทาน ให้

เกิดปีติในบุญและเมื่อเราทำไปแล้วมันก็ไม่หมด นึกถึงเมื่อไรก็ใจเอิบอิ่มผ่องใสเรื่อยไปเป็นความสุขที่ยั่งยืนยาวนาน

พระมหาภาสกร คุณุตฺตโร (ดอกจันทร์) (2540) ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์ไว้ว่าทานเป็นหนึ่งในกิริยาวัตถุ๓ และบุญกิริยาวัตถุ 10 ซึ่งเรียกว่าทานมัย หมายถึงบุญสำเร็จด้วยการให้ทานและในความหมายว่าบุญที่บังเกิดหรือสำเร็จด้วยบุคคลด้วยการให้ และทานที่ปรากฏในมงคลสูตรซึ่งเป็นสูตรว่าด้วยสิ่งที่เป็นมงคลโดยในมงคลที่ 15 กล่าวไว้ว่า การทานเป็นมงคลแห่งชีวิตประการหนึ่งเพราะให้การแบ่งปันหรือสงเคราะห์ย่อมน่ามาซึ่งความมีมิตรไมตรี เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเป็นบ่อเกิดแห่งบุญกุศลและมีคุณค่าในแง่ของศีลธรรม

พระศิริปณฺญามุนี (อ่อน) (2546) ได้ให้ค่าอธิบายเรื่องทานไว้ว่า ทาน คือ การให้ ให้สิ่งที่ควรให้แก่คนที่ควรให้เพื่อประโยชน์แก่เขา สละให้ปันสิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ทาน คือ 1) อามิสทาน ให้สิ่งของ 2) ธรรมทาน ให้ธรรมเป็นทาน อีกหมวดหนึ่งคือ 1) สังฆทาน ให้ทานแก่สงฆ์หรือให้เพื่อส่วนรวม 2) ปาฏิบุคลิกทาน ให้เจาะจงแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ทานมัยบุญสำเร็จด้วยการบริจาคทาน

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส ภิกขุ) (2551, หน้า 58) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ การให้ทานที่ไม่ต้องเสียเงินแล้วยังได้นิพพาน ว่าทานนั้นไม่เฉพาะที่กล่าวถึง วัตถุทาน อภัยทานและธรรมทานเท่านั้นท่านยังเน้นเรื่องการให้นิพพานเป็นทานหรือสูญตาทานหมายถึงเรื่องบริจาคตัวกูของกูหรือความเห็นแก่ตัวออกไปเสียให้หมด จิตที่ไม่เห็นแก่ตัวอันไม่ใช่ตัวกูไม่ใช่ของกู เป็นจิตที่บริสุทธิ์ไม่ได้ยึดถือไว้ด้วยอุปาทานซึ่งพระพุทธเจ้าถือว่าจะไม่เกิดทุกข์นั่นคือนิพพาน

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจึงสรุปได้ว่า ทาน หมายถึง การให้ สละให้ปันสิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น เป็นบุญเป็นสุขที่เข้าไปถึงเนื้อตัวของจิตใจผู้ทาน การทานเป็นมงคลแห่งชีวิตประการหนึ่งเพราะให้การแบ่งปันหรือสงเคราะห์ย่อมน่ามาซึ่งความมีมิตรไมตรี เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

2. ศีล หมายถึง การระวังรักษาความประพฤติทางกาย วาจา ตลอดถึงใจ ให้สงบเรียบร้อยมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ ศีล ไว้ดังนี้

พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาจันทบุรีนฤนาท (2513) ให้ความหมายของศีลไว้ว่า “ศีล คือ ความปกติ ของธรรมชาติ ธรรมชาติอันสัตบุรุษพึงทรงไว้ สภาวะความสำรวม”

พุทธทาสภิกขุ (2539) ได้อธิบายความหมายของศีลไว้ว่า ศีลหมายถึงความเป็นปกติหรือปกติ ภาวะตามธรรมดา หมายความว่า ทำทุกอย่างอยู่ตามหน้าที่ที่ควรจะทำ แต่อยู่ในภาวะปกติ คือ ไม่ เดือดร้อนไม่กระวนกระวายไม่ระส่ำระสาย ไม่มีความสกปรกความเศร้าหมองใด ๆ เกิดขึ้นโดยเนื้อความ ศีล หมายถึง ระเบียบที่ได้บัญญัติขึ้นไว้สำหรับประพฤติปฏิบัติกัน เพื่อให้เกิดภาวะปกติขึ้นมาที่กาย ที่วาจา ศีล คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบการเป็นอยู่ทางภายนอก ศีลพัฒนาที่กายวาจา

ให้เป็นกาย วาจา ที่น่าดู เมื่อเรามีศีลเป็นพื้นฐานแล้ว เราจึงจะมีจิตที่เป็นสมาธิได้ง่าย ถ้ามีศีลดีสมาธิก็มีง่าย

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ ปยุตฺโต) (2542, หน้า 767) ได้กล่าวว่า “ศีล” หมายถึง การไม่เจตนาละเมิดระเบียบ ไม่เจตนาล่วงเกินเบียดเบียนผู้อื่น ถ้ามองแต่อาการการกระทำ ศีลก็คือความไม่ละเมิดไม่เบียดเบียน อีกอย่างหนึ่ง ศีลอยู่ที่ความสำรวมระวัง คอยปัดกั้นหลีกเว้นไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นถ้ามองให้ลึกที่สุดสภาพจิตของผู้ไม่คิดจะละเมิด ไม่คิดจะเบียดเบียนคนอื่น ด้วยกาย วาจา ใจ

แก้ว ชิดตะขบ (2550, หน้า 203) ได้กล่าวว่า คำว่า ศีล (สีลำ)แปลได้หลายนัย เช่น แปลว่า ปกติธรรมชาติ ความเคยชิน เยือกเย็น เกษมสุข ในที่นี้แปลว่า ปกติ การทำให้เป็นปกติธรรมชาติ

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก (2538) ทรงแสดงทัศนะ เรื่องความหมายของศีลไว้ว่า ศีล แปลตามศัพท์ว่า ปกติ หมายความว่า ความเป็นปกติเรียบร้อย (อย่างหนึ่ง) ความเคย ชินลงรูปลงตัวติดอยู่ประจำอยู่ เป็นปกติ(อย่างหนึ่ง) ความเป็นปกติเรียบร้อย หมายถึง ความปกติ เรียบร้อยของความประพฤติ เพราะเว้นการที่ควรเว้น ประพฤติการณ์ที่ควรประพฤติ

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจึงสรุปได้ว่า ศีล หมายถึง ภาวะตามธรรมดาปกติ โดยไม่ละเมิดระเบียบ การทำทุกอย่างอยู่ตามหน้าที่ที่ควรจะทำ แต่อยู่ในภาวะปกติหรือคือการอยู่ในความสำรวมระวัง คอยปัดกั้นหลีกเว้นไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้น

3. ปริจจาคะ หมายถึง การเสียสละ เช่นการเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม การเสียสละความสุขที่พอประมาณ เพื่อประโยชน์สุขที่เป็นส่วนใหญ่ การเสียสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะ การเสียสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต การที่ยอมเสียสละ ทั้งชีวิต ทั้งทรัพย์ ทั้งอวัยวะเพื่อรักษาธรรม

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ ปริจจาคะ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 137-146) ได้กล่าวว่า ปริจาคะ หมายถึง กิริยาที่สละบริจาคสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยกว่าแคบกว่า เพื่อสิ่งที่มีประโยชน์ใหญ่กว่ากว้างกว่า เพื่อบรรเทาตระหนี่ ดังสุภาษิตว่า “ผู้มีปัญญา เมื่อเห็นสุขไพบูลย์ พึงสละสุขพอประมาณเสีย” และว่า “พึงสละทรัพย์เพราะเหตุ รักษาอวัยวะอันประเสริฐ เมื่อรักษาชีวิตก็พึงสละอวัยวะ เมื่อระลึกถึงธรรมก็พึงสละอวัยวะทรัพย์และแม้ชีวิตทั้งสิ้น” คนผู้คุมกันอยู่เป็นหมวดหมู่ เมื่อตั้งอยู่ในบริจาคะ คือถึงคราวก็สละทรัพย์เป็นต้น จนถึงชีวิตเลือดเนื้อเพื่อรักษาธรรมตามหน้าที่ที่ของตนหมู่จึงดำรงอยู่ได้ดี คนผู้ทำหน้าที่ปกครอง จึงเห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนเฉพาะตนหรือพวกพ้องของตน ถ้าไม่ปฏิบัติเช่นนั้นด้วยกลับเอาผลประโยชน์ส่วนรวมมาเพื่อประโยชน์เฉพาะตนและพวกพ้องด้วย ผู้อยู่ในปกครองก็เช่นเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ หมู่ที่เป็นอยู่รวมกันก็ตั้งอยู่ไม่ได้ เฉพาะคนที่อยู่อาศัยอยู่ใน

ส่วนรวมก็ตั้งอยู่ไม่ได้เช่นกัน การสละหรือบริจาคนั้นมุ่งตัวเอง ปรารภถึงตัวเองว่าตัวเองทำอย่างไรถึงจะดี มุ่งช่วยตัวเองให้เป็นคนดีนอกจากนี้แล้ว ปริจาคะ ยังหมายถึง ความมีจิตใจกว้างขว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลสละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ไม่คับแคบเห็นแก่ตัว โดยสรุปปริจาคะคือการสละ 2 ประเภท คือ

1. สละสิ่งของ ทรัพย์สิน อวัยวะ และชีวิต
2. และกิเลส

พุทธทาสภิกขุ (2553, หน้า 95) ได้แสดงความคิดเห็นว่าปริจาคะ เรานำมาใช้ในภาษาไทยว่า บริจาค และมักจะใช้คู่กันไปกับทาน เช่น พูดว่า ทานบริจาค เป็นต้น ทั้ง 2 คำนี้ ก็อธิบายความหมายที่ต่างกันคือ ทานนั้นมุ่งถึงการให้ เพื่อให้สำเร็จประโยชน์ต่อผู้รับ เพื่อความสุข ของผู้รับ ส่วนบริจาคะแปลทับศัพท์ว่า บริจาค หรือแปลเป็นไทยว่า สละ นั้นมุ่งสละสิ่ง ที่มีประโยชน์น้อย หรือเป็นประโยชน์น้อย เพื่อประโยชน์ที่มากกว่า ยิ่งกว่า ดังพุทธภาษิตที่แปลว่า “ผู้มีปัญญาเมื่อเห็นสุขอันไพบูลย์ พึงสละพอประมาณเสีย” และที่ว่า “พึงสละทรัพย์เพราะเหตุรักษาอวัยวะอันประเสริฐ เมื่อรักษาชีวิตก็พึงสละอวัยวะ เมื่อระลึกถึงธรรม ก็พึงสละอวัยวะ ทรัพย์ และแม้ชีวิตทั้งสิ้น” การบริจาค หรือการสละนี้จึงมุ่งถึงประโยชน์ที่จึงได้เป็นที่ตั้ง การที่มุ่งที่จะรักษาธรรม คือความถูกต้องความดีที่เรียกว่าคุณธรรม ธรรมที่เป็นคุณ คือความดีที่เกื้อกูล ตลอดถึงธรรมคือหน้าที่ที่พึงทำ ก็พึงสละได้ทั้งหมด เมื่อถึงคราวที่จะต้องสละ เช่นจะต้องสละทรัพย์หรือต้องสละอวัยวะส่วนของร่างกายส่วนใดส่วนหนึ่ง ก็พึงสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะร่างกายได้รักษาพึงสละอวัยวะร่างกายเพื่อรักษาชีวิตเมื่อมาถึงหน้าที่ ถึงความถูกต้อง ถึงคุณธรรมคือความดีหากว่าจะต้องรักษาธรรมดังกล่าวนี้ไว้ ซึ่งธรรมดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุดยิ่งกว่าชีวิต อวัยวะ ร่างกาย และทรัพย์ เมื่อได้มองเห็นคุณค่าของธรรมแล้วจะต้องสละทรัพย์ อวัยวะร่างกายพึงสละเพื่อรักษาธรรมไว้ ถ้าท่านสละทรัพย์เพื่อบำเพ็ญทานบำเพ็ญศีล ก็ชื่อว่า บารมี เมื่อท่าน สละอวัยวะร่างกาย ท่านสละชีวิตเพื่อบำเพ็ญบารมี ก็ชื่อว่าอุปบารมี เมื่อท่านบำเพ็ญบารมีท่านสละชีวิตเพื่อบำเพ็ญบารมีข้อนั้น ก็ชื่อว่า ปรมัตถบารมีคนทุกคนควรมีปริจาคะเพื่อรักษาธรรม ทุกคนทั้งในฝ่ายปกครอง และฝ่ายผู้อยู่ใต้ปกครอง ก็พึงปฏิบัติด้วยกันทั้งนั้น เพราะต่างก็มีธรรมคือหน้าที่ของคนที่พึงปฏิบัติด้วยกัน ทุกคนเกิดมาก็ต้องมีพ่อแม่ และทุกคนก็ต้องเป็นลูก และเมื่อเติบโตขึ้น ตนเองก็เป็นพ่อ เป็นแม่ ภาวะเหล่านี้ไม่มีใครมาแต่งตั้งให้เป็นภาวะที่เป็นขึ้นเองตามเรื่องของสังคมในโลก และเมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว ก็มีธรรมคือหน้าที่จะพึงปฏิบัติขึ้นทันที จึงต้องมีปริจาคะ คือการสละ เพื่อรักษาหน้าที่รักษาธรรม รักษากิจที่พึงทำ รักษาคุณความดีที เพราะฉะนั้นเมื่อจะต้องสละทรัพย์ก็ต้องสละสละอวัยวะก็ต้องสละสละชีวิตก็ต้องสละ เพื่อรักษาธรรมคือหน้าที่ที่พึงทำอันนี้ไว้ อันนี้แหละคือรักษาธรรมซึ่งเป็นกิจที่พึงทำของทุกๆคน นอกจากนี้แล้วเรายังต้องสละความสุขส่ำราญส่วนตัว ความเจริญ ความสบายออกจากตนด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551, หน้า 128) กล่าวว่า บริจาคะ หมายถึง การบริจาค หรือ การเสียสละ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุ หรือจะเป็นความสุขต่างๆ ของตน เสียสละสิ่งที่ไม่ดีไม่งาม เพื่อสิ่ง ที่ดีที่งาม สิ่งที่ไม่มีประโยชน์หรือมีประโยชน์น้อยกว่า เพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ยิ่งใหญ่กว่า ในที่นี้ นอกจากการเสียสละทรัพย์สินเงินทอง กำลังกาย กำลังใจ ตลอดจนเสียสละความรู้ ความคิด สติปัญญา

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจึงสรุปได้ว่า ปริจจาคะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และการบริหารงานต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อ ด้วยการเป็นผู้ให้ ทั้งภายในจิตใจและภายนอก เป็นการสละทั้ง ทรัพย์ กำลัง สติปัญญา ความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

4. อาชชวะ หมายถึง ความซื่อตรง

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ อาชชวะ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 167-172) กล่าวว่า อาชชวะ คือความเป็นผู้ตรงนั้น ได้แก่ ความไม่มีมารยาสาไทย ประพฤติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจของตน ความบริสุทธิ์ใจไม่ประพฤติเสแสร้ง ไม่เป็นผู้อำพราง ไม่มีนอกไม่มีใน ไม่เป็นผู้มีแง่งอน ไม่เป็นผู้พูดอย่างใจอย่างไม่เป็นผู้ไม่ถูกใจไม่เอา ไม่ประพฤติหลอกลวง หรือหลีกเลี่ยงแอบแฝงมีความจริงใจ ความมีอัธยาศัยซื่อตรง และง่ายที่คนอื่นจะเกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งความจริงใจในการทำงานด้วย

พุทธทาสภิกขุ (2539, หน้า 65) ได้แสดงความคิดเห็นว่า อาชชวะ แปลว่า ความเป็นผู้ตรง อันคำว่า “ตรง” นี้ ก็มีปัญหาว่า ตรงไปไหน ตรงไปอย่างไร ที่พูดกันนั้นมีความหมายว่าตรงไปตามเรื่องราวที่เกิดขึ้น เช่นเมื่อไหร่ถามเรื่องใดเรื่องหนึ่งกับผู้ใดผู้หนึ่ง ก็มีการเตือนว่าให้พูดไปตามตรง เช่นทำไปอย่างไรก็พูดอย่างนั้น ตรงตามเรื่องราวที่เป็นไปแล้ว หรือตามเรื่องราวที่เป็นจริงอีกอย่างหนึ่ง มักพูดกันว่า ตรงคือซื่อสัตย์สุจริต โดยมุ่งเอาสัตย์คือความจริง สุจริตคือความประพฤติเป็นที่ตั้ง เมื่อสัตย์ หรือสัจจะ ความจริงเป็นอย่างไร ก็ตรงไปอย่างนั้น มักจะหมายทางวาจา คือพูดตามตรงดังที่กล่าวข้างต้น สุจริตนั้นคือความประพฤติดี ตรงต่อสุจริตก็คือประพฤติตรงต่อความดีและคำว่าตรงนี้ก็ใช้คำว่า ซื่อ เป็นความหมายของตรงด้วย และก็มีความหมายของความตรงดังเช่นหรือสัจจะ ที่กล่าวซื่อตรง ก็หมายถึง มีความไม่คิดคดทรยศ หรือซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อองค์การและบุคคล ดังนั้น การที่ไม่มุ่งทำลายล้าง หรือมุ่งแต่จะเอาชนะกันทั้งบุคคลและองค์การถือว่ามีอาชชวะรวมทั้งการที่ไม่คิดร้าย โดยอุบายผิดยุติธรรม ปราศจากมารยาสาไทย ไม่ปฏิบัติดวงกันหรือหลีกเลี่ยงแอบแฝง และความมีอัธยาศัยตรงอันเป็นความหมายของ อาชชวะ และปัญญาเป็นของคู่กัน เพราะปัญญาจะต้องมีความตรงจึงจะเป็นปัญญาแท้คือจะต้องรู้ตรงต่อความเป็นจริง ไม่ผิดไปจากความจริง ตรงต่อเหตุผลที่เป็นจริง ถ้าคดต่อเหตุผลที่เป็นจริงหรือต่อความจริง ก็มิใช่ปัญญา แต่เป็นโมหะความหลง อวิชชา ความไม่รู้ คือความรู้ไม่ถูกไม่ตรง และความตรงจะต้องประกอบไปด้วยปัญญาจึงจะเป็นตรงแท้ คือตรงต่อ

เหตุผล ตรงต่อความถูกต้อง ตรงต่อธรรม ตรงต่อวินัย ตรงต่อคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ดังนั้น อาชชวะและปัญญาจะต้องประกอบไปด้วยกันดังนี้ และอาชชวะคือความตรงข้อนี้ก็เป็นข้อที่บุคคลทั่วไปจะพึงประพฤติปฏิบัติเพราะว่าบุคคลทั่วไปนั้น ย่อมมีภาวะมีหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติต่อกันในทางที่ไม่ใช่ปฏิบัติต่อกันในทางชั่วร้ายเมืองไทย ก็มีหน้าที่ที่พึงปฏิบัติในฐานะที่เป็นคนไทยเป็นพลเมืองไทย เพื่อให้ประเทศชาติ พร้อมทั้งสถาบันต่างๆ ของประเทศชาติ ก็จะต้องช่วยกันประคับประครองประเทศของเราเมื่อเรามีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งก็ปฏิบัติหน้าที่นั้นให้ตรง รวมทั้งตรงต่อศาสนาที่เรานับถือโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเราเป็นพุทธศาสนิกชนก็ต้องตรงตามหลักธรรมคือ ความสุจริตกาย สุจริตวาจา สุจริตใจ และตรงต่อหลักศีลธรรม หลักกฎหมายบ้านเมือง

พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต (2549) ได้กล่าวแสดงความคิดเห็นว่า อาชชวะ อันได้แก่ ความซื่อตรง ความสุจริต ความจริงใจ การถือเอาความทุกข์ ความเดือดร้อนของผู้อื่นเป็นความทุกข์ ความเดือดร้อน ของตนเอง เพื่อหาทางดับความทุกข์ความเดือดร้อนนั้นออกไปความเป็นมนุษย์

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วจึงสรุปได้ว่า อาชชวะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การ แสดงออก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความ ซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่การงานทั้งต่อตนเองและผู้อื่นด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนและ ปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต เห็นประโยชน์ส่วนรวมสำคัญมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน มีความเปิดเผยจริงใจ ไม่มีนอกไม่มีใน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายใน และลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนในกรอบของความซื่อสัตย์ สุจริต

5. มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ มัททวะ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 199-200) ได้กล่าวไว้ว่า มัททวะ หมายถึง ความเป็น ผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยน ไม่ดื้อดึงด้วยอำนาจถัมภะ (ความดื้อดึงดุจเสา) มีความอ่อนโยนไปตาม เหตุผลตามความสมควร ที่เรียกว่า การณวสิกะ เป็นไปในอำนาจแห่งเหตุที่ควรดำเนิน และมี สัมมาคารวะอ่อนน้อมต่อท่านผู้ใหญ่ ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า วางตน สม่ำเสมอไม่กระด้างดูหมิ่นผู้อื่นด้วยอำนาจมานะ เพราะชาติ โคตร ยศ ทรัพย์ เป็นต้น คุณข้อนี้ทำให้ผู้ใหญ่และผู้น้อยเป็นที่นับถือของกันและกันยังหมู่ดำเนินไปได้โดยสวัสดี อนึ่งธรรมในข้อนี้มีลักษณะตรงกับนิวาตะ คือความประพฤติถ่อมตน คือความเป็นผู้มีใจอ่อนน้อมมีวาจาอ่อนหวาน มีวาจานิ่มนวล มีวาจาน่าปลื้มใจ

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2559, หน้า 22-32) กล่าวว่า มัททวะ แปลว่า ความอ่อนโยน อธิบาย ทั่วไปว่าความเป็นผู้มีอัธยาศัยอ่อนโยนไม่ดื้อดึงถือตนด้วยอำนาจถัมภะ คือความดื้อดึงดุจเสามีความอ่อนโยนไปตามเหตุผลตามความสมควร ที่เรียกว่า การณวสิกะ เป็นไปตามอำนาจแห่งเหตุการณ์ที่ควรดำเนินและมีสัมมาคารวะต่อท่านผู้ใหญ่ผู้เจริญ อ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและ

ต่ำกว่าวางตนสม่ำเสมอ ไม่กระด้างดูหมิ่นผู้อื่นด้วยอำนาจมานะ เพราะชาติ เพราะโคตร เพราะยศ เพราะทรัพย์ ความอ่อนโยนนี้ย่อมเป็นไปทางจิตใจและเป็นไปทางกายต่อความประพฤติต่อบุคคลและต่อการงานต่าง ๆ ที่เป็นไปทางจิตใจนั้นก็คือมีจิตใจไม่กระด้าง ไม่ประกอบด้วยความคิดหมิ่นแคลนมีจิตใจที่รู้สึกในบุคคลทั้งปวงเป็นไปโดยสม่ำเสมอ แต่ว่าเมื่อดำรงตำแหน่งฐานะอย่างใดก็มีจิตใจรักษาตำแหน่งฐานะนั้นไว้โดยชอบให้เหมาะให้ควร แต่ไม่ใช่มีความหมายไปในด้านดูหมิ่นดูแคลนผู้อื่นที่ต่ำกว่า

ธรรมสภา (2551, หน้า 196-197) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มัททวะ ได้แก่ ความเป็นผู้มีอัธยาศัยและความสุภาพอ่อนโยน ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยได้จำแนกความอ่อนโยน ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความอ่อนโยนในทางโลก คือ ความอ่อนโยนต่อบุคคลอื่นในสังคมอันเป็นมารยาทที่บุคคลในสังคมจะพึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อผลดีในทางสังคมซึ่งปรากฏเห็นได้อย่างเด่นชัดในทุกสถานที่

2. ความอ่อนโยนในทางธรรม คือ ความสามารถโอนอ่อนผ่อนตามน้อมไป หรือเปลี่ยนไปในทางแห่งความดี ทำให้เกิดการผสมผสานกันอย่างดีในการงานและบุคคล แก่บุคคลทุกระดับชีวิตและอย่างถ้วนทั่วทุกระดับชั้น ทั้งกาย วาจา และใจ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต), 2557, หน้า 6)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มัททวะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออกต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีอ่อนโยน มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเมตตาไม่ถือตัว รวมทั้งความอ่อนโยนทางกายและความอ่อนโยนทางจิตใจ วางตนเสมอต้นเสมอปลายไม่ดูหมิ่นผู้อื่น มีความอ่อนโยนต่อบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนในกรอบของความมีสัมมาคารวะสุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน

6. ตปะ หมายถึง ความเพียรพยายามเพื่อกำจัดความเกียจคร้าน และความชั่วในอันปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยดีไม่ทอดทิ้งหน้าที่

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ ตปะ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 223-224) ได้กล่าวว่า ตบะ หมายถึง ธรรมะเป็นเครื่องเผาผลาญบาป และยังหมายถึงเป็นไปในธรรมและในวัตร(ความประพฤติโดยเอื้อเฟื้อด้วยดีด้วยอำนาจความเห็น) หรือความเพียรเป็นเครื่องเผาผลาญกิเลสของหมู่ชนผู้พร้อมเพรียงกัน เป็นเหตุนำสุขมาให้การสำรวมรักษาอินทรีย์ที่เป็นตบะ,การเผาผลาญความเกียจคร้านก็เป็นตบะ,ความสำรวมด้วยสติก็เป็นตบะ,ความควบคุมอกุศลก็เป็นตบะ, ความสังวรก็เป็นตบะ, ความอยู่ในศีลก็เป็นตบะ, ความอยู่ใต้กรอบของกฎหมายศีลธรรม จริยธรรมก็เป็นตบะ การตั้งใจกำจัดความเกียจคร้านและการผิดหน้าที่มุ่งทำกิจอันเป็นหน้าที่ที่พึงทำกันดีกิจชอบเมื่อคนอยู่รวมกันจะต้องรู้หน้าที่ของตน ดังนั้นต้องมีความ

เพียรทำหน้าที่โดยไม่เกียจคร้านเทียบได้กับวิริยบารมี ตบะมีเพื่อบังคับตนเองไม่ให้มีกิเลส ถ้าไม่มีตบะก็จะมีแต่กิเลสบังคับตนเองไม่ได้ ทำอะไรเหลวไหลไปหมดแล้วจะอยู่รอดได้อย่างไร เป็นชาวนาก็มีตบะแบบชาวนา เป็นพ่อค้าก็มีอย่างพ่อค้า เป็นข้าราชการก็มีอย่างข้าราชการ เป็นผู้บริหารที่มีตบะตามแบบที่เป็นนั้น เมื่อมีตบะแล้วก็สามารถ “เผาผลาญความเห็นแก่ตัว” ทำให้สามารถบังคับตนเองได้ เป็นข้าราชการก็ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นผู้บริหารก็ต้องอดทนเพื่อทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจ

พุทธทาสภิกขุ (2553, หน้า 95) กล่าวว่า ตบะหรือตปะ คือคำเดียวกัน ตบะ นี้ เราใช้เป็นภาษาไทยซึ่งมาจากภาษาบาลีว่า ตปะ หมายถึงเผาผลาญ ใช้เป็นกิริยา แปลว่า เดือดร้อนก็มี เพราะฉะนั้น ตะบะ ในทางปฏิบัติจึงมีความหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่โดยถูกต้อง และการปฏิบัติหน้าที่นั้นให้บังเกิดผลปรากฏเป็นที่ยำเกรงไม่เป็นที่หมิ่นแคลน ดังนี้ ตบะ จึงเป็นข้อที่คนพึงปฏิบัติ จะเป็นข้าราชการก็ตาม จะเป็นประชาชนก็ตาม จะเป็นคหบดีพ่อค้าชาวนาชาวสวนเป็นต้นก็ตาม ความปฏิบัติตบะ ธรรมข้อนี้ คือ เพียรเผากิเลสอันเป็นเหตุให้ก่อกรรมเบียดเบียนซึ่งกันและกันให้เดือดร้อน ส่งเสริมกุศลสมาทานถือปฏิบัติความดีนี่แหละให้มากขึ้น เกื้อกูลตัวเองด้วยผู้อื่นด้วยให้มีความสุขด้วยกัน และจะไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน เมื่อปฏิบัติได้ดังนี้ก็เป็นที่เคารพนับถือยำเกรงของบ้านใกล้เรือนเคียงถ้าเป็นชาวบ้านด้วยกัน ถ้าเป็นข้าราชการก็ได้รับความนับถือจากประชาชนดังนี้เป็นต้น

เธียรชัย เอี่ยมวรเมธ (2546, หน้า 313) ได้ให้ความหมายว่า ตบะ หมายถึง ความเพียรเครื่องเผาผลาญกิเลส

พุทธทาสภิกขุ (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ตบะ หมายถึง การทำความเพียรเพื่อเผากิเลส ได้แก่ การบำเพ็ญความเพียรเพื่อเอาชนะใจตนเองในการต่อสู้กับกิเลสความชั่วประการต่าง ๆ และทำลายกิเลส ให้หมดไปจากสันดาน รวมทั้งการเอาชนะความเกียจคร้านความชั่วร้ายต่าง ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตบะ หมายถึง การประพฤติการปฏิบัติตน การแสดงออกและบริหารงานด้วยความพากเพียรอุตสาหะ การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องมีความบากบั่นก้าวหน้าไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่เป็นผู้นำในการพัฒนาตนพัฒนางานไม่หลงใหลในความสุข และมีความสามารถข่มใจต่อกิเลสสิ่งยั่วยุในอบายมุขต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรภายในและลูกจ้างได้มีนิสัยและประพฤติตนอย่างไม่หลงใหลในความสุขและกิเลสสั่งยั่วยุต่าง ๆ และสามารถพัฒนาตนเองได้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม

7. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ ตลอดถึงไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ อักโกธะ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 263-280) กล่าวว่า อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ คือ กิริยาที่ไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏตลอดถึงไม่พยาบาทมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามแห่งเหตุผลไม่ทำด้วยอำนาจความโกรธคนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ ย่อมมีการกระทบการทั้งกันบ้าง เมื่อข่มใจไว้ไม่ได้ เกิดโกรธซึ่งต่อกันขึ้นและผูกเวรไว้ก็เป็นสมุฏฐานให้เกิดโทสะ ความประทุษร้ายกัน

ทางใจก่อนแล้วประทุษร้ายทางกายทางวาจาสืบไป ทำให้อยู่ด้วยกันไม่เป็นสุขต่อเมื่อรักษาใจข่มไว้ไม่ให้เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดโกรธขึ้นในใจก็ระงับไว้ไม่แสดงออกมาให้ปรากฏ ไม่ปฏิบัติลุอำนาจแห่งความโกรธจึงจักอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นสุขความไม่โกรธจักมีได้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า อักโกธะ หมายถึง กิริยาที่ไม่แสดง อาการโกรธให้ปรากฏตลอดถึงไม่พยาบาทมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จักต้องลงโทษผู้ทำผิดก็ทำตามเหตุผล ไม่ทำด้วยอำนาจของความโกรธคนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ย่อมมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง เมื่อข่มใจไว้ไม่ให้โกรธซึ่งต่อกันขึ้นและผูกเวรไว้ ที่เป็นสมุฏฐานให้เกิดโทสะความประทุษร้ายกันทางใจก่อนแล้วประทุษร้ายทางกายทางวาจาสืบไป ทำให้อยู่ด้วยไม่เป็นสุขต่อเมื่อรักษาใจข่มไว้ไม่ให้เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดโกรธขึ้นในใจกระงับไว้ไม่แสดงออกมาให้ปรากฏไม่ปฏิบัติลุอำนาจแห่งความโกรธ จักอยู่ด้วยความสงบเรียบร้อยเป็นสุข ความไม่โกรธจักมีได้ก็เพราะมีเมตตา หวังความสุขความเจริญแก่ตนและแก่กันและกัน คนที่เป็นหัวหน้าปกครองก็ตามเป็นผู้อยู่ในปกครองก็ตามเมื่อแสดงความโกรธออกมาให้ปรากฏ ก็แสดงว่าตนเองลุอำนาจของความโกรธ กิริยาที่แสดงความโกรธออกมานั้นก็ไม่งดงาม น่าเกลียดน่าชังไม่พอใจ

เธียรชัย เอี่ยมวรเมธ (2546, หน้า 1118) ได้ให้ความหมายว่า อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ

พุทธทาสภิกขุ (2553, หน้า 97) กล่าวว่า อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ ไม่ผูกอาฆาตพยาบาทผู้ใด ซึ่งความไม่โกรธนี้เป็นอาการที่แสดงออกซึ่งผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้อย่างทันทีทันใด การไม่โกรธเป็นเมตตาธรรมอย่างหนึ่งแม้ในบางครั้งบางคราวมีผู้ทำให้มีความรู้สึกโกรธไม่พอใจขัดข้องใจ แต่ถ้าสามารถบังคับจิตใจให้สามารถไม่โกรธได้จึงถือว่าผู้นั้นเป็นผู้เจริญในธรรม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อักโกธะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความเที่ยงธรรมไม่ลำเอียงปราศจากอคติไม่คิดอาฆาตผูกพยาบาทผู้อื่น ความไม่โกรธการไม่แสดงความโกรธให้ผู้อื่นได้เห็นไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นได้ลำบากจากการบริหารงาน ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่นและมีสติสัมปชัญญะ อารมณ์มั่นคงในการทำงานเป็นกัลยาณมิตรกับทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้อง

8. อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียนผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์มีชีวิตให้ได้รับทุกข์ได้รับความเดือดร้อน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ อวิหิงสา ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 293-301) กล่าวว่า อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียน คือความกรุณากิริยาที่ไม่เบียดเบียนให้ลำบาก คือความไม่ก่อทุกข์ยากแก่ผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์ด้วยเห็นเป็นของสนุกของตนเพราะอำนาจโมหะ คนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ทั้งผู้ปกครอง ทั้งผู้อยู่ในปกครองจะอยู่ด้วยกันได้เป็นสุขเพราะไม่เบียดเบียนกัน โดยเฉพาะผู้ปกครองผู้บริหารถึงจำเป็นที่จะไม่เบียดเบียน

ใครไม่รุกรานใคร ไม่กดขี่ข่มเหงใคร ไม่รังแกใคร ไม่บีบบังคับใครให้เดือดร้อนมีน้ำใจเปี่ยมด้วยกรุณาและมุทิตาซึ่งนับเป็นแบบอย่างที่ดีได้ในสังคม

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน กิริยาที่ไม่เบียดเบียนให้ลำบาก คือความไม่ก่อทุกข์ยากแก่ผู้อื่น ตลอดถึงสัตว์ด้วย เห็นเป็นสนุกของตนด้วยอำนาจโมหะ เช่น ทำร้ายคนและสัตว์อื่นเล่น คนผู้อยู่รวมกันเป็นหมู่ทั้งผู้ปกครอง ทั้งผู้อยู่ในปกครองจะอยู่ด้วยกันได้เป็นสุขก็เพราะไม่เบียดเบียนกัน ความไม่เบียดเบียนจะเป็นไปได้ก็ต้องอาศัย กรุณาเป็นเบื้องหน้า และอันความไม่เบียดเบียนนี้เมื่อมาคู่กับอักโกธะ คือความไม่โกรธ ก็มีความต่างกันบ้างและสัมพันธ์กันบ้าง ความไม่เบียดเบียนทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนด้วยอำนาจของโลภะด้วยอำนาจของโมหะคือความหลง เช่น ไม่เบียดเบียนไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน เงินทอง สตรี ชีวิต หรือแก้วแหวนเงินทอง

พุทธทาสภิกขุ (2553, หน้า 102) กล่าวว่า อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียนให้ผู้อื่นลำบากไม่ก่อทุกข์ยากให้แก่ผู้ใดแม้ถึงสรรพสัตว์ด้วยเห็นเป็นของสนุกเพราะอำนาจแห่งความหลง ไม่ทำร้ายรังแกมนุษย์และสัตว์เพื่อความบันเทิงใจแห่งตน ซึ่งการไม่เบียดเบียนให้ผู้อื่นลำบากนี้เป็นการไม่เบียดเบียนทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจด้วย

ผู้บริหารไม่ควรเบียดเบียนผู้อื่น เพราะจะกลายเป็นตัวต้นเหตุของปัญหา การ เบียดเบียนตนเอง ส่วนใหญ่มาจากกิเลส คือ ราคะ โลภะ โทสะ โมหะ ทิฏฐิมานะ ก็ เบียดเบียนไปตามลักษณะหน้าที่ของแต่ละอย่าง คนมั่งมีไม่เบียดเบียนคนจน (เช่น ไม่พูดรีด สูบเลือดคนจน) คนจนก็ไม่เบียดเบียนคนมั่งมี (เช่น ไม่สุมกำลังแก้แค้น ไม่ปล้นคนรวย) ก็จะ เกิดเศรษฐีใจบุญ เกิดชนกรรมาชีพผู้ใจดีเป็นลูกหลานเศรษฐีใจบุญ บ้านเมืองก็สงบสุขธรรมะที่ ช่วยให้ไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า อวิหิงสา หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายและหลักศีลธรรมด้วยความไม่เบียดเบียนที่ก่อให้เกิดความทุกข์ทั้งคนและสัตว์ ยึดหลักความพอดีความสันติไม่หลงระเริงอำนาจโมหะ โทสะ ตลอดจนมีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความกรุณาปราณีต่อผู้อื่นและสามารถแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ด้วยสันติวิธี

9. ขันติ หมายถึง ความอดทนต่อความทุกข์ยาก ต่อถ้อยคำและเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ทั้งหลายทั้งปวง

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ ขันติ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 317-329) ได้กล่าวว่า ขันติ กล่าวว่า ขันติ หมายถึง ความอดทนคือ อดทนต่อโทสะอดทนต่อโมหะนั้นเองไม่ทำล่วงไปด้วยอำนาจโลภะหรือราคะ โทสะ โมหะนี้ งามทางกายทางวาจา ตลอดถึงทางมานะหรือทางใจซึ่งความอดทนนี้ ได้แก่

1. อดทนต่อความยากลำบากด้วยโรคภัยไข้เจ็บ ในการเป็นคนธรรมดา

2. อดทนต่อความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ในการประกอบอาชีพ

3. อดทนต่อความเจ็บใจ เพราะถูกสบประมาท นินทา ด่าทอในการที่จะเป็นอยู่ในสังคมโลกปัจจุบัน

4. ความอดทนสูงสุดคือ อดทนต่อการบีบคั้นของกิเลส ถ้าอดทนจากการบีบคั้นของได้แล้วอดทนเรื่องอื่น ๆ เป็นเรื่องง่ายไปเลย

5. อดทนต่อความโง่เขลาของตนเองเพราะความประมาททำให้เกิดผลร้ายหรือผิดพลาดขึ้นมาหรือเพราะการศึกษาน้อย

6. ผู้บริหารต้องอดทนต่อความโง่เขลาเซอะซะของลูกน้องแล้วทำอะไรให้มาแล้วไม่ถูกใจ

7. อดทนต่อคำแนะนำสั่งสอนของครูบาอาจารย์คำตักเตือนของผู้บังคับบัญชา ผู้หลักผู้ใหญ่ในเรื่องการศึกษาและการงาน

8. อดทนต่อความพลั้งเผลอของแต่ละฝ่ายที่ทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นทีมงาน กลุ่มนักกีฬา หรือคู่สามีภรรยา

9. อดทนต่อการกระทำของคนโง่ โบราณพูดว่า “สู้กับเสือดีกว่าไปเถียงกับคนโง่”

10. อดทนต่อการกระทำของลูกทารกในการเลี้ยงลูกเล็กเด็กแดง เพราะเขาชนไม่รู้เรื่อง

11. อดทนต่อสิ่งสกปรกน่าเกลียดน่ารังเกียจ โดยเฉพาะอาชีพแพทย์และสัปเหร่อหรือคนที่มีอาชีพที่มีกลิ่นเหม็น เช่น เลี้ยงหมู คนเก็บขยะ การบำบัดน้ำเสีย คนทำปุ๋ยหมัก

12. ต้องอดทนต่อผลกรรมหรือโทษทัณฑ์ที่ต้องได้รับ เพราะว่าตนเองกระทำก็ต้องรับผลชดใช้กรรมนั้น ๆ ตามกฎการเวียนว่ายอยู่เป็นวัฏสงสาร

13. ต้องอดทนต่อการปฏิบัติตามคำสั่งตามความต้องการของพระเจ้า พระเจ้ามิใช่บุคคลเป็น “กฎ อิทัปปัจจยตา" มีกฎเกณฑ์ให้ต้องทำตามให้ถูกต้อง

14. อดทนต่อสังคมอันวิปริตยิ่งขึ้นสังคมวิปริตมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามความผันแปรไป ตามวัตถุนิยม ตามกระแสกิเลสตัณหา มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นในสังคมใครทนไม่ได้คนนั้นก็จะเป็นบ้าตายแก้ไขไม่ได้ก็ต้องรับทุกข์จนตัวเองตายไปจากสังคมโลกนี้

15. อดทนต่อผลปฏิกิริยาอันเกิดมาจากสงคราม เพราะไม่รู้จะหนีไปอยู่ที่ไหน

16. อดทนต่อความวิปริตของธรรมชาติ อากาศร้อนจัด แสงแดดจ้ามีรังสี บางที่หนาวจนคนตาย บางที่น้ำท่วม ไฟไหม้ป่า

17. อดทนต่อความยากลำบากในการปฏิบัติธรรมะ

18. อดทนต่อหน้าที่การงานอันถูกต้องเพื่อความรอดต้องกระทำให้ครบถ้วน

19. อดทนต่อการรักษาศรัทธาในความดีให้ยังคงอยู่ไม่ท้อถอยไม่ยกเลิกความดี

เพราะไปตาม คนชั่ว เช่น มีเงินก็ไม่ยอมจ่ายหนี้ เป็น NPL เทียม ทำให้ประเทศชาติปั่นป่วน ให้อดทนในการช่วยตัวเองพึ่งตัวเองให้มากที่สุด เช่น เศรษฐกิจพอเพียงแบบพึ่งตนเองเป็นหลัก

20. เป็นรัฐบาลต้องอดทนต่อการกระทำทุกอย่างของฝ่ายค้าน และพรรคพวกของฝ่ายค้าน ไม่ว่าจะถูกด่าหรือสอนอะไรที่แปลก ๆ จากที่เคยได้ยินได้ฟังมาก็ตาม

21. อดทนต่อกฎอิทัปปัจจัยตามความเป็นอย่างนั้นเอง แก้ไขโดยการเห็นเช่นนั้นเอง อดทนอย่างไรอดทนเท่าไร คือ เป็นผู้รู้ประมาณว่าควรอดทนเท่าใด อดทนเมื่อใด คือ รู้กาลเวลาให้ถูกต้องกับกาลเวลา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546, หน้า 57) กล่าวว่า ขันติ หมายถึง ความอดทน กิริยาที่อดทนต่อโลภะ ความอยากได้บ้างต่อโทสะ ความโกรธเคืองจนถึงพยาบาทมุ่งร้ายบ้างต่อโมหะ ความหลงงมงายบ้างเพราะได้ประสบอารมณ์ที่ยั่วให้เกิด อยากได้อยากล้างผลาญอยากเบียดเบียนก็อดทนไว้ไม่แสดงวิตกวิกลอันชั่วร้ายทางกายวาจาออกไปตามอำนาจแห่งโลภะ โทสะ โมหะ และอดทนต่อทุกขเวทนา มีเย็นมีร้อนเป็นต้น อันทำให้ลำบากอดทนตรากตรำประกอบการงานต่าง ๆ อดทนต่อถ้อยคำที่มีผู้กล่าวชั่วไม่เป็นที่ชอบใจ

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (2559, หน้า 109) ได้กล่าวว่า ขันติ หมายถึง ความอดทนต่ออุปสรรค ความทุกข์ยากลำบากทั้งปวง เช่น อดทนต่อความหิวกระหาย ต่อความหนาว ต่อความร้อน ต่อความเจ็บ ต่อโลภะ ต่อโมหะ เป็นต้น ซึ่งในความอดทนนี้เป็นการอดทนทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจความอดทนสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความอดทนทางโลก ได้แก่ ความอดทนทางกายและทางวาจา
2. ความอดทนทางธรรม ได้แก่ ความอดทนภายในจิตใจ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ขันติ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้วยความอดทนอดกลั้นมีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น และไม่ใช้อำนาจของโทสะ โมหะ โลภะ ราคะ ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนต่อความลำบาก ตรากตรำ อดทนต่ออาการเจ็บไข้สามารถรอได้คอยได้ไม่กระวนกระวายใจ รวมทั้งมีความอดทนต่องานหนัก รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มีความอดทนอดกลั้นมีอารมณ์ มั่นคงหนักแน่นทั้งต่อการเรียนและการทำงาน

10. อวิโรธนะ หมายถึง การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากทางที่ถูกที่ควรไม่ให้ผิดจากทำนองคลองธรรม แต่ให้เป็นไปตามธรรม

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ อวิโรธนะ ไว้ดังนี้

ทรงวิทย์ แก้วศรี (2530, หน้า 373-391) กล่าวว่า อวิโรธนะ มีความหมายตามศัพท์ คือ

1. การไม่โต้แย้งหรือเป็นฝ่ายตรงกันข้าม การมีชีวิตหรือความอยู่สอดคล้องกัน

2. ความเป็นผู้มิใช่ว่าเข้ากับคนอื่นเขาไม่ได้ คือ มีความเสมอต้นเสมอปลายเข้ากันได้กลมเกลียวกัน

3. ความไม่คลาดธรรม คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำที่ดีร้าย ลาภสักระ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใด ๆ สถิตมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดีไม่ประพฤติให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

อวิโรธนะ ความไม่ผิดชื่อว่า อวิโรธนะ ธรรมชั้นนี้ควรหมายความว่ารู้ว่าผิดแล้วไม่ดื้อ ขึ้นทำคือไม่ยอมทำผิดทั้งรู้ ๆ ผิดในที่นี้หมายถึง ผิดจากข้อที่ถูกที่ควรทุกอย่าง เช่น ผิดจากความยุติธรรมด้วยอำนาจอคติ ผิดจากปกติคือเมื่อประสบความเจริญหรือความเสื่อม ก็รักษาอาการ กายวาจาไว้ให้คงที่ไม่ให้ขึ้นลงเพราะยินดียินร้ายและอีกประการหนึ่ง อวิโรธนะ หมายถึง ปัญญาก็มีนักบริหารต้องบริหารงานด้วยความเที่ยงตรงไม่ผิดหรือผิดเพี้ยนไปจากความจริง ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนโยบายของสังคมอยู่เสมอ การตัดสินไกลเกลี่ยกรณีฟ้องร้องกล่าวโทษกันก็ต้องตัดสินตามตัวบทกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับหรือประเพณีนิยม โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินเป็นอันขาด อคติ 4 มี (1) ลำเอียงเพราะรัก (ฉันทาคติ) (2) ลำเอียงเพราะชัง (โทสาคติ) (3) ลำเอียงเพราะเขลา (โมนาคติ) เช่น ไม่เข้าใจปัญหาข้อมูลผิดพลาดลงโทษคนผิด (4) ลำเอียงเพราะกลัว (ภยาคติ) เช่น ผู้กระทำผิดมีอิทธิพลหนุนหลังเลยปล่อยไปหรือกลับรูปคดีให้ผิดเป็นถูกให้ถูกกลับเป็นผิดด้วยอำนาจแห่งความหวาดกลัวปัญหาทางด้านบริหาร ก็คือผู้บริหารมีหน้าที่ให้ความยุติธรรมแก่คนอื่น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546, หน้า 809) ได้กล่าวไว้ว่า อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่ผิดสำหรับธรรมะชั้นนี้ควรหมายความว่า รู้ว่าผิดแล้วไม่ดื้อขึ้นทำคือไม่ยอมทำผิดทั้งที่รู้ ๆ ผิดในที่นี้หมายถึง ผิดจากข้อที่ถูกที่ควรทุกอย่าง เช่นผิดจากความยุติธรรมด้วยอำนาจอคติ ผิดจากปกติ คือเมื่อประสบความเจริญหรือความเสื่อมก็รักษาอาการทางกายวาจาไว้ให้คงที่ไม่ให้ขึ้นลงเพราะยินดียินร้าย คนสามัญทั่วไปในชั้นต้นยังทำผิดอยู่เพราะไม่รู้ว่าผิดถ้ายอมปล่อยไปเช่นนั้นไม่ศึกษา ก็จักเป็นผู้ไม่รู้จักชอบไม่รู้จักผิดไม่อาจปฏิบัติถูกดีได้ ผู้ปกครองผู้เป็นหัวหน้าเมื่อทำผิดด้วยอำนาจชอบบ้าง อำนาจชังบ้าง อำนาจหลงบ้าง อำนาจกลัวบ้าง ผู้อยู่ในปกครองก็เดือดร้อนเป็นทุกข์ ผู้อยู่ในปกครองเมื่อทำผิดเช่นนั้น ผู้อยู่ในปกครองด้วยกันตลอดถึงผู้ปกครองเองก็เดือดร้อนเป็นทุกข์ แต่ถ้าผู้ปกครองผู้เป็นหัวหน้ามีใจกอปรด้วยธรรมมุ่งความถูกพยายามศึกษาพิจารณาให้รู้จักผิดและชอบแล้ว และแนะนำพร่ำสอนผู้อยู่ในปกครองให้ประพฤติเช่นนั้นด้วย และผู้อยู่ได้ปกครองปฏิบัติถูกต้องคลองธรรมไม่ให้ผิด ต่างฝ่ายก็จักอยู่ด้วยกันด้วยความสงบสุข ความไม่ผิดในที่นี้รวมถึงไม่ผิดในศีลธรรม ไม่ผิดในกฎหมาย ทั้งหลักนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ความยุติธรรม ไม่ผิดในขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2557, หน้า 6) กล่าวว่า อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาดในธรรม ความตรงตามความถูกต้องหรือความไม่ผิด คือ การปฏิบัติตนไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจาก หลักธรรมและความถูกต้องดีงามทั้งในหลักของธรรม ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี หลักนิติศาสตร์ หลักคุณธรรม เป็นต้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า อวิโรธนะ หมายถึง การประพฤติ การปฏิบัติตน การแสดงออก และบริหารงานกับบุคลากร และบุคคลที่เกี่ยวข้องตามแนวทางของกฎหมาย และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีตัดสินใจในการบริหารด้วยความมีปัญญา มีความหนักแน่นในธรรม มีความยุติธรรมเที่ยงธรรมยกย่องคนควรยกย่อง ปราบคนที่ควรปราบ วางตนเป็นหลักที่ดีไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำที่ตำนิลาภสักการะหรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ ยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำความดีอย่างจริงใจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้ชื่นชมและอนุรักษ์ในวัฒนธรรม ประเพณีไทยและความเป็นไทย

2.4 การบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (องค์การ)

2.4.1 ภารกิจ

การบริหารราชการของจังหวัดร้อยเอ็ดจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบผลของงานในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ ภารกิจของจังหวัด คือเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสม เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2564)

2.4.2 การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

วิสัยทัศน์

“การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมภิบาล คุณภาพงานดี ชีวิตมีสุข”

ภารกิจและหน้าที่ตามโครงการการกำหนดส่วนราชการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 โดยมีท้องถิ่นจังหวัดปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

อำนาจหน้าที่

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำหน้าหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

2. อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

1) รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน ประกอบด้วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานการประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัดเวรดูแลสถานที่ทำงาน งานเลขานุการหัวหน้าสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานใด

2) การบริหารงานบุคคลของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด การขออนุญาตลาในกรณี ต่าง ๆ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอรับบำเหน็จบำนาญ และการขออนุญาตเดินทางไปราชการของข้าราชการ ยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

2. กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ดังนี้

1) การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2) การพิจารณาตรวจสอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานและลูกจ้างในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การจัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การประสานกับสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในและนอกเขตจังหวัด

5) การคัดเลือกกรรมการผู้แทนข้าราชการ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด)

6) การประสานในการจัดประชุมคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด (ก.จังหวัด)

7) การแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการฯให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ

8) การประสานงานกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

9) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลกรทางการศึกษาท้องถิ่น และสมาชิกสภา หรือผู้บริหารท้องถิ่น

10) ให้คำปรึกษาแนะนำและตอบข้อหารือทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น

3.1 งานบริหารบุคคล

1) การบริหารงานบุคคลของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาลยกเว้นการดำเนินการทางวินัยของพนักงาน และลูกจ้างสถานธนานุบาล

2) การออกหนังสือรับรองบุคคลสมาชิกสภาท้องถิ่น

3) การออกบัตรประจำตัวของสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

4) การลาของผู้บริหารท้องถิ่น

5) การอบรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

6) การแต่งกายของพนักงาน/ข้าราชส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น

7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 งานประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นและการถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะ

1) การกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

2) การพิจารณาร่างแผนพัฒนาระยะปานกลาง (3 ปี) และแผนพัฒนาประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบและกลั่นกรองแผนพัฒนาดังกล่าวเพื่อเสนอผู้ว่าราชการ จังหวัด

3) การสนับสนุนด้านวิชาการข้อมูลและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการวางแผนพัฒนาการ ประสานแผนพัฒนาและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้อง ถิ่น

4) การรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศท้องถิ่น เช่น ข้อมูลบุคคล (สมาชิกสภา/ผู้บริหาร) ข้อมูลด้านรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าโครงการอินเตอร์เน็ตตำบล

5) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

6) การดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7) การส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางที่ได้มาตรฐานในการจัดทำหลัก เกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรา 52 แห่งพระราชกฤษฎีการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3 งานงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนารายได้

1) การประสานงานโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน หรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการขอใช้เงินเหลือจ่าย รวมถึงการสั่งการก่อนได้รับอนุมัติเงินประจำงวด

2) การดำเนินการด้านเงินกู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การพัฒนารายได้ท้องถิ่น เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

4) การจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์

1) การให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่นการดำเนินการขออนุมัติยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ

2) การขอจำหน่ายหนี้สูญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกเว้นการจำหน่ายหนี้สูญประเภทภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน และค่าน้ำประปา

3) การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ตลอดจนการพิจารณาผู้ละทิ้งงานจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ข้อบังคับเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง พระราชบัญญัติการสาธารณสุข เป็นต้น

5) การจัดตั้ง ยุบ ยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยนดวงตราองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) การประชุมสภาท้องถิ่นรวมทั้งข้อหารือระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ การประชุมสภาท้องถิ่นหรือการยุบสภาท้องถิ่น

7) การทำกิจการนอกเขต หรือทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

8) การเลือกตั้งสมาชิก หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9) งานคดีแพ่ง คดีอาญา กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องหาว่ากระทำผิดคดีอาญาหรือคดีแพ่ง

10) งานคดีปกครอง กรณีเกี่ยวกับข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำหรือละเว้นการกระทำโดยไม่ชอบ ด้วยกฎหมายของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11) งานคดีละเมิด กรณีข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทำให้เกิดความเสียหาย หรือกระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก หรือหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

12) งานติดตามผลทางแพ่งและทางอาญาของพนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือมีกรณีผิดปกติทางการเงิน และรายงานผลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

13) งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนิติกรรมสัญญา

14) การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.2540

15) การร้องทุกข์กล่าวโทษ ร้องเรียนข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

16) การร้องเรียนกล่าวโทษผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น การแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น

17) การประสานกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด) เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

18) การดำเนินการทางวินัย แพ่ง อาญาของพนักงานและลูกจ้างสถานธนานุบาล

19) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มงานการเงินบัญชี และการตรวจสอบ

5.1 งานการเงิน

1) การดำเนินการด้านการเบิกจ่ายเงินต่างๆของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เช่น เงินเดือน เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียน

บุตรและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ และของข้าราชการ หรือพนักงานตามโครงการถ่ายโอนบุคลากร

2) เบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป เงินอุดหนุนเฉพาะกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) การจัดสรรภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การพิจารณาตรวจสอบเอกสารการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ การขอรับเงินบำเหน็จตกทอดของข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.) งานการเงินที่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ เงิน ฌปค. หรือเงินภาษี

6.) การขอกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี การขอขยายเวลาการเบิกจ่ายเงิน การเบิกตัดปี และขยายเวลาเบิกตัดปี

7) งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเงินของสถานธนานุบาล เช่น การเบิกเงินเกินบัญชี การขอจ่ายขาดเงินสะสม และการตรวจติดตามงบการเงินบัญชี เป็นต้น

8) งานพัสดุ ครุภัณฑ์

9) งานรับรองลายมือชื่อผู้เบิกเงินจากคลังจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10) การรายงานทางด้านการเงินตามหนังสือสั่งการ ระเบียบ และกฎหมายกำหนด รวมทั้งการรายงานเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2 งานบัญชี

1) การจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการจ่ายเงิน

2) การจัดสรร ควบคุมงบประมาณ การรายงานและงบเดือน

3) การของบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

5.3 งานตรวจสอบ

1) การวางระบบการควบคุมภายในของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

2) การให้คำปรึกษา แนะนำ กำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3) ตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตามรายงานการตรวจสอบที่แจ้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทราบ

4) รายงานผลการตรวจสอบการเงิน การบัญชี การพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

5) ติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอแนะของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินในการตรวจสอบงบการเงิน หรือตรวจสอบบัญชีประจำปี และสรุปผลการดำเนินการรายงานให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทราบ พร้อมทั้งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

6) ติดตามผลการสอบทานการปฏิบัติงานด้านการคลังของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

7) ติดตามผลการวางระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 และรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ

8) การจำหน่ายหนี้สูญกรณีที่ไม่สามารถเร่งรัดจัดเก็บได้ ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ค่าน้ำประปา เป็นต้น

9) การตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพิจารณากรณีสภามีมติไม่รับหลักการแห่งร่างงบประมาณนั้นด้วย

10) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มงานส่งเสริมและประสานงานท้องถิ่นอำเภอ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยการประสาน และการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ การติดตามการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ การระสานงานกับกลุ่มงานภายในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อแก้ไขหรือหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ การให้คำปรึกษา และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขอบเขตภารกิจของท้องถิ่นอำเภอ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อ พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัดประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน ด้วยการนำมติหรือ

นโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้สภาตำบลซึ่งเดิมเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไป จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคล ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่ในการดำเนินกิจการสมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผู้บริหารสูงสูด คือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัด และดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติม 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" โดยอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 75 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น

อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2562)

(1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

(2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(6/1) ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนในการดูแลการจราจรและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(7 ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จำรีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(7 ตรี) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 45/1 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 46 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นโดยเรียกค่าบริการได้ โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

มาตรา 50 การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการพาณิชย์อาจทำได้โดยการตราเป็นข้อบัญญัติ ทั้งนี้ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ภาย ใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(6) การจัดการศึกษา

(7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

(10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(13) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

(14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ในเขต และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(27) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 21 บรรดาอำนาจและหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐตามกฎหมาย รัฐอาจมอบอำนาจและหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทนได้ ในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ที่ระบุไว้ในมาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือกันดำเนินการหรืออาจร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น แล้วแต่กรณีดำเนินการแทนได้

3. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวัน ที่ 13 สิงหาคม 2546

ข้อ 1 ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะในเขตจังหวัด

(1) ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(2) เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวมและไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

(3) เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่องหรือมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

ข้อ 2 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะดังนี้ คือ

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

(2) การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ หรือมีการเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(3) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(4) การส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุน และพาณิชยกรรมของจังหวัด

(5) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(6) ให้บริการด้านเทคนิควิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(7) ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด“มีหน้าที่ที่ต้องทำ”

ข้อ 3 การสนับสนุนงบประมาณให้แก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จะกระทำได้แต่เฉพาะกรณีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องดำเนินการเอง แต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้ เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของรัฐนั้นมีความสามารถที่จะดำเนินการได้ดีกว่า และผลของการให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด จะกระทำได้ในกรณีที่เร่งด่วนและจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิด ความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประชาชน

การให้การสนับสนุนแก่ประชาคม องค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมคิด

ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ โดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของ หรือการเข้าไปดำเนินการแทน

ข้อ 4 หากมีปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กำหนด ไว้ในข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ในการวินิจฉัยและดำเนินการตามประกาศนี้

4. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552 ให้ยกเลิกวรรคหนึ่งและวรรคสองของข้อ 3 ของประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2546

เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด จึงสมควรกำหนดลักษณะของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา 12 (15) และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงประกาศกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว ดังต่อไปนี้

ขอ 1 ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการสาธารณะใน เขตจังหวัด

(1) ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(2) เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชนของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวม และไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

(3) เข้าไปดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่องหรือมีผู้ที่ได้รับประโยชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

ขอ 2 ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะดังนี้คือ

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลยและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

(2) การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หรือมีการเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(3) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิติให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(4) การส่งเสริมจารีตประเพณีวัฒนธรรม การทองเที่ยว การส่งเสริมการลงทุน และพาณิชยกรรมของจังหวัด

(5) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(6) ใหบริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากรให้แกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(7) ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไวในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด “มีหน้าที่ที่จะต้องทำ”

ขอ 3 การสนับสนุนงบประมาณใหแกราชการสวนกลาง สวนภูมิภาค จะกระทำได้แต่เฉพาะกรณีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ต้องดำเนินการเอง แต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้ เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของรัฐนั้นมีความสามารถที่จะดำเนินการได้ดีกว่า และผลของการให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นประโยชนต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดจะกระทำได้ในกรณีที่เร่งด่วนและจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประชาชน การให้การสนับสนุนแกประชาคม องค์กรประชาชนควรเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชนโดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของหรือการเข้าไปดำเนินการแทน

ขอ 4 หากมีปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ขอ 2 และข้อ 3 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ในการวินิจฉัยและดำเนินการตามประกาศนี้

5. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์ในการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การ บริหารส่วนตำบลในการให้บริการสาธารณะ ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552

ข้อ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล อาจสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในจังหวัดในภารกิจด้านการศึกษาหรือด้านการสาธารณสุขได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ภารกิจอื่นนอกจากภารกิจด้านการศึกษาหรือด้านการสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามวรรคหนึ่งจะสนับสนุนได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการอำนวยการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดเป็นรายกรณีไป

ข้อ 2 การสนับสนุนงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ 1 จะกระทำได้ต่อเมื่อ

(1) ภารกิจที่จะสนับสนุนจะต้องเป็นภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุน

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุน ต้องกำหนดโครงการอันเป็นภารกิจหลักของตนเองตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมเสียก่อน แล้วจึงสนับสนุนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(3) การให้การสนับสนุนงบประมาณแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ต้องคำนึงถึงสถานะทางการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุนด้วย

ข้อ 3 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่ขอรับการสนับสนุนเสนอโครงการที่จะขอรับการสนับสนุนต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะให้การสนับสนุนแล้วแต่กรณี พร้อมทั้งเหตุผลและรายละเอียดว่าโครงการมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการและมีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนการเสนอขอรับการสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่ขอรับการสนับสนุนต้องแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมในโครงการที่เสนอ โดยแบ่งส่วนที่ผู้รับการสนับสนุนมีงบประมาณของตนเองและส่วนที่จะขอรับการสนับสนุนให้ชัดเจน

ข้อ 4 เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้สนับสนุนเห็นสมควรสนับสนุนโครงการตามข้อ 3 ให้นำโครงการนั้นบรรจุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินและมีความจำเป็นต้องดำเนินการตามโครงการโดยด่วนจะไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งก็ได้ แต่ให้รายงานการสนับสนุนดังกล่าวต่อคณะอนุกรรมการอำนวยการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดทราบด้วย

ข้อ 5 การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สนับสนุนเป็นเงิน บุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และปรับปรุง ซ่อมแซม หรือก่อสร้างอาคาร ตลอดจนสิ่งก่อสร้างอื่น ได้ไม่เกินร้อยละสิบของรายได้ของปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐ การคำนวณวงเงินงบประมาณตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงงบประมาณที่สนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในเขตจังหวัดด้วย การสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง จะสนับสนุนโดยใช้งบประมาณของตนและดำเนินการแทนก็ได้

ข้อ 6 การสนับสนุนของเทศบาล

(1) เทศบาลขนาดให้อาจสนับสนุนเป็นเงินเพื่อให้ใช้จ่ายในด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารหรือสิ่งก่อสร้างอื่นได้ไม่เกินร้อยละสองของรายได้ของปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐ

(2) เทศบาลขนาดกลางและเทศบาลขนาดเล็กอาจสนับสนุนเป็นเงินเพื่อให้ใช้จ่ายในด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารหรือสิ่งก่อสร้างอื่นได้ไม่เกินร้อยละสามของรายได้ของปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐขนาดของเทศบาลตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

ข้อ 7 การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สนับสนุนเป็นเงินเพื่อให้ใช้จ่ายในด้านบุคลากร วัสดุ ครุภัณฑ์ และการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารหรือสิ่งก่อสร้างอื่นได้ไม่เกินร้อยละห้าของรายได้ของปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐ

ข้อ 8 กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด มีความจำเป็นต้องสนับสนุนงบประมาณในโครงการใดเกินอัตราหรือไม่อาจดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 5 ข้อ 6 และข้อ 7 ให้เสนอต่อคณะอนุกรรมการอำนวยการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัดเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณีไป

6. กฎกระทรวง พ.ศ.2541 ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ลงวันที่ 15 กันยายน 2541 ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการที่ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นสมควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ

1. จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

2. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. บำบัดน้ำเสีย

4. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. วางผังเมือง

6. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงชนบทตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง

7. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ

8. จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด

9. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

10. รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

11. จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

12. จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ และสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร

13. จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณูปการ

14. ป้องกันและบำบัดรักษาโรค

15. จัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

16. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

17. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ

18. กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนา อบจ.

2.5 สภาพพื้นที่ในการวิจัย

ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อ พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัดประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติกำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานด้วยการนำมติหรือนโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณาดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งกำหนดให้สภาตำบลซึ่งเดิมเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีรายได้เฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปีตั้งแต่ 150,000 บาทขึ้นไป จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นนิติบุคคล ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีพื้นที่ในการดำเนินกิจการสมควรปรับปรุงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 โดยกำหนดให้พื้นที่จังหวัดเป็นพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารสูงสูด คือ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการส่วนจังหวัดและดำเนินกิจการส่วนจังหวัดควบคู่ไปกับสภาจังหวัด

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 5) กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า "องค์การบริหารส่วนจังหวัด" โดยอยู่ในทุกจังหวัด ๆ ละ 1 แห่ง รวม 76 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจหน้าที่และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นองค์กรหลักในการจัดทำบริการสาธารณะสร้างภูมิคุ้มกันประสานพลังทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ การผังเมืองรวม สาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัด

2. ยกระดับให้มีคุณภาพชีวิตของคนให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ สร้างรายได้ การส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น น้อมนำแนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

4. การส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์

5. สนับสนุนการยกระดับการศึกษา ส่งเสริม สืบสาน อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่อยู่ในระยะที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มมากขึ้น

2. หน่วยบริการสาธารณสุขมีทีมสหวิชาชีพและจัดบริการดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่อยู่ใน ระยะที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในชุมชนครอบคลุมทุกพื้นที่

3. ศูนย์บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่อยู่ในระยะที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพต้นแบบที่มีคุณภาพ

4. ภาคีเครือข่ายมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ การให้บริการ การดูแลฟื้นฟูสมรรถภาพ

5. เพิ่มขีดความสามารถของครอบครัวและชุมชนในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

6. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการให้บริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ที่อยู่ในระยะที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 – 2565) ฉบับปี พ.ศ. 2564

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเสริมสมรรถนะประชาชนและพลังทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

1. ท้องถิ่นมีสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (จำนวน 203 แห่ง/ปี)

2. จำนวนชลประทานเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น (จำนวน 20 แห่ง/ปี)

3. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู (20 แห่ง/ปี)

4. จำนวนสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพิ่มขึ้นอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น (จำนวน 5 แห่ง/ปี)

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน

2. พัฒนาแหล่งน้ำเดิมและแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บ พัฒนาชลประทานและเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการน้ำเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. พัฒนาด้านผังเมือง การควบคุมอาคาร กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย

4. บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อให้มีระบบนิเวศน์ที่เหมาะสม โดยมีการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการสร้างความตระหนักและการเรียนรู้ของประชาชนในการฟื้นฟู ปลูกป่าและป้องกันการบุกรุกป่าต้นน้ำ พื้นที่ลุ่มน้ำ และป้องกันการชะล้างพังทลายของดิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพ มีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

2. ชุมชนในท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์เกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน

ตัวชี้วัด

1. เด็ก/นักเรียนและเยาวชน ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 100

2. ประชาชนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำรงชีวิต ร้อยละ 85

3. แรงงานได้พัฒนาสู่แรงงานมีฝีมือ ร้อยละ 50

4. ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการด้านสาธารณสุขของรัฐ ร้อยละ 80

กลยุทธ์

1. พัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งใน ระบบและนอกระบบ รวมทั้งสืบทอดองค์ความรู้ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น กลยุทธ์

2. พัฒนาประชาชนในจังหวัดให้มีครอบครัวอบอุ่นดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การประกอบ อาชีพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มลดต้นทุนให้กับสินค้าและบริการ สนับสนุนชุมชนต้นแบบ

3. พัฒนาศักยภาพแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ และแรงงานวิสาหกิจ ชุมชน ไปสู่แรงงานที่มีความรู้มีฝีมือ ความเชี่ยวชาญ

4. พัฒนาสวัสดิการสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะและสภาพแวดล้อมการป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ ป้องกันปัญหาจากยาเสพติด ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชนและการเข้าถึงการรักษาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป

5. พัฒนาคุณภาพชีวิตและจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

6. ยกระดับสถานพยาบาลชุมชนในพื้นที่ห่างไกลให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

เป้าประสงค์

1. ประชาชนหลุดพ้นปัญหาความยากจน

2. สินค้าการเกษตรของท้องถิ่นมีการเพิ่มมูลค่ามากขึ้น

ตัวชี้วัด

1. การสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี

2. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่สร้างขึ้น แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมเพิ่มขึ้น (จำนวน 20 แห่ง/ปี)

3. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตร การบริการ การผลิต การค้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ต่อปี

4. จำนวนนวัตกรรมในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น (จำนวน 5 โครงการ/ปี)

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่ม มูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. พัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดให้เป็นพื้นที่เป้าหมายทางการท่องเที่ยว การสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร หรือการท่องเที่ยววิถีไทย ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การบริการ การผลิต การค้า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และการบริการของจังหวัด

3. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตผลทางการเกษตร ผลิตผลของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพ การลดต้นทุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

4. พัฒนากระบวนการผลิตและส่งเสริมการแปรรูปสินค้าการเกษตรด้วยนวัตกรรม ให้เป็น เกษตรปลอดภัยสู่มาตรฐานสากลเกษตรอินทรีย์เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

5. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเสริมสมรรถนะประชาชนและพลังทางสังคม

เป้าประสงค์

1. ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ท้องถิ่นมีการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนมีความสำนึกพลเมืองเพิ่มขึ้น (12,000 คน/ปี)
2. การมีส่วนร่วมของพลเมืองในโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 100
3. การตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 100

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพ ผู้นำชุมชน คำนึงถึงหลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม และมีคุณธรรมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อแก้ปัญหาการปฏิรูปและการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

2. บริหารแบบบูรณาการและแบบประชารัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

3. สร้างความสงบ ความผาสุก ความมั่นคงในชีวิต อำนวยความยุติธรรม การลดความเหลื่อม ล้ำในสังคม การสร้างโอกาสในการเข้าถึงหรือได้รับสิทธิและสวัสดิการของรัฐอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

4. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดความ คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ และการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เสมอภาคและเป็นธรรม

ประวัติความเป็นมาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้

1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง
2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค
3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย

1.1 สำนักนายกรัฐมนตรี

1.2 กระทรวงหรือทบวง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง

1.3 ทบวง ซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง

1.4 กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงทั้งหมดมีฐานะเป็นนิติบุคคล การจัดตั้งหรือยุบต้องตราเป็นพระราชบัญญัติ

2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

2.1 จังหวัด รวมท้องที่หลาย ๆ อำเภอตั้งขึ้นเป็นจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล การตั้งยุบและเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัดให้ตราเป็นพระราชบัญญัติ

2.2 อำเภอ เป็นหน่วยงานราชการรองจากจังหวัดไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การตั้งยุบและเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2 เทศบาล

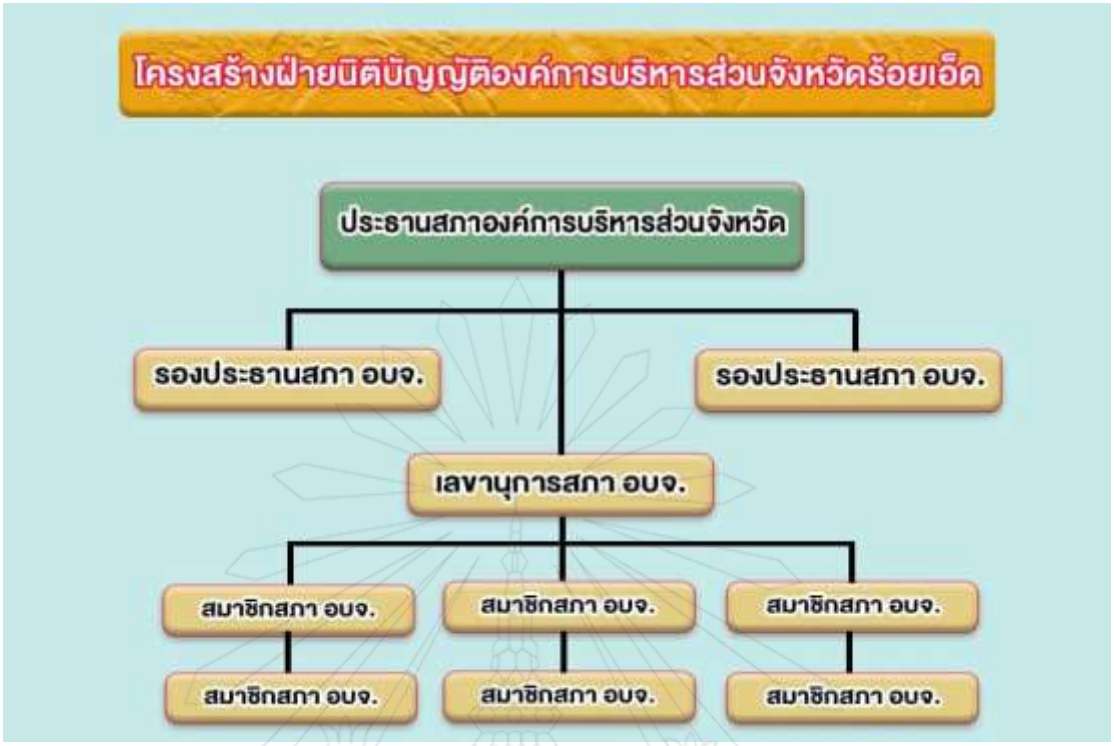
3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด (กรุงเทพมหานคร, เมืองพัทยา)

โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สมพร แพรม้วน (2551, หน้า 53) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรูเชิง ประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามตามการรับรูเชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้รูจักชุมชน ด้านความเป็นผู้รูจักกาล ด้านความเป็นผู้รูจักประมาณด้านความเป็นผู้รู้จักตน และด้านความเป็นผู้รูจักความ เป็นผู้รูหลักและรูจักผล และพบว่าการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีการรับรู้ คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหนง เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ แตกต่างกัน มีการรับรูคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ดำรง คุ้มพาล, ธนวรรณ มะโนราห์, สมจิตร โตนชัยภูมิ (2552, หน้า 150) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ของผูบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมในภาพร่วมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอวิโรธนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านทานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระหว่างครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นนทพรรณ์ ธนบุณยเกียรติ์ (2559, หน้า 165) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1. ศึกษาระดับการนำหลักทศพิธราชธรรม ไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทาน อยู่ในระดับมาก และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านศีล ด้านอักโกธะ ด้านมัททวะ ด้านอวิโรธนะ ด้านขันติ ด้านปริจจาคะ ด้านอาชชวะ ด้านอวิหิงสา และในด้านตะปะ 2. เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ 3.ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานเทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก คือ ควรให้มีการพัฒนาในแต่ละด้านดังนี้ ด้านทาน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการกองทุนสวัสดิการทางสังคมให้แก่คนชราและผู้ด้อยโอกาส ด้านศีล ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ด้านปริจาคะ ควรให้ผู้ให้บริการมีการเกื้อกูลค้ำจุนผู้ที่ขัดสนขาดแคลน ด้านอาชชวะ ควรให้ผู้ให้บริการมีความซื่อสัตว์ต่อตนเองและผู้อื่น ด้านมัททวะ ควรให้ผู้ให้บริการพลอยยินดีเสมอเมื่อผู้อื่นได้ดี ด้านตปะ ควรให้ผู้ให้บริการมีความปรารถนาให้ประชาชนพ้นทุกข์จากปัญหาต่างๆ ด้านอักโกธะ ควรให้ผู้ให้บริการเมื่อมีปัญหาสามารถชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจให้กับทุกฝ่ายและหาทางแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ด้านอวิหิงสา ควรให้ผู้ให้บริการให้บริการเป็นกลาง และชอบธรรมกับผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเสมอภาค ด้านขันติ ควรให้ผู้ให้บริการไม่ละทิ้งการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ด้านอวิโรธนะ ควรให้ผู้ให้บริการไม่เป็นคนที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นภายใต้การบริหารงานของเทศบาลนครเมืองพิษณุโลกให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมกับมุ่งหวังเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการแก่ประชาชน

พระวราวุฒิ มหาวีโร (2559, หน้า 95) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดรอยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารสวนตำบลเขาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.97) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารสวนตำบลเขาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ ด้านอวิหิงสา($\overline{X}$ = 3.06) ด้านอวิโรธนะ ($\overline{X}$ = 3.05) ด้านมัททวะ ($\overline{X}$ = 3.02) ด้านอักโกธะ ($\overline{X}$ = 3.02) ด้านขันติ ($\overline{X}$ = 3.01) ด้านอาชชวะ ($\overline{X}$ = 2.97) ด้านตปะ ($\overline{X}$ = 2.91) ด้านปริจาคะ ($\overline{X}$ =2.89) ด้านทาน ($\overline{X}$ = 2.88) ด้านศีล ($\overline{X}$ = 2.87) ตามลำดับ 2. ประชาชนที่มีสถานะต่างกันมีความคิดเห็นตอการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารสวนตำบลเขาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดรอยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารสวนตำบลเขาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดรอยเอ็ด คือ ในการให้ซึ่งต้องไม่หวังสิ่งตอบแทนจะต้องมีความต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนรวมงานและประชาชน ให้กำลังใจให้ความรักให้อภัย

แก่เพื่อนร่วมงานและประชาชน มีระเบียบวินัยปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ระมัดระวังควบคุมตนเองรู้จักบริหารคนบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความประพฤติที่ดีงามทั้งกาย วาจา ใจ ต้องรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงไม่คดโกง มีความนอบน้อมถ่อมตนติดดิน เพื่อให้พี่น้องประชาชนเข้าหาได้ทุกเมื่อ บริหารงานด้วยความอ่อนโยน มีอัธยาศัยที่อ่อนโยนไม่หยาบคายไม่แข็งกระด้าง ผู้บริหารต้องมีความพรากเพียร คือ ต้องพยายามเอาชนะปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานทุกรูปแบบ บริหารงานด้วยความสุขสงบเยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาน เห็นบ้านเมือง บริหารงานโดยไม่ใช้อารมณ์โกรธเข้ามาครอบงำตนเอง ต้องไม่มีความโกรธเกิดขึ้นในการบริหารงาน บริหารงานต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพในกฎหมาย มีความเท่าเทียมกันและความเสมอภาค ต้องไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมหนักแน่น ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลักบริหารงานด้วยความหนักแน่นในการตัดสินใจและไม่เอนเอียงและแบ่งพรรคแบ่งพวก

พระมหาอมร มหาลาโภ (2561, หน้า 93-105) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการปกครองของไทยในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า พระพุทธศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนไทยมาตั้งแต่อดีต ทั้งในด้านการปกครองการศึกษา การสังคม และจารีตประเพณีนั้น โดยอาศัยหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นรากฐานมาตลอด สำหรับในสมัยปัจจุบันนักปกครองและผู้บริหารบ้านเมืองทุกระดับชั้นก็สามารถนำเอาหลักทศพิธราชธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปกครองและการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อการขับเคลื่อนให้ประเทศเจริญก้าวข้ามพ้นสภาวะวิกฤตทางการเมืองสังคมและเศรษฐกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจะเห็นได้ว่าธรรมะในพุทธศาสนานั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการบ้านเมืองได้เป็นอย่างดีและเป็นรูปธรรม ผู้ปกครองในทุกระดับจะต้องมีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งต้องตั้งอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรม โดยทุกฝ่ายจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันบูรณาการการทำงานรวมกัน เพื่อบริหารประเทศให้เกิดความสงบสุขและสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับประชาชนในประเทศ

พระธราธร นาถธมฺโม (เทพวรรณ) (2562, หน้า 1-24) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.82) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านทาน ด้านศีล ด้านปริจจาคะ ด้านอาชชวะ ด้านมัททวะ ด้านตปะ ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การ

บริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แต่ละด้านที่มีปัญหามากที่สุด ดังนี้ ด้านทาน คือ ปัญหาความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ จึงควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความเสียสละ มีจิตสาธารณะ ด้านศีลมากที่สุด คือ ปัญหาการกำหนดบทลงโทษอย่างยุติธรรม จึงควรมีการฝึกปฏิบัติรักษาศีลเบื้องต้น ด้านปริจจาคะ มากที่สุด คือ ปัญหาการปรับเปลี่ยนโยกย้ายอย่างเหมาะสม จึงควรมีการทำให้ผู้อื่นได้เห็นประโยชน์แห่งการเสียสละส่วนตน ด้านอาชชวะ มากที่สุด คือ ปัญหาการมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีต่อประชาชน จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงต่อสาธารณชน ด้านมัททวะ มากที่สุด คือ ปัญหาการใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างพอเพียง จึงควรเน้นหลักการสร้างไมตรีรักษาน้ำใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านตปะ มากที่สุด คือ ปัญหาการโลภในผลประโยชน์ที่มิพึงจะได้ จึงควรมีความอดทนอดกลั้นในการทำงาน ด้านอักโกธะ มากที่สุด คือปัญหาการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา จึงควรรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน ด้านอวิหิงสา มากที่สุดคือ ปัญหาการช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ จึงควรมีการวางแผน ประชุมปรึกษาหารือถึงประโยชน์และผลกระทบต่าง ๆ ด้านขันติ มากที่สุด คือ ปัญหาการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม จึงควรต้องมีความอดทนอดกลั้น ด้านอวิโรธนะ มากที่สุด คือ ปัญหาความพยายามแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี จึงควรวางตัวเป็นกลางปราศจากอคติ

อำนาจ ยอดทอง (2562, หน้า 1179) ได้ศึกษาเรื่อง วิเคราะห์เชิงวิพากษ์แนวคิดว่าด้วยทศพิธราชธรรมในพระพุทธศาสนาคือธรรมาภิบาลได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้ ฐานคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและหลักทศพิธราชธรรมนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยที่หลักธรรมาภิบาลมีฐานคิดบนพื้นฐานแนวคิดและการบริหารเชิงระบบหรือโครงสร้าง สอดคล้องกับจริยศาสตร์เชิงหน้าที่ (duty ethics) หรือทฤษฎีหน้าที่ (duty theory) ส่วนหลักทศพิธราชธรรมมีฐานคิดบนพื้นฐานแนวคิดเชิงคุณธรรมสอดคล้องกับจริยศาสตร์เชิงคุณธรรม (virtue ethics) หรือทฤษฎีคุณธรรม (virtue theory) อาจกล่าวได้ว่า ทศพิธราชธรรมเกิดมาจากคุณธรรมของผู้นำโดยตรง แต่ธรรมาภิบาลเกิดมาจากกฎเกณฑ์อันเป็นส่วนของระบบหรือโครงสร้างในภาพรวมเป็นสำคัญ การมองว่า “ทศพิธราชธรรมในพระพุทธศาสนาคือธรรมาภิบาล” ซึ่งมีความสัมพันธ์แบบเท่ากันทุกประการจึงเป็นไปไม่ได้ทั้งในแง่ตรรกะฐานคิด และหลักการของทั้ง 2 ด้วยความแตกต่างและการมีจุดเน้นที่ต่างกันเช่นนี้นี่เอง

พระมหาประภาส โชติเมธี (2563, หน้า 80) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัด

นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X = 3.66) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรม เพื่อการบริหารงานที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรม เพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยสำหรับสถานภาพส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3. ปัญหาและอุปสรรคต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในโครงการต่าง ๆ ไม่สามารถทำได้ตามแผนงานที่ได้แจ้งกับประชาชนหรือมีการเปลี่ยนแปลงแผนงานแล้วไม่แจ้งประชาชนให้รับทราบ อีกทั้งยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้เกิดความไม่สามัคคีในหมู่คณะ ข้อเสนอแนะต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรที่จะเร่งดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ และควรที่จะมีนโยบายหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้ประชาชนได้ทำงานร่วมกัน ได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันละกันเพื่อให้ประชาชนทุกคนในพื้นที่เกิดความรักความสามัคคีกันอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และควรที่จะส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงให้มีอาชีพเสริมนอกจากทำการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลัก

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Philip (2005, p. 23) ได้วิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ งานวิจัยนี้ พบว่า ในประเทศที่มีการพัฒนาแล้วได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานมากกว่าประเทศที่กำลัง พัฒนาและประเทศที่ด้อยพัฒนาโดยเป็นการนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในเรื่องของ นโยบายการบริหารงาน โดยทำการศึกษาในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศนี้ ได้แก ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย พบว่าเมื่อมีการศึกษารายกรณีแล้วพบว่า แต่ละประเทศที่กล่าวมาได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้อย่างแพร่หลายมากขึ้น และได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการเมือง การ

บริหาร ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาบ้านเมืองก่อให้เกิดการบริหารในรูปแบบใหม่และเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างดียิ่ง

คิมเมท (Kimmet, 2005, p. 32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ พบวา ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิงของกลยุทธทางการเมืองมากกวาการนำเนื้อหาสาระไปประยุกตใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนี้ การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต 4 ประเทศนี้ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ไทย มาเลเซีย และอินโดนีเซีย โดยพิจารณาเป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับ กรณีศึกษาโดยศึกษาวาประเทศเหลานี้มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้างรวมไปถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาล ในการเลือกตั้งในป 2004 ซึ่งพบว่าหลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และเป็นประเด็นสำคัญในการปฏิรูปรูปแบบการปกครอง นอกจากนั้นประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนรูในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาเมืองการปกครอง โดยเนนการนำหลักธรรมาภิบาลไปใชในการพัฒนาเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่บานเมืองมีความไม่แน่นอน และเศรษฐกิจคับขันเพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการบริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลมีที่มาจากชาติตะวันตกซึ่งกอใหเกิดรูปแบบการบริหารใหม่ ๆ และ

กอใหเกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือหนึ่งในจุดประสงค์สำคัญของหลักธรรมาภิบาล

คอลเลท (Conlette, 1995, pp. 1039-A) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า เพศและประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาบุคลกร ความต้องการในการพัฒนาบุคลในองค์กร ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆและการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารความแตกต่างของการพัฒนาบุคลกรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน

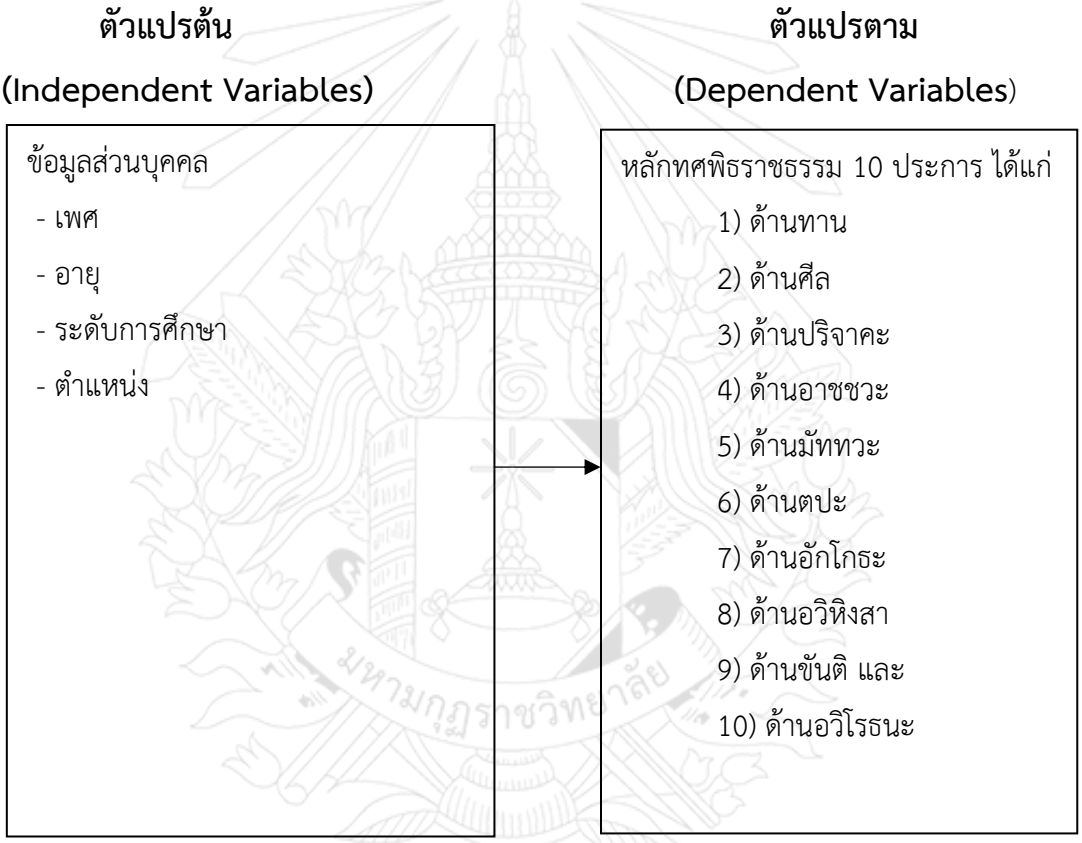
คิม (Kim, 2003, p. 149) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของศาสนาที่มีต่อคุณภาพชีวิตบุคคลและสังคมในประเทศเกาหลี รวมถึงเปรียบเทียบความเหมือน และความต่างกับประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะประเทศในแถบอเมริกาเหนือ โดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบกับงานวิจัยที่มีการศึกษาข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า 1. ชาวเกาหลีที่มีศรัทธาทางศาสนามีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่ไม่มี อาทิด้านคุณภาพชีวิตที่มีตัวบ่งชี้คือ ระดับรายได้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตคู่ และสุขภาพ 2. พิจารณาการนับถือศาสนา ผู้นับถือคริสต์นิกายโปรแตสแตนท์เป็นผู้มีความพึงพอใจในชีวิตมากที่สุด ตามมาด้วยผู้นับถือแคทอลิค และพุทธศาสนา 3. พบอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่มีความเชื่อทางศาสนาเข้มแข็งและเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพันธะผู้กพันทางศาสนาน้อยกว่า 4. ความสัมพันธ์ระหว่าง ศาสนา

และคุณภาพชีวิตเชิงสังคม แสดงให้เห็นว่าองค์กรศาสนาในเกาหลีใต้ โดยเฉพาะคริสเตียน มีส่วนอย่างยิ่งในการช่วยเหลือด้านคุณภาพชีวิต ผ่านการขยายบริการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิภาพ กิจกรรมเศรษฐกิจและสังคม เช่น บริการสุขภาพ การศึกษา และการเคลื่อนไหวทางการเมือง รายงานนี้ยืนยันว่าความเชื่อทางศาสนาและการปฏิบัติประจำวันในชีวิตจริง สามารถช่วยให้บุคคล รู้สึกมั่นคงและมีความสุขมากขึ้นทรัพยากรทางศาสนานั้น สามารถทา ให้บุคคลได้ตอบสนองความ ต้องการทางสังคมต่าง ๆ และมีส่วนช่วยในการก้าวหน้าของสังคม

จากการสืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยทศพิธราชธรรม 10 ประการ ได้แก่ ประการ ได้แก่ 1) ด้านทาน 2) ด้านศีล 3) ด้านปริจาคะ 4) ด้านอาชชวะ 5) ด้านมัททวะ 6) ด้านตปะ 7) ด้านอักโกธะ 8) ด้านอวิหิงสา 9) ด้านขันติ และ 10) ด้านอวิโรธนะ

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ได้แก่ 1) ด้านทาน 2) ด้านศีล 3) ด้านปริจจาคะ 4) ด้านอาชชวะ 5) ด้านมัททวะ 6) ด้านตปะ 7) ด้านอักโกธะ 8) ด้านอวิหิงสา 9) ด้านขันติ และ 10) ด้านอวิโรธนะ (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน), 2553 : 11-14) และการบริหารงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง (องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565) จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 460 คน (กองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จของ เครจซี และ มอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 210 คน

3.2.2 สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มแบบตัวอย่าง ดังนี้

1) จัดทำบัญชีสมาชิกรายชื่อ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) เขียนชื่อบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ลงในแผ่นกระดาษโดยใช้ 1 ชื่อ ต่อ 1 แผ่น แล้วม้วนแผ่นกระดาษลงในกล่องแล้วเขย่าให้คละกัน

3) จับขึ้นมาทีละแผ่น โดยแต่ละครั้งที่หยิบมาได้ต้องนำมาแผ่นฉลากมาจดบันทึกไว้ว่าเป็นของใคร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 10) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)ผู้วิจัยสร้างตามกรอบที่จะได้ทำการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาหนังสือ เอกสารตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งเป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต

3.4.2 กำหนดประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมเพื่อนำไปใช้ในการสร้างเป็นข้อคำถาม ในแบบสอบถาม

3.4.3 สร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์และเก็บความหมาย รายละเอียดจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรมาเขียนข้อคำถามขึ้น และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงต่อไป

3.4.4 แก้ไขปรับปรุงตามอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เสนะแนะและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหาและสำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับคำถามประเมินความถูกต้อง โดยใช้สูตรการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index) หรือ IOC มีเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

0 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบของแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC คำนวณได้ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือ ระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

(เกณฑ์ในการเลือกคำถาม พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากว่า หรือเท่ากับ 0.66)

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปวิเคราะห์ค่า IOC ($0.67 \leq IOC \leq 1.00$) จากการหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) พระครูสีลสราธิคุณ, ดร.

วุฒิการศึกษา

พธ.ด. (ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พธ.ม. (ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พธ.บ. (ศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

2) พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.

วุฒิการศึกษา

ร.ด. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พธ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการร้อยเอ็ด, อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นายเอกภพ โรจนธรรม

ประวัติการศึกษา

น.บ. นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นบ.ท. เนติบัณฑิตไทย เนติบัณฑิตยสภา

น.ม. นิติศาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำเร็จการอบรมกฎหมายปกครอง “หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง” ตามมาตรฐานที่ ก.ศป.รับรอง รุ่นที่ 6 จากมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ร่วมกับสำนักงานศาลปกครอง

ตำแหน่ง : นิติกรชำนาญการพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชียวชาญแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาสารคาม เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.7 การทดสอบของแบบสอบถาม ดำเนินตามลำดับ ดังนี้

1. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Power of Discimination)

2. นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α–Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Crobach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

3.4.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยต้นเอง โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดด้วยตัวเอง

3.5.3 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถนำมาวิเคราะห์ต่อไป

3.5.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้แล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของคณะกรรมการ นำมาประมวลผลข้อมูลและนำสถิติทางการวิจัยทางสังคมศาสตร์มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation= S.D.) เพื่อนำไปวิเคราะห์กับแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 บุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอแบบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด แล้วเรียงข้อมูลตามประเด็น นำมาเรียงเสนอในรูปแบบการบรรยาย โดยหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอการบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

3.7.1 การหาคุณภาพแบบสอบถาม

1) การหาค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อ คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2556, หน้า 71)

$$r = \frac{Ru-Rl}{f}$$

เมื่อ r แทน อำนาจจำแนก

f แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำซึ่งเท่ากัน

Ru แทน จำนวนคนกลุ่มสูงที่ตอบถูก

Rl แทน จำนวนกลุ่มต่ำที่ตอบถูก

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Crobach) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2556, หน้า 71)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1+\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.7.2 สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 122)

$$P = \frac{fx100}{N}$$

P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัชฌิมาเลขคณิต (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

X แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

n แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

3) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

n แทน จำนวนประชากร

4) สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสองกลุ่ม ใช้ t-test (Independent Sample) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 136-137)

$$T = \frac{\bar{X}1 - \bar{X}2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$s_1^2 s_2^2$ แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$n_1 n_2$ แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสามกลุ่มใช้ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 142-143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช่พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าแปรปรวนระหว่างภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)

df แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)

Sig แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 (Significant level)

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	147	70.00
หญิง	63	30.00
รวม	**210**	**100.00**
อายุ		
1. 18-40 ปี	120	57.10
2. 41-60 ปี	90	42.90
รวม	**210**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	40	19.00
2. ปริญญาตรี	131	62.40
3. สูงกว่าปริญญาตรี	39	18.60
รวม	**210**	**100.00**
ตำแหน่ง		
1. คณะผู้บริหาร (นายกฯ/รองนายกฯ/สมาชิกสภาฯ/ปลัดฯ/รองปลัดฯ/ผอ.กอง/หน.ฝ่าย)	25	11.90

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
2. ข้าราชการ	98	46.70
3. พนักงาน/ลูกจ้าง	87	41.40
รวม	**210**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ได้พบว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งหมด 210 คน ส่วนมากเป็นชาย จำนวน 147 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 70.00 เป็นผู้หญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วงอายุ 18-40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ในช่วงอายุ 41-60 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ด้านการศึกษา ในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ในระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ตำแหน่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่ ในตำแหน่งคณะผู้บริหาร (นายกฯ/รองนายกฯ/เลขานายก/สมาชิกสภาฯ/ปลัดฯ/รองปลัดฯ/ผอ.กอง/หน.ฝ่าย) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 ส่วนข้าราชการ จำนวน 98 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.70 และพนักงาน/ลูกจ้าง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2– 4.11

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านทาน	4.25	0.53	มาก	7
2. ด้านศีล	4.32	0.53	มาก	6
3. ด้านปริจาคะ	4.32	0.52	มาก	4
4. ด้านอาชชวะ	4.33	0.54	มาก	3
5. ด้านมัททวะ	4.32	0.52	มาก	4
6. ด้านตปะ	4.37	0.57	มาก	1
7. ด้านอักโกธะ	4.22	0.33	มาก	8
8. ด้านอวิหิงสา	4.33	0.35	มาก	2
9. ด้านขันติ	4.17	0.41	มาก	9
10. ด้านอวิโรธนะ	4.15	0.40	มาก	10
รวม	**4.28**	**0.28**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.28, S.D.= 0.28) โดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทางด้านตบะ(ตะปะ) ($\bar{X}$ =4.37, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ทางด้านอวิหิงสา ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.35) ด้านอาชชวะ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.=0.54) ด้านปริจาคะ, ด้านมัททวะ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.=0.52) ด้านศีล ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.=0.53) ด้านทาน ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.53) ด้านอักโกธะ ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.=0.33) ด้านขันติ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.=0.41) ส่วนทางด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.=0.40)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทาน

ด้านทาน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.ผู้บริหารรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละโดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ส่วนตัว	4.14	0.65	มาก	5
2.ผู้บริหารรู้จักเอาใจใส่ดูแลจัดสรรสงเคราะห์อนุเคราะห์ให้ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับประโยชน์ได้รับความสุขได้รับความสะดวกปลอดภัย	4.27	0.67	มาก	2
3.ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนและให้ความสนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดี เช่น ให้รางวัล ให้เลื่อนยศเลื่อนฐานะให้คำชมเชยเพื่อเป็นขวัญแลกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก	4.34	0.66	มาก	1
4.ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาช่วยให้ความสว่างแนะนำทำให้ดู	4.26	0.76	มาก	3
5.ผู้บริหารเป็นแบบอย่างแม้หากผู้น้อยผิดพลาดไปบ้างโดยมิได้ตั้งใจผู้ใหญ่ต้องรู้จักการให้โอกาสแก้ไข ให้อภัยให้น้ำใจนำมาซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะ	4.25	0.75	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**4.25**	**0.53**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความเห็นการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.25, S.D.= 0.53) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนและให้ความสนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดี เช่น ให้รางวัล ให้เลื่อนยศเลื่อนฐานะ ให้คำชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.66) รองลงมา ผู้บริหารรู้จักเอาใจใส่ดูแลจัดสรรสงเคราะห์และอนุเคราะห์ให้แก่ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับประโยชน์ได้และรับความสุขได้รับความสะดวกปลอดภัย ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ เกิดประโยชน์ กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.65)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านศีล

ด้านศีล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีความประพฤติดีงาม มีความเหมาะสมในการส่งเสริมคนดีมีคุณสมบัติที่ดี	4.26	0.65	มาก	4
2.บุคลากรรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน	4.12	0.73	มาก	5
3.บุคลากรเป้าหมายความสำเร็จ ทำงานด้วยความทุ่มเท อุทิศตนเต็มที่กับงานทุกอย่าง และต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอสำหรับทุกสถานการณ์	4.49	0.60	มาก	1
4.บุคลากรมีสติสัมปชัญญะ มีศีลกำกับควบคุมแล้วทั้งกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม	4.37	0.64	มาก	2
5.บุคลากรมีความเป็นผู้นำองค์กร จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.35	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.53**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การนำเอาการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในทางด้านศีล วิเคราะห์ได้ว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ทำงานในหน้าที่ด้วยความทุ่มเท อุทิศตนเต็มที่กับงานทุกอย่าง และต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอสำหรับในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.=0.60) รองลงมา คือ บุคลากรมีสติสัมปชัญญะ มีศีลกำกับควบคุมแล้วทั้งกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D.=0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปริจาคะ

ด้านปริจาคะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีความเสียสละไม่ว่าจะเป็นเสียสละวัตถุหรือความสุขต่างๆ ของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.29	0.69	มาก	5
2.บุคลากรดำรงตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง	4.30	0.62	มาก	4
3.บุคลากรเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างย่อมจักได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายและมีอำนาจเพื่อนำมาสู่ประเทศชาติสังคมได้อย่างต่อเนื่อง	4.32	0.65	มาก	3
4.บุคลากรยึดหลักธรรมในการนำตน นำคน นำงานเป็นหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานเพื่อความสำเร็จของงาน	4.33	0.60	มาก	2
5.หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.22	0.67	มาก	6
6.บุคลากรมีการทำหน้าที่ด้วยความเสียสละ ไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก ไม่เลือกปฏิบัติ ก็ย่อมเป็นที่รักของประชาชนโดยทั่วไป	4.48	0.64	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.52**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปริจาคะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการทำหน้าที่ด้วยความเสียสละ ไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก ไม่เลือกปฏิบัติ ก็ย่อมเป็นที่รักของประชาชนโดยทั่วไป ($\bar{X}$ =4.48, S.D.=0.64) รองลงมา คือ บุคลากรยึดหลักธรรมในการนำตน นำคน นำงานเป็นหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.60)ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอาชชวะ

ด้านอาชชวะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีความซื่อตรงต่อบุคคล ไม่คิดคดทรยศต่อมิตรและผู้มีพระคุณ	4.41	0.63	มาก	2
2.บุคลากรมีความซื่อตรงต่อเวลา อันได้แก่ การทำงานตรงกับเวลานาทีที่กำหนดหมาย ไม่เอาเวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตน	4.16	0.73	มาก	6
3.บุคลากรมีความซื่อตรงต่อวาจา อันได้แก่ รับปากรับคำไว้กับใครอย่างไร ก็พยายามปฏิบัติ ให้ได้ตามนั้น	4.39	0.66	มาก	3
4.บุคลากรมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ อันได้แก่ ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้งเสียกลางคัน	4.42	0.62	มาก	1
5.บุคลากรมีความซื่อตรงต่อความดี อันได้แก่รักษาความดีที่เรียกว่า ธรรม ไว้มิให้เสียหาย เช่น ความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ความชอบธรรม และความเป็นธรรม	4.30	0.74	มาก	4
6.บุคลากรมีความซื่อตรงต่อตนเอง อันได้แก่การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตน เอาเหตุผลเข้าปรับปรุงกับเหตุการณ์อันเป็นแนวความคิดของตน ไม่ฝืนใจประพฤติปฏิบัติ สิ่งที่ไม่ดีงาม ผิดจากปฏิญาณของตน	4.28	0.66	มาก	5
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.54**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอาชชวะ การวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ อันได้แก่ ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้งเสียกลางคัน ($\bar{X}$ =4.42, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อบุคคลอื่นและไม่คิดคดทรยศต่อมิตรและผู้มีพระคุณ ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อเวลาอันได้แก่การมาทำงานตรงกับเวลานาทีที่ได้กำหนดไว้โดย บุคลากรไม่ได้เอาเวลาราชการไปหาผลประโยชน์ส่วนตนในเวลาราชการ ($\bar{X}$ =4.16, S.D.= 0.73)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านมัททวะ

ด้านมัททวะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีการแสดงกิริยาอ่อนโยน อ่อนน้อม เป็นคนไม่แข็งกระด้าง	4.31	0.61	มาก	3
2.บุคลากรมีอัธยาศัยไมตรีที่ไม่เย่อหยิ่ง หยาบคาย กระด้าง ถือตัวถือตน	4.31	0.71	มาก	4
3.บุคลากรมีความงามสง่าในท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม	4.36	0.64	มาก	2
4.บุคลากรมีการดำรงตัวดำรงตนเป็นผู้นำมีคุณลักษณ์ของความอ่อนโยน	4.40	0.61	มาก	1
5.บุคลากรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่คนอื่นๆ และชุมชน	4.30	0.64	มาก	5
6.บุคลากรมีหน้าที่หลักคือการน้อมกายและน้อมใจเข้าไปเชื่อมสมานไมตรีต่อคนกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชนและสังคม	4.21	0.71	มาก	6
รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.52**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านมัททวะ วิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการดำรงตัวดำรงตนเป็นผู้นำมีคุณลักษณ์ของความอ่อนโยน ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.61) รองลงมา คือ บุคลากรมีความงามสง่าในท่วงทีกิริยาสุภาพอ่อนโยนและมีความนุ่มนวลละมุนละไม ($\bar{X}$ =4.36, S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบุคลากรมีหน้าที่หลักคือการน้อมกายและน้อมใจเข้าไปเชื่อมสมานไมตรีต่อคนกลุ่มต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน อยู่ร่วมกันอย่างราบรื่นมีความสงบสุขมีความสุขในชุมชนและในสังคมโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.21, SD=0.71)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านตปะหรือตบะ

ด้านตปะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของประชาชน	4.33	0.64	มาก	2
2.บุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ	4.44	0.64	มาก	1
3.บุคลากรปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีความถูกต้อง และชอบธรรม	4.33	0.70	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.37**	**0.57**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านตปะหรือตบะ วิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.57) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ตามที่รับปากหรือไม่ อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.64) รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของประชาชน ($\bar{X}$ =4.33, S.D. =0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีความถูกต้อง และชอบธรรม ($\bar{X}$ =4.33, SD=0.70)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอักโกธะ

ด้านอักโกธะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีความเมตตาประจำใจไว้ระงับความขุ่นเคืองแห่งตน	4.47	0.52	มาก	1
2.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.11	0.77	มาก	2
3.เมื่อมีปัญหาก็พยายามชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจหาทางแก้ปัญหา โดยไม่ใช้อารมณ	4.09	0.50	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.22	0.33	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอักโกธะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.33) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความเมตตาประจำใจไว้ระงับความขุ่นเคืองแห่งตน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีปัญหาก็พยายามชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจหาทางแก้ปัญหา โดยไม่ใช้อารมณ ($\bar{X}$ = 4.09, SD = 0.50)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอวิหิงสา

ด้านอวิหิงสา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีความกรุณา ไม่ทารุณเบียดเบียนและกลั่นแกล้งให้ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน	4.21	0.41	มาก	3
2.บุคลากรทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวดเร็วถูกต้อง ด้วยการมี สมาธิที่ดี	4.40	0.75	มาก	1
3.บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์กับประชาชนที่มาติดต่อด้วยความจริงใจมีความพร้อมที่จะให้บริการ	4.38	0.55	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.33**	**0.35**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอวิหิงสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.35) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวดเร็วถูกต้อง ด้วยการมีสมาธิที่ดี ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.=0.75) รองลงมา คือ บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์กับประชาชนที่มาติดต่อด้วยความจริงใจและมีความพร้อมที่จะให้บริการ ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความกรุณาไม่ทารุณเบียดเบียนและกลั่นแกล้งให้ประชาชนได้รับความเสียหายและความเดือดร้อน ($\bar{X}$ =4.21, SD=0.41)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านขันติ

ด้านขันติ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	4.29	0.45	มาก	1
2.บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างทุ่มเท เพื่อการรักษาผลประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวม	4.27	0.45	มาก	2
3.บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น และเข้าใจประชาชน	3.95	0.82	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.17**	**0.41**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านขันติ วิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.=0.41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.45) รองลงมา คือ บุคลากรทำงานและในการปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท เพื่อการรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่นและมีความเข้าใจประชาชน ($\bar{X}$ =3.95, SD=0.82)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอวิโรธนะ

ด้านอวิโรธนะ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.96	0.76	มาก	3
2.บุคลากรยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง	4.30	0.75	มาก	1
3.บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน	4.20	0.72	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.15**	**0.40**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านอวิโรธนะ วิเคราะห์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.=0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่ได้ยึดเอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.75) รองลงมา คือ บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.=0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X}$ =3.96, SD =0.76)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านทาน	4.23	0.50	4.31	0.61	-.931	.354
2. ด้านศีล	4.30	0.50	4.35	0.59	-.614	.540
3. ด้านปริจาคะ	4.32	0.50	4.33	0.57	-.043	.965
4. ด้านอาชชวะ	4.32	0.52	4.34	0.59	-.205	.838
5. ด้านมัททวะ	4.33	0.49	4.29	0.58	.434	.665
6. ด้านตปะ	4.38	0.55	4.34	0.63	.438	.662
7. ด้านอักโกธะ	4.22	0.32	4.22	0.35	.045	.964
8. ด้านอวิหิงสา	4.32	0.35	4.35	0.34	-.704	.482
9. ด้านขันติ	4.17	0.41	4.16	0.41	.062	.951
10. ด้านอวิโรธนะ	4.14	0.40	4.17	0.39	-.527	.599
รวม	**4.27**	**0.27**	**4.29**	**0.31**	**-.335**	**.738**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบที

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	อายุ				t	Sig
	20 - 40 ปี		41 - 60 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านทาน	4.26	0.55	4.24	0.51	.321	.748
2. ด้านศีล	4.36	0.54	4.26	0.52	1.382	.168
3. ด้านปริจาคะ	4.42	0.52	4.20	0.50	3.084	.002*
4. ด้านอาชชวะ	4.38	0.54	4.26	0.52	1.500	.135
5. ด้านมัททวะ	4.36	0.53	4.26	0.50	1.409	.160
6. ด้านตปะ	4.41	0.58	4.30	0.56	1.349	.179
7. ด้านอักโกธะ	4.23	0.32	4.21	0.35	.340	.734
8. ด้านอวิหิงสา	4.34	0.37	4.32	0.32	.361	.719
9. ด้านขันติ	4.15	0.42	4.19	0.39	-.571	.569
10. ด้านอวิโรธนะ	4.10	0.37	4.23	0.43	-2.280	.024*
รวม	**4.30**	**0.29**	**4.25**	**0.27**	**1.388**	**.167**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามอายุ ด้านปริจาคะ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ระดับการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทาน	4.16	0.48	มาก	4.27	0.55	มาก	4.30	0.54	มาก
2. ด้านศีล	4.30	0.49	มาก	4.32	0.53	มาก	4.32	0.56	มาก
3. ด้านปริจาคะ	4.31	0.40	มาก	4.33	0.54	มาก	4.31	0.56	มาก
4. ด้านอาชชวะ	4.36	0.42	มาก	4.32	0.56	มาก	4.31	0.57	มาก
5. ด้านมัททวะ	4.31	0.37	มาก	4.33	0.55	มาก	4.27	0.55	มาก
6. ด้านตปะ	4.29	0.49	มาก	4.39	0.57	มาก	4.36	0.67	มาก
7. ด้านอักโกธะ	4.25	0.33	มาก	4.18	0.33	มาก	4.33	0.32	มาก
8. ด้านอวิหิงสา	4.45	0.31	มาก	4.30	0.36	มาก	4.31	0.35	มาก
9. ด้านขันติ	4.35	0.38	มาก	4.08	0.40	มาก	4.27	0.37	มาก
10. ด้านอวิโรธนะ	4.06	0.48	มาก	4.17	0.36	มาก	4.18	0.42	มาก
รวม	**4.28**	**0.19**	**มาก**	**4.27**	**0.29**	**มาก**	**4.30**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังนี้

1. ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.19) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านอวิหิงสา ($\bar{X}$ =4.45, S.D.=0.31) ส่วนด้านรองลงมา ได้แก่ ด้านอาชชวะ ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.42) ในส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านอวิโรธนะ ($\bar{X}$ =4.06, S.D.=0.48)

2. ระดับการศึกษาปริญญาตรี จากการวิเคราะห์โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.29) พิจารณาในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ สูงสุดคือด้านตปะหรือตบะ ($\bar{X}$ =4.39, S.D.=0.57) รองลงมา ได้แก่ ด้านปริจาคะ ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านขันติ ($\bar{X}$ =4.08, S.D.=0.40)

3. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.31) พิจารณาด้านหลักทศพิธราชธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด สูงสุดได้แก่ ด้านตปะ ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.37) รองลงมา ได้แก่ ด้านอักโกธะ ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.32) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านอวิโรธนะ ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	.443	2	.222	.781	.459
	ภายในกลุ่ม	58.761	207	.284		
	รวม	59.205	209			
2. ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.009	.030	.970
	ภายในกลุ่ม	58.414	207	.282		
	รวม	58.431	209			
3. ด้านปริจาคะ	ระหว่างกลุ่ม	.021	2	.011	.040	.961
	ภายในกลุ่ม	56.151	207	.271		
	รวม	56.172	209			
4. ด้านอาชชวะ	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.117	.889
	ภายในกลุ่ม	60.256	207	.291		
	รวม	60.325	209			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านมัททวะ	ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.066	.244	.784
	ภายในกลุ่ม	56.259	207	.272		
	รวม	56.392	209			
6. ด้านตปะ	ระหว่างกลุ่ม	.294	2	.147	.446	.641
	ภายในกลุ่ม	68.161	207	.329		
	รวม	68.455	209			
7. ด้านอักโกธะ	ระหว่างกลุ่ม	.711	2	.356	3.314	.038*
	ภายในกลุ่ม	22.214	207	.107		
	รวม	22.925	209			
8. ด้านอวิหิงสา	ระหว่างกลุ่ม	.732	2	.366	3.064	.049*
	ภายในกลุ่ม	24.708	207	.119		
	รวม	25.440	209			
9. ด้านขันติ	ระหว่างกลุ่ม	2.799	2	1.400	9.139	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.701	207	.153		
	รวม	34.500	209			
10. ด้านอวิโรธนะ	ระหว่างกลุ่ม	.438	2	.219	1.379	.254
	ภายในกลุ่ม	32.908	207	.159		
	รวม	33.346	209			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.022**	**2**	**.011**	**.140**	**.870**
	ภายในกลุ่ม	**16.165**	**207**	**.078**		
	รวม	**16.187**	**209**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.25)	ปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.18)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.33)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.25)	-	.06679	-.08333
ปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.18)	-.06679	-	-.15013*
สูงกว่าปริญญาตรี($\overline{X}$ =4.33)	.08333	.15013*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ พบว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอวิหิงสา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.45)	ปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.30)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.31)
ต่ำกว่าปริญญาตรี($\overline{X}$ =4.45)	-	.15229*	.14231
ปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.30)	-.15229*	-	-.00998
สูงกว่าปริญญาตรี($\overline{X}$ =4.31)	-.14231	.00998	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 จากผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านอวิหิงสา พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านขันติ

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.35)	ปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.08)	สูงกว่าปริญญาตรี($\overline{X}$ =4.27)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.35)	-	.27112*	.07650
ปริญญาตรี ($\overline{X}$ =4.08)	-.27112*	-	-.19462*
สูงกว่าปริญญาตรี($\overline{X}$ =4.27)	-.07650	.19462*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านขันติ พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี และปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ตำแหน่ง								
	คณะผู้บริหาร			เจ้าหน้าที่			พนักงาน/ลูกจ้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทาน	3.91	0.22	มาก	4.37	0.50	มาก	4.22	0.58	มาก
2. ด้านศีล	4.21	0.32	มาก	4.36	0.49	มาก	4.31	0.61	มาก
3. ด้านปริจาคะ	4.22	0.14	มาก	4.27	0.52	มาก	4.42	0.58	มาก
4. ด้านอาชชวะ	4.20	0.33	มาก	4.37	0.48	มาก	4.31	0.63	มาก
5. ด้านมัททวะ	4.12	0.21	มาก	4.37	0.49	มาก	4.32	0.60	มาก
6. ด้านตปะ	4.13	0.40	มาก	4.39	0.49	มาก	4.40	0.68	มาก
7. ด้านอักโกธะ	4.35	0.24	มาก	4.18	0.35	มาก	4.24	0.32	มาก
8. ด้านอวิหิงสา	4.60	0.24	มากที่สุด	4.27	0.33	มาก	4.32	0.36	มาก
9. ด้านขันติ	4.56	0.28	มากที่สุด	4.04	0.37	มาก	4.20	0.40	มาก
10. ด้านอวิโรธนะ	3.95	0.49	มาก	4.23	0.41	มาก	4.13	0.33	มาก
รวม	**4.22**	**0.11**	**มาก**	**4.28**	**0.26**	**มาก**	**4.29**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ปรากฏดังนี้

1.คณะผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.11) พิจารณาในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านอวิหิงสา ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=0.24) รองลงมา ได้แก่ ด้านขันติ ($\bar{X}$ =4.56, S.D.=0.28) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านทาน ($\bar{X}$ =3.91, S.D.=0.22)

2.เจ้าหน้าที่ โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.28, S.D.= 0.26) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านต่ำสุด ได้แก่ ด้านอาชชวะ ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.48) ด้านรองลงมา ได้แก่ ด้านมัททวะ ($\bar{X}$ =4.37, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านขันติ ($\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.37)

3. พนักงาน/ลูกจ้าง โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.33) พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านปริจาคะ ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.58) รองลงมา ได้แก่ ด้านตปะ หรือด้านตบะ ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.68) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.33)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	4.292	2	2.146	8.090	.000*
	ภายในกลุ่ม	54.912	207	.265		
	รวม	59.205	209			
2. ด้านศีล	ระหว่างกลุ่ม	.466	2	.233	.832	.437
	ภายในกลุ่ม	57.966	207	.280		
	รวม	58.431	209			
3. ด้านปริจาคะ	ระหว่างกลุ่ม	1.370	2	.685	2.588	.078
	ภายในกลุ่ม	54.802	207	.265		
	รวม	56.172	209			
4. ด้านอาชชวะ	ระหว่างกลุ่ม	.605	2	.303	1.049	.352
	ภายในกลุ่ม	59.720	207	.289		
	รวม	60.325	209			
5. ด้านมัททวะ	ระหว่างกลุ่ม	1.236	2	.618	2.319	.101
	ภายในกลุ่ม	55.156	207	.266		
	รวม	56.392	209			
6. ด้านตปะ	ระหว่างกลุ่ม	1.530	2	.765	2.366	.096
	ภายในกลุ่ม	66.925	207	.323		
	รวม	68.455	209			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. ด้านอักโกธะ	ระหว่างกลุ่ม	.620	2	.310	2.877	.059
	ภายในกลุ่ม	22.305	207	.108		
	รวม	22.925	209			
8. ด้านอวิหิงสา	ระหว่างกลุ่ม	2.238	2	1.119	9.984	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.202	207	.112		
	รวม	25.440	209			
9. ด้านขันติ	ระหว่างกลุ่ม	5.597	2	2.799	20.044	.000*
	ภายในกลุ่ม	28.903	207	.140		
	รวม	34.500	209			
10. ด้านอวิโรธนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.675	2	.838	5.475	.005*
	ภายในกลุ่ม	31.671	207	.153		
	รวม	33.346	209			
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.079**	**2**	**.040**	**.510**	**.601**
	ภายในกลุ่ม	**16.107**	**207**	**.078**		
	รวม	**16.187**	**209**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดำเนินการทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน

ตำแหน่ง	คณะผู้บริหาร ($\bar{X}$ =3.91)	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ =4.37)	พนักงาน/ลูกจ้าง ($\bar{X}$ =4.22)
คณะผู้บริหาร ($\bar{X}$ =3.91)	-	-.45535*	-.30639*
เจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ =4.37)	.45535*	-	.14896
พนักงาน/ลูกจ้าง ($\bar{X}$ =4.22)	.30639*	-.14896	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน พบว่า ตำแหน่งคณะผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่ และคณะผู้บริหาร กับ พนักงาน/ลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านอวิหิงสา

ตำแหน่ง	คณะผู้บริหาร ($\bar{X}$ =4.60)	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ =4.27)	พนักงาน/ลูกจ้าง ($\bar{X}$ =4.32)
คณะผู้บริหาร ($\bar{X}$ =4.60)	-	.33469*	.27816*
เจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ =4.27)	-.33469*	-	-.05653
พนักงาน/ลูกจ้าง ($\bar{X}$ =4.32)	-.27816*	.05653	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านอวิหิงสา พบว่า ตำแหน่งคณะผู้บริหาร กับ เจ้าหน้าที่ และคณะผู้บริหาร กับ พนักงาน/ลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านขันติ

ตำแหน่ง	คณะผู้บริหาร ($\overline{X}$ =4.56)	เจ้าหน้าที่ ($\overline{X}$ =4.04)	พนักงาน/ลูกจ้าง ($\overline{X}$ =4.20)
คณะผู้บริหาร ($\overline{X}$ =4.56)	-	.52259*	.36077*
เจ้าหน้าที่ ($\overline{X}$ =4.04)	-.52259*	-	-.16182*
พนักงาน/ลูกจ้าง ($\overline{X}$ =4.20)	-.36077*	.16182*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตำแหน่ง ด้านขันติ พบว่า ในส่วนตำแหน่งคณะผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ คณะผู้บริหารกับพนักงานลูกจ้าง และในส่วนของเจ้าหน้าที่กับพนักงาน/ลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการตอบคำถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ผู้บริหารควรรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ เกิดประโยชน์ กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ บุคลากรควรซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน บุคลากรควรมีความประพฤติดีงาม มีความเหมาะสมในการส่งเสริมคนดีมีคุณสมบัติที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ่างเรื่อง บุคลากรควรมีความซื่อตรงต่อเวลา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติกันและกัน แก้ปัญหาด้วยความเพียร มีความจริงใจพร้อมที่จะให้บริการด้วยความมุ่งมั่น และเข้าใจประชาชน บุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย บุคลากรควรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตปะ รองลงมา คือ ด้านอวิหิงสา ด้านอาชชวะ ด้านปริจาคะ ด้านมัททวะ ด้านศีล ด้านทาน ด้านอักโกธะ ด้านขันติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และ ให้ความ สนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดี เช่น ให้รางวัล ให้เลื่อนยศเลื่อนฐานะ ให้ค่าชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก รองลงมาผู้บริหารรู้จักเอาใจใส่ดูแลจัดสรรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์ได้รับความสุขได้รับความสะดวกปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวม มิใช่หมายจะเอาประโยชน์ส่วนตัว

1.2 ด้านศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรเป้าหมายความสำเร็จ ทำงานด้วยความทุ่มเท อุทิศตนเต็มที่กับงานทุกอย่าง และต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ

สำหรับทุกสถานการณ์ รองลงมา คือ บุคลากรมีสติสัมปชัญญะ มีศีลกำกับควบคุมแล้วทั้งกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน

1.3 ด้านปริจาคะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการทำหน้าที่ด้วยความเสียสละ ไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก ไม่เลือกปฏิบัติ ก็ย่อมเป็นที่รักของประชาชนโดยทั่วไป รองลงมา คือ บุคลากรยึดหลักธรรมในการนำตน นำคน นำงานเป็นหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานเพื่อความสำเร็จของงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.4 ด้านอาชชวะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ อันได้แก่ ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้ง เสียกลางคัน รองลงมา คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อบุคคล ไม่คิดคดทรยศต่อมิตรและผู้มีพระคุณ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อเวลา อันได้แก่ การทำงานตรงกับเวลานาทีที่กำหนดหมาย ไม่เอาเวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตน

1.5 ด้านมัททวะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการดำรงตัวดำรงตนเป็นผู้นำมีคุณลักษณ์ของความอ่อนโยน รองลงมา คือ บุคลากรมีความงามสง่าในท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบุคลากรมีหน้าที่หลักคือการน้อมกายและน้อมใจเข้าไปเชื่อมสมานไมตรีต่อคนกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชนและสังคม

1.6 ด้านตปะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของประชาชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีความถูกต้อง และชอบธรรม

1.7 ด้านอักโกธะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความเมตตาประจำใจไว้ระงับความขุ่นเคืองแห่งตน รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ก็แก้ปัญหานั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีปัญหาก็พยายามชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจหาทางแก้ปัญหา โดยไม่ใช้อารมณ

1.8 ด้านอวิหิงสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวดเร็วถูกต้อง ด้วยการมี สมาธิที่ดี รองลงมา คือ บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์กับประชาชนที่มาติดต่อด้วยความจริงใจมีความพร้อมที่จะให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความกรุณา ไม่ทารุณเบียดเบียนและกลั่นแกล้งให้ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน

1.9 ด้านขันติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รองลงมา คือ บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างทุ่มเท เพื่อการรักษาผลประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น และเข้าใจประชาชน

1.10 ด้านอวิโรธนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง รองลงมา คือ บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ด้านปริจาคะ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ เกิดประโยชน์กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ตน บุคลากรควรซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน บุคลากรควรมีความประพฤติดีงาม มีความเหมาะสมในการส่งเสริมคนดีมีคุณสมบัติที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง บุคลากรควรมีความซื่อตรงต่อเวลา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติกันและกัน แก้ปัญหาด้วยความเพียร มีความจริงใจพร้อมที่จะให้บริการด้วยความมุ่งมั่นและเข้าใจประชาชน บุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย บุคลากรควรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรใดๆ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดของบริษัท ซึ่งก็คือพนักงาน การจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้แน่ใจว่าองค์กรมีคนที่เหมาะสม มีทักษะที่เหมาะสม ในบทบาทที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ เช่น การสรรหาการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการความสัมพันธ์กับพนักงาน และสุขภาพและความปลอดภัย การจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้ขวัญกำลังใจของพนักงานดีขึ้น เพิ่มผลผลิต อัตราการลาออกลดลง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นบวก นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์โดยทำให้มั่นใจว่ามีพนักงานที่มีทักษะและมีแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนภารกิจ กล่าวโดยสรุปคือ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 3) ได้กล่าววาการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจของ ผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยดานบุคคลขององคการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะสงผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององคการ และยังสอดรับกับงานวิจัยของ คอลเลท (Conlette, 1995, pp. 1039-A) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า เพศและประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาบุคลกร ความต้องการในการพัฒนาบุคลในองค์กร ขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารความแตกต่างของการพัฒนาบุคลกรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของ ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตปะ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญ จึงได้อธิบายผลดังนี้

ด้านตปะ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรมีรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของประชาชน และบุคลากรมีการปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีความถูกต้อง และชอบธรรม สอดคล้องกับ เพชรธนินทร์ การะวิโก (2558, หน้า 129-130) กล่าวว่า ความสำคัญของหลักธรรม ทศพิธราชธรรม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรนำหลักธรรมทศพิธราชธรรมเพื่อไป ประยุกต์ใช้ในศตวรรษที่ 21 โดย ตปะ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีจิตสำนึกความละอายและเกรงกลัวต่อความชั่วทั้งปวง ให้เกิดมีขึ้นในตัวและการรู้จักอดทนอดกลั้นต่ออารมณ์ที่มากระทบไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีก็ตาม และยังสอดรับกับงานวิจัยของ พระธราธร นาถธมฺโม (เทพวรรณ) (2562) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง การบริหารงาน

ตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (X =3.82) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านทาน ด้านศีล ด้านปริจจาคะ ด้านอาชชวะ ด้านมัททวะ ด้านตปะ ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญ จึงได้อธิบายผลดังนี้ ด้านอวิโรธนะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน บุคลากรยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับ พุทธทาสภิกขุ (2558) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง สิ่งที่ซึ่งเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์ เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ โดย อะวิโรธะนัง หรือ อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่มีอะไรพิรุธ ไม่มีอะไรวิรุธ หรือ พิรุธ คือไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุธ หมายความว่า ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้องที่จะนำมาซึ่งจะนำความผิดพลาด คือ อันตราย หรือทุกข์โทษโดยประการทั้งปวง “อะวิ โรธะนัง” แปลว่า ไม่มีอะไรที่พิรุธ คือ ผิดไปจาก ทางที่ควรจะเป็น คำว่า ไม่มีอะไรพิรุธนี้อาจจะขยายใจความออกไปได้ถึงตัวเป็นสัมมันตะ คือ ความถูกต้อง 10 ประการ ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ คือ ถูกต้องในความคิดความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจา ถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติควบคุมตัวเอง ถูกต้องในความมีสมาธิ คือ จิตอันมั่นคง และในที่สุดก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้ายและก็ถูกต้องในผล คือ ความหลุดพ้น จากความทุกข์อย่างถูกต้อง นี่คำว่า “ไม่มีพิรุธ” คือมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ทุกอย่างทุกประการ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสมกับที่อยู่เป็นข้อรั้งท้าย ข้อสำคัญที่สุดมักจะอยู่รั้งท้าย อย่างนี้แล้ว “อะวิโรธะนะ” ความไม่มีอะไรพิรุธนี้ เป็นเรื่องปัญญา อย่าได้เข้าใจว่า ทำไมในทศพิธราชธรรมทั้ง 10 นี้ ไม่มีคำว่าปัญญา มีข้อปัญญา ปัญญาอย่างยิ่งที่ข้อสุดท้าย คือ “อะวิ โรธะนะ” ความไม่มีอะไรพิรุธ เป็นอันว่าหลักสำคัญทั้งหมดมีอยู่ในทศพิธราชธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นตัวพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา ดังนั้นทศพิธราชธรรมจึงประกอบด้วยอยู่ด้วย ไตรสิกขาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และสอดรับกับวิจัยของนนทพรรณ์ ธนบุณยเกียรติ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัยพบว่า1.ศึกษาระดับการนำหลักทศพิธราชธรรม ไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านทาน อยู่ในระดับมาก และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านศีล ด้านอักโกธะ

ด้านมัททวะ ด้านตะปะ ด้านขันติ ด้านปริจจาคะ ด้านอาชชวะ ด้านอวิหิงสา และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านอวิโรธนะ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีรายละเอียดดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนมักมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในบางเรื่อง เพราะอาจมีความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน หรือได้รับข้อมูลหรือมุมมองที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ อิทธิพลทางสังคมและความปรารถนาที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมหรือความคิดเห็นของผู้อื่นก็สามารถมีบทบาทในการกำหนดความคิดเห็นของผู้คนได้ สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าแม้ว่าผู้คนอาจมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีมุมมองที่หลากหลายและความคิดที่หลากหลายในหัวข้อใดก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรง คุ้มพาล, ธรวรรณ มะโนรา, สมจิตร โตนชัยภูมิ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีระดับพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลัก ทศพิธราชธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอวิโรธนะ มีคาเฉลี่ยสูงสุด และด้านทานที่มีคาเฉลี่ยต่ำที่สุด และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตาม หลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระหว่างครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ด้านปริจาคะ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนในวัยต่างๆ มีประสบการณ์ชีวิตและมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นของพวกเขา คนอายุน้อยอาจมีความคิดเห็นแตกต่างกันเมื่อเทียบกับคนที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากการสัมผัสกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ คนรุ่นต่างๆ อาจได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความเชื่อและทัศนคติของพวกเขา สิ่งสำคัญคือต้องเคารพและพิจารณาความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการสื่อสารระหว่างคนทุกวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวราวุฒิ มหาวีโร (2559) ได้ศึกษาวิจัยวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดรอยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่ มี สถานะ ต่างกัน มีความคิดเห็นตอการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององคการบริหารสวนตำบลเขวาทุง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตาม

หลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดรอยเอ็ด แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้คนมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพราะการเข้าถึงการศึกษาไม่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน ปัจจัยต่างๆ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานที่ และความเชื่อทางวัฒนธรรมล้วนส่งผลต่อการเข้าถึงการศึกษาของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้คนยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเนื่องจากพวกเขามีประสบการณ์ มุมมอง และค่านิยมที่ไม่เหมือนใครซึ่งหล่อหลอมความเชื่อและทัศนคติของพวกเขา สิ่งสำคัญคือต้องเคารพและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่าง เนื่องจากอาจนำไปสู่ความเข้าใจอย่างรอบด้านมากขึ้นในหัวข้อหนึ่ง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประภาส โชติเมธี (รักไร่) (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผลวิจัยนั้นนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโบสถ์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

2.4 จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนเรามีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เพราะพวกเขามีทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งแสดงถึงชุดของหน้าที่และงานเฉพาะที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ นอกจากนี้ ผู้คนยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเนื่องจากพวกเขามีประสบการณ์ชีวิต ค่านิยม และความเชื่อที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องปกติที่จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสิ่งสำคัญคือต้องเคารพและรับฟังมุมมองของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร แพรมวน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรูเชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามตามการรับรูเชิงประจักษของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ด้านความเป็นผู้รู้จักกาล ด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน และด้านความเป็นรู้จักความ ความเป็นผู้รู้หลักและรูจักผล และพบว่า การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู เชิงประจักษของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สวน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหนง เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ แตกต่างกัน มีการรับรูคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำเอาหลักทศพิธราชธรรม มาปรับใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาบุคลากรต่อไป

2) หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมคณะผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการจัดโครงการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมีที่พึ่งประสงค์ และจัดกิจกรรมบนพื้นฐานของข้อมูลที่พบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการนำเอาหลักทศพิธราชธรรม มาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ระดับมากในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อส่งเสริมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการส่งเสริม ด้านตปะ คือ บุคลากรควรรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2) ในขั้นตอนของการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม ในการดำเนินงานบริหาร ควรเพิ่ม ด้านอวิโรธนะ คือ บุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน โดยวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและผลกระทบในการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กมล ฉายาวัฒนะ. (2554). *บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า.* กรุงเทพฯ: เก็ทไอเดีย.

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. (2565). *หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.* ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

เกษม วัฒนชัย. (2559). *คุณครูที่รัก บุญแล้วที่เกิดมาเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.

แก้ว ชิดตะขบ (2550). *คู่มือพุทธศาสนิกชน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทรงวิทย์ แก้วศรี. (2530). *พระเจ้าอโศกมหา กับพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

เธียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2546). *ศัพทานุกรมไทย ฉบับอธิบายสองภาษา.* กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประเวศ วะสี. (2545). *การพัฒนามนุษย์แนวใหม่เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

พระครูศิริปัญญามุนี (อ่อน). (2546). *มงคลทีปนีแปล.* กรุงเทพฯ: เลี่ยงเชียงจงเจริญ.

พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาจันทบุรีนฤนาท. (2513). *ปทานุกรมบาลี-ไทย-อังกฤษ-สันสกฤต.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดศิวพร.

พระชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺโน. (2552). *ธรรมวาทะข้อคิด.* กรุงเทพฯ: เลี่ยงเชียงการพิมพ์.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส ภิกขุ). (2551). *ทศพิธราชธรรม : การให้ทานที่ไม่ต้องเสียเงินแล้วยังได้นิพพาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม.* กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2542). *การศึกษาเริ่มต้นเมื่อคนกินอยู่เป็น.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต. (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ 1)* พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2554). *พุทธสันติวิธี : การบูรณาการหลักการและเครื่องมือจัดการความขัดแย้ง.* กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

พระศิริปณฺญามุนิ (อ่อน). (2506). *คัมภีร์มงคลทีปนีแปล.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียงจงเจริญ.

พุทธทาสภิกขุ. (2537). *หัวใจพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ : ธรรมสภา

พุทธทาสภิกขุ. (2553). *คู่มือมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

วิสิษฐ์ เดชกุญชร. (2551). *รอยพระยุคลบาท บันทึกความทรงของพล.ต.อ.วสิษฐ เดชกุญชร.* กรุงเทพฯ: มติชน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2562.* นนทบุรี: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2555). *หลักธรรม หลักทำตามรอยพระยุคลบาท.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด. (2565). *อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด.* ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด.

มัลลิกา ต้นสอน. (2554). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพฯ: บริษัท ธนวัชการพิมพ์ จำกัด.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2553). *ทศพิธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นครปฐม: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรี.

พุทธทาสภิกขุ. (2539). *ทาน ศีล ภาวนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

Armstrong, (2005). *Multiple Intelligences in the classroom* (2nd ed). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Beane, J. A. (1991). *Curriculum Planning and Development*. Boston: Allyn and Bacon.

Collette, B. B. (1995). G*uia FAO para la Ideninfication de Especies para los fines de la pesca.* Pacifico centro oriental.

Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). *The Science of Administration*. New York: Columbia University.

John D. (2002). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.

Kimmet, Philip. (2005). *The Politics of Good Governance in the Asian 4*. Griffith: Master Degree Griffith University.

Philip. (2005). *Marketing Management* 11th ed. NJ.: Prentice-Hall.

Schermerhorn. J. R. (1999). *Management* (5th ed.). USA: John Wiley and Sons.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

พิมพ์ลัดดา ยศพล. (2554). *การพัฒนาแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร โรงเรียนชุมชนนาสีนวลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เพชรธนินทร์ การะวิโก. (2558). *ทศพิธราชธรรมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในศตวรรษที่ 21.* ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดำรง คุมพาล, ธรวรรณ มะโนรา, สมจิตร โตนชัยภูมิ. (2552). *พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2.* การคนควาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ถนัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาธิบาล.* ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

นนทพรรณ์ ธนบุณยเกียรติ์. (2559). *การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

พระมหาภาสกร คุณุตฺตโร (ดอกจันทร์). (2549). *การศึกษาวิเคราะห์เรื่องบุญในพระพุทธศาสนา.* วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระวราวุฒิ มหาวโร (ถาวะโร). (2559). *การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตาบลเขวาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

ประยงค์ แสนบุราณ. (2557). หลักธรรมในการปกครองของพระพุทธศาสนา Principles in the governance of Buddhism. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 30*(3), 144-150.

พระธราธร นาถธมฺโม (เทพวรรณ). (2562). การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ, 2*(1), 1-24.

พระมหาอมร มหาลาโภ. (2561). ทศพิธราชธรรมกับการปกครองของไทยในปัจจุบัน. *วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 1*(2), 94-105.

อำนาจ ยอดทอง (2562). วิเคราะห์เชิงวิพากษ์แนวคิดว่าด้วยทศพิธราชธรรมในพระพุทธศาสนาคือธรรมาภิบาล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร, 7*(1), 1-19.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Kim, Y. (2003). Measuring an assessing internet service quality at public libraries. *Dissertation abstracts international, UMI No. 3101246*.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological, 3*(1), 42-48.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

พุทธทาสภิกขุ. (2558). *ธ ทรงครองแผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม.* สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2565, จาก http://www1.onab.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=3411:2010-08-03-12-45-43&catid=96:2009-09-19-10-13-59&Itemid=326.

ประภัสสร เสวิกุล. (2562). *จริยธรรมของผู้บริหาร.* สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2565, จาก https://www.komchadluek.net/news/politic/1645031.

ปัทมา ปัทสาธุ. (2555). *การบริหารโดยใช้หลักทศพิธราชธรรม*. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2565, จาก https://www.gotoknow.org/posts/282143.

สาโรจน์ กาลศิริศิลป์. (2553). *ทศพิธราชธรรม*. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2565, จาก https://www.mcu.ac.th/article/detail/511.

Gusztav Names. (2005). *community relaxation*. Retrieved August 09, 2022, from https://www.m-society.go.th/article_attach/8965/11327.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูสีลสราธิคุณ, ดร.

วุฒิการศึกษา

พธ.ด. (ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พธ.ม. (ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พธ.บ. (ศาสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง : อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

2) พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.

วุฒิการศึกษา

ร.ด. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ศน.ม. (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พธ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการร้อยเอ็ด, อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นายเอกภพ โรจนธรรม

วุฒิการศึกษา

น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นบ.ท. (เนติบัณฑิตไทย) เนติบัณฑิตยสภา

น.ม. (นิติศาตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำเร็จการอบรมกฎหมายปกครอง “หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง” ตามมาตรฐานที่ ก.ศป.รับรอง รุ่นที่ 6 จากมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ร่วมกับสำนักงานศาลปกครอง

ตำแหน่ง : นิติกรชำนาญการพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข
หนังสือความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๑๙๔ **วันที่** ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูสิลสราธิคุณ, ดร.

ด้วย นางสิริจรรยา ต้นทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๓๕๐๖๗๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (INTERGATION BASED ON TEN PRINCIPLES OF A RIGHTEOUS KING IN THE ADMINISTRATION OF PERSONNEL UNDER ROI ET PROVINCE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

พระครูสิลสราธิคุณ

พระครูสิลสราธิคุณ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๙๕๔ **วันที่** ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูสมุห์ ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.

ด้วย นางสิริจรรยา ต้นทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๓๕๐๖๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (INTERGATION BASED ON TEN PRINCIPLES OF A RIGHTEOUS KING IN THE ADMINISTRATION OF PERSONNEL UNDER ROI ET PROVINCE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ยินดีร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(พระครูสมุห์ศิลาศักดิ์ สุเมโธ, ดร.)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๒๖๑

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นายเอกภาพ โรจนธรรม นิติกรชำนาญการพิเศษ

ด้วย นางสาวทิวาพร รักพงษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๕๐๖๓๒๐๐๓ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลด้วยอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF GOOD GOVERNANCE WITH THE PRINCIPLE OF FOUR PATHS IN THE OPERATION OF THE ROI ET PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION.)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘-๗๒๑๓-๒๗๘๘

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๓๘
www.roc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๗/ ๐๒๗๕

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
เลขรับ 4820
วันที่ 15 พ.ค. 66
เวลา 11.00

สำนักปลัด อบจ.ร้อยเอ็ด
เลขรับที่ 737
วันที่ 16 พ.ค. 66
เวลา 09.20

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นางสิริจรรยา ต้นทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๓๕๐๖๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (INTERGATION BASED ON TEN PRINCIPLES OF A RIGHTEOUS KING IN THE ADMINISTRATION OF PERSONNEL UNDER ROI ET PROVINCE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

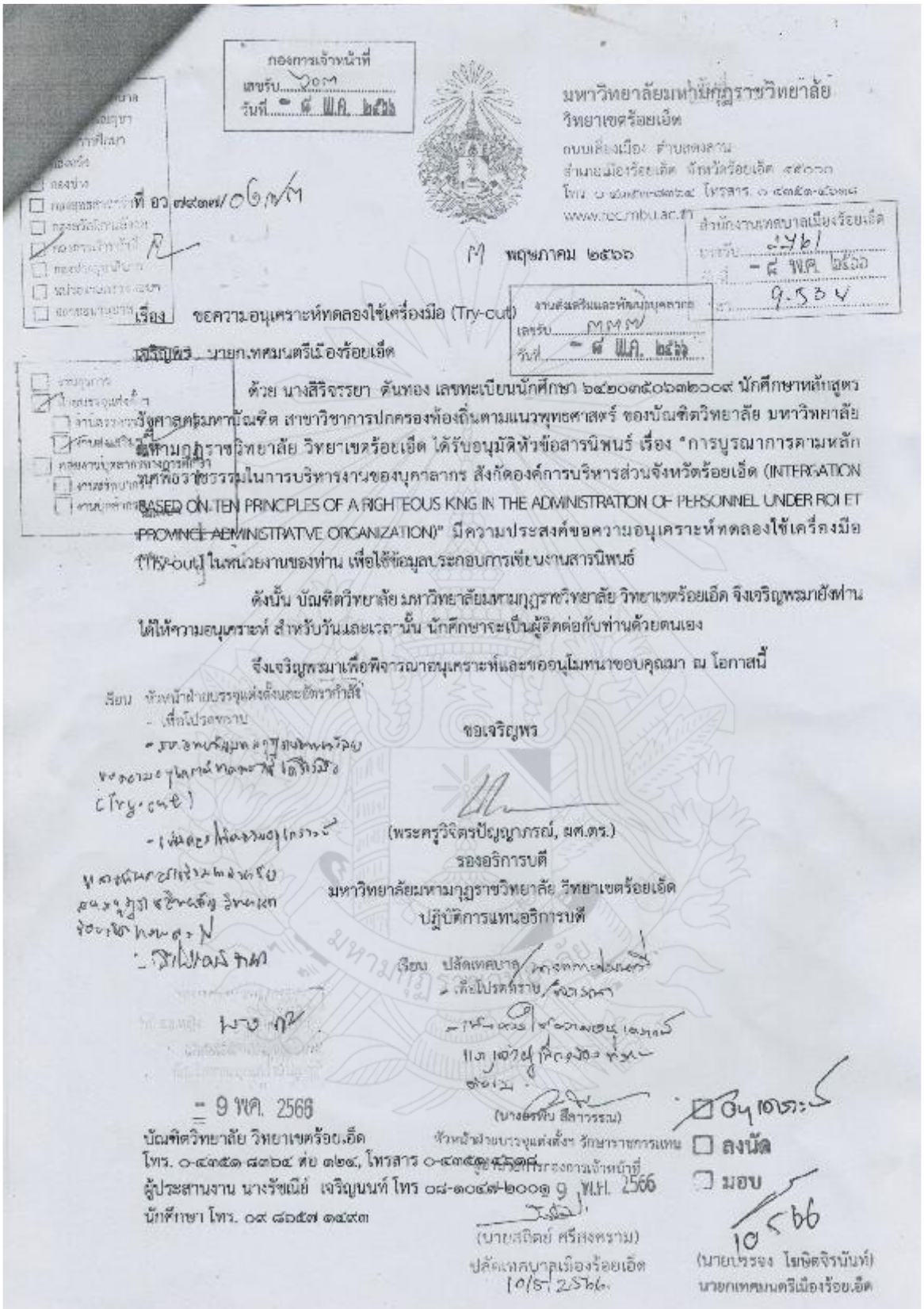
จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอรอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๕๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา โทร. ๐๙ ๘๖๙๗ ๑๙๙๓

(นายเศกสิทธิ์ ไวนิยมพงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด



กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ ๒๐๓
วันที่ ๙ พ.ค. ๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลหงส์
สำนักงานวิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐ ๔๓๕๑-๔๓๒๔ โทรสาร. ๐ ๔๓๕๓-๔๖๓๘
www.roi.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๓๗/๐๖๗

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สำนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
รับที่ ๔๗๖๑
๙ พ.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๙.๕๖ น.

งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
เลขรับ ๓๓๗
วันที่ ๙ พ.ค. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เรียน นายก.เทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

ด้วย นางสิริจรรยา ดันทอง เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๓๕๐๖๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด (INTERGRATION BASED ON TEN PRINCPLES OF A RIGHTEOUS KNG IN THE ADMINISTRATION OF PERSONNEL UNDER ROI ET PROVINCE ADMINISTRATIVE ORGANIZATION)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๙ พ.ค. 2566

(นางสาวนิ่ม สีลาวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

☑ อนุเคราะห์
☐ ลงนัด
☐ มอบ

๑๐ พ.ค. 2566

(นายเฉลิมชัย ศรีสงคราม)
ปลัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
๑๐/๕/๒๕๖๖

(นายเกรียง โยษิตจิรนันท์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อย.เอ็ด

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๒๔ ต่อ ๓๒๑, โทรสาร ๐-๔๓๕๓-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙ ๘๑๕๗ ๑๔๙๓

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

****

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานการณ์การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ครบทุกข้อเพื่องานวิจัยครั้งนี้จะได้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพสามารถนาผลมาใช้เป็นผลประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

4. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถาม หรือหน่วยงานของท่านโดยประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งวาคงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี และขอบคุณในความร่วมมือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

สิริจรรยา ตันทอง

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1) ชาย
☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 20-40 ปี
☐ 41 -60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ 2) ปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐ 1) คณะผู้บริหาร (นายกฯ รองนายกฯ ปลัด/ รองปลัด หัวหน้ากอง/ ฝ่าย/งาน)
☐ 2) เจ้าหน้าที่
☐ 3) พนักงาน/ลูกจ้าง

ตอนที่ 2 สถานการณ์การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย √ ลงช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติ

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านทาน						
1	ผู้บริหารรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทางานเพื่อให้เกิดประโยชน์ กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ส่วนตัว					
2	ผู้บริหารรู้จักเอาใจใส่ ดูแล จัดสรรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ ให้ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับประโยชน์ได้รับความสุข ได้รับความ สะดวกปลอดภัย					
3	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และให้ความ สนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงาม ความดีเช่น ให้รางวัล ให้เลื่อนยศ เลื่อนฐานะ ให้คำชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกาลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก					
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาช่วยให้ความสว่าง แนะนำทำให้ดู					
5	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างแม้หากผู้น้อยผิดพลาด ไปบ้างโดยมิได้ตั้งใจ ผู้ใหญ่ก็ต้องรู้จักให้โอกาส แก้ไขให้อภัยให้นำใจ นำมาซึ่งความสามัคคีใน หมู่คณะ					
2. ด้านศีล						
6	บุคลากรมีความประพฤติดีงาม มีความ เหมาะสมในการส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม					
7	บุคลากรรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติ คุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่ เคารพนับถือของประชาชน					
8	บุคลากรมีเป้าหมายทำงานให้สำเร็จ ทำงานด้วย ความทุ่มเท อุทิศตนเต็มที่กับงานทุกอย่าง และ ต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอสำหรับทุก สถานการณ์					
9	บุคลากรมีสติสัมปชัญญะ มีศีลกำกับควบคุม แล้วทั้งกายกรรม วจีกรรม และมโนกรรม					

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	บุคลากรมีความเป็นผู้นาองค์กร จะต้องสร้าง ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
3. ด้านปริจาคะ						
11	บุคลากรมีความเสียสละไม่ว่าจะเป็นเสียสละวัตถุหรือความสุขต่างๆของตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่างๆ ของตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม					
12	บุคลากรดำรงตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง					
13	บุคลากรเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างย่อมจักได้รับความ ร่วมมือจากทุกๆฝ่ายและทำผลงานออกมาเพื่อดูแลประเทศชาติสังคมได้อย่างต่อเนื่อง					
14	บุคลากรยึดหลักธรรมในการนำตน นำคน นำ งานเป็นหลักธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานเพื่อความสำเร็จของงาน					
15	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรและ ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
16	บุคลากรมีการทำหน้าที่ด้วยความเสียสละ ไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก ไม่เลือกปฏิบัติ ก็ย่อมเป็นที่รักของประชาชนโดยทั่วไป					
4. ด้านอาชชวะ						
17	บุคลากรมีความซื่อตรงต่อบุคคล ไม่คิดคดทรยศ ต่อมิตรและผู้มีพระคุณ					
18	บุคลากรมีความซื่อตรงต่อเวลา อันได้แก่ การ ทางานตรงกับเวลานาทีที่กำหนดไว้ไม่เอา เวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตน					
19	บุคลากรมีความซื่อตรงต่อวาจา อันได้แก่ รับปากไว้กับใครอย่างไรก็พยายามปฏิบัติ ให้ได้ตามนั้น					
20	บุคลากรมีความซื่อตรงต่อหน้าที่ อันได้แก่ ตั้งใจ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้ง เสียกลางคัน					

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	บุคลากรมีความซื่อตรงต่อความดี อันได้แก่ รักษาความดีที่เรียกว่าธรรม ไว้มิให้เสียหาย เช่น ความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ความชอบ ธรรม และความเป็นธรรม					
22	บุคลากรมีความซื่อตรงต่อตนเอง อันได้แก่การ ไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ ของ ตน เอาเหตุผลเข้าปรับปรุงกับเหตุการณ์อันเป็น แนวความคิดของตน ไม่ฝืนใจประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ไม่ดีงาม ผิดจากปฏิญาณของตน					
5. ด้านมัททวะ						
23	บุคลากรมีการแสดงกิริยาอ่อนโยน อ่อนน้อม เป็นคนไม่แข็งกระด้าง					
24	บุคลากรมีอัธยาศัยไมตรีทีไม่เย่อหยิ่ง หยาบคายกระด้าง ถือตัวถือตน					
25	บุคลากรมีความงามสง่าในท่วงทีกิริยาสุภาพ นุ่มนวลละมุนละไม					
26	บุคลากรมีการดำรงตัวดำรงตนเป็นผู้นำมีคุณ ลักษณ์ของความอ่อนโยน					
27	บุคลากรเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่คน อื่นๆ และชุมชน					
28	บุคลากรมีหน้าที่หลักคือการน้อมกายและน้อม ใจเข้าไปเชื่อมสมานไมตรีต่อคนกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชมชนและสังคม					
6. ด้านตปะ						
29	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของ ประชาชน					
30	บุคลากรรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้ พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ ตามที่รับปาก หรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ					
31	บุคลากรปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมัน ในคุณงามความดี ความถูกต้อง และชอบธรรม					

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7. ด้านอักโกธะ						
32	บุคลากรมีความเมตตาประจำใจไว้ระงับความ ขุ่นเคืองแห่งตน					
33	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ก็แก้ปัญหา นั้นๆ ด้วยความสุขุม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี					
34	เมื่อมีปัญหาก็พยายามชี้แจงเหตุผลทำความ เข้าใจหาทางแก้ปัญหา โดยไม่ใช้อารมณ์					
8. ด้านอวิหิงสา						
35	บุคลากรมีความกรุณา ไม่ทารุณเบียดเบียนและ กลั่นแกล้งให้ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน					
36	บุคลากรทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ ถ้วน รวดเร็วถูกต้องด้วยการมี สมาธิที่ดี					
37	บุคลากรมีมนุษย์สัมพันธ์กับประชาชนที่มา ติดต่อด้วยความจริงใจ มีความพร้อมที่จะ ให้บริการ					
9. ด้านขันติ						
38	บุคลากรมีความอดทนต่อความเหนื่อยยากต่อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชน					
39	บุคลากรทำงานในหน้าทีอย่างทุ่มเท เพื่อการ รักษาผลประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวม					
40	บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น และเข้าใจประชาชน					
10. ด้านอวิโรธนะ						
41	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยง ธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติ หน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
42	บุคลากรยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่ เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง					
43	บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่าง ยุติธรรมทุกคน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน ของ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่าน



ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

<u>หมายเหตุ</u>: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	151.5667	388.461	.570	.905
x2	151.8000	378.648	.858	.904
x3	151.6667	379.471	.854	.904
x4	151.6667	374.368	.923	.904
x5	151.5667	381.702	.829	.904
x6	151.6333	373.757	.941	.904
x7	151.5000	386.534	.785	.904
x8	151.8000	376.441	.881	.904
x9	151.7000	383.872	.655	.905
x10	151.8000	392.303	.446	.905
x11	151.4333	390.599	.707	.905
x12	151.4667	387.706	.844	.904
x13	151.5667	379.289	.922	.904
x14	151.7667	384.392	.749	.904
x15	151.7667	378.944	.789	.904
x16	151.5667	384.047	.738	.904

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x17	151.6333	375.551	.933	.904
x18	151.5667	388.461	.570	.905
x19	151.8000	378.648	.858	.904
x20	151.6667	379.471	.854	.904
X21	151.5667	388.461	.570	.905
x22	151.8000	378.648	.858	.904
X23	151.6667	379.471	.854	.904
X24	151.6667	374.368	.923	.904
X25	151.5667	381.702	.829	.904
X26	151.6333	373.757	.941	.904
X27	151.5000	386.534	.785	.904
X28	151.8000	376.441	.881	.904
X29	151.7000	383.872	.655	.905
X30	151.8000	392.303	.446	.905
X31	151.4333	390.599	.707	.905
X32	151.4667	387.706	.844	.904
X33	151.5667	379.289	.922	.904
X34	151.7667	384.392	.749	.904
X35	151.7667	378.944	.789	.904
X36	151.5667	384.047	.738	.904
X37	151.6333	375.551	.933	.904
X38	151.5667	388.461	.570	.905
X39	151.8000	378.648	.858	.904
X40	151.6667	379.471	.854	.904
X41	151.5667	388.461	.570	.905
X42	151.8000	378.648	.858	.904
X43	151.6667	379.471	.854	.904

สรุปมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .904

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสิริจรรยา ตันทอง

วัน เดือน ปีเกิด : วันเสาร์ ที่ 26 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2513

ที่อยู่ปัจจุบัน : องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

: E-mail : SirijunyaTontong@gmail.com

: Tel: 0986471493

ID line: knw2612

ประวัติการศึกษา : พ.ศ. 2525 :ระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลขอนแก่น

: จ.ขอนแก่น

: พ.ศ. 2530 :ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จ.ขอนแก่น

: พ.ศ.2532 :ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

: พ.ศ. 2534 :ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพพิเศษ (ปวส.) โรงเรียน

: เทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอเมือง

: จังหวัดขอนแก่น

พ.ศ. 2541 : ระดับปริญญาตรี คณะศิลปะศาสตร์ สาขาการจัดการ สถาบันราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย

พ.ศ. 2566 : กำลังศึกษา ระดับปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย