



การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม  
หลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

USING OF THE RULE OF LAW IN THE ADMINISTRATION RELATED WITH  
PERFORMANCE ON THE PRINCIPLES OF DASABIDHARAJADHAMMA  
OF NONTHONG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,  
WAENG YAI DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE

พระสุนทร กนตสีโล (ข้าราชการ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม  
หลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น



พระสุนทร กนตลีโล (ข้ากรม)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Using of the rule of law in the administration related with  
Performance on the principles of Dasahbiharajadhamma of  
Non Thong sub-district Administrative organization,  
Waeng Yhai District Khonkaen Province

Phra Soontorn Kantasilo (Chamkrom)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for The Degree of  
Master of Arts  
(Public Administration)

Graduate School  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Bangkok, Thailand  
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลัก ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” เป็นส่วน หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

( พระสุธีธรรมมานันต์, ผศ.ดร. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

( พระมหาไชว ทสสนิโย, ดร. )

กรรมการ

( ดร.ปัญญา คล้ายเดช )

กรรมการ

( ผศ.ดร. ชาญชัย ฮวดศรี )

กรรมการ

( รศ. สำเริง จันทสุวรรณ )

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร. ชาญชัย ฮวดศรี

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

( พระสุนทร กนตสีโล/ข้ากรม )

**ชื่อวิทยานิพนธ์** : การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนโนนทอง  
อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

**ผู้วิจัย** : พระสุนทร กนตสีโล (ข้าราชการ)

**ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**

: ดร. ปัญญา คล้ายเดช ป.ธ.๗, พธ.บ. (เศรษฐศาสตร์)

ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), Ph.D.(Pol.Sc.)

: ผศ.ดร. ชานูชัย ฮวดศรี ป.ธ.๓, พธ.บ. (สังคมศึกษา)

M.A.(Pol.sc), Ph.D.(Soc.Sc.)

**วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๘ /มกราคม/ ๒๕๕๗

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น (๒) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น (๓) เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และพนักงานหน่วยกู้ชีพ รวมจำนวน ๑๔๙ คน โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการรับแบบสอบถาม โดยกำหนดให้กลุ่มประชากรมีเวลาตอบแบบสอบถามเป็นเวลา ๑๐ วัน จึงขอรับแบบสอบถามคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ๑๓๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ นำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัยพบว่า

๑) การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) แยกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๕) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๕) การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๗)

๓) การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.820$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง ๑๑ ข้อ



**Thesis title** : Using of the rule of law in the administration related with Performance on the principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub-district Administrative Organization, Waeng Yhai District, Khonkaen Province

**Researcher** : Phra Soontorn Kantasilo (Chamkrom)

**Degree** : Master of Arts (Public Administration)

**Thesis Supervisory Committees**

: Dr. Panya Klaydesh, B.A. Pali VII, B.A., (ECON.),  
M.A.(Pub. Ad.), Ph.D.(Pol.Sc.)

: Asst. Prof. Dr. Chanchai Huadsri, B.A. Pali III,  
B.A. (Social Study), M.A.(Pol.Sc.), Ph.D.(Soc.Sc.)

**Date of Graduation** : 8 /January /2014

**Abstract**

The objectives of this research were : (1) To study using of the rule of law in the administration related with performance on the principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub-district administrative organization, Waeng Yhai District Khonkaen Province, (2) To study the principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub-district administrative organization, Waeng Yhai District Khonkaen Province, (3) To study the relation between using of the rule of law in the administration and performance on the principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub -district administrative organization, Waeng Yhai District Khonkaen Province. People that this research refers are people who perform their duty under the District Management Organization of Non Thong, Waeng Yhai, Khon Kaen such as members of District Management Organization, government officers, government employees, employees, temporary employees, volunteer workers in civil defense, and rescue workers, in total 149 people. The researcher had studied all the samplers in order to collect data. The tool that is used in this research is questionnaire. The researcher distributed the questionnaire to all samplers by explaining the purpose of giving out questionnaire, how to answer it, and limited the time duration of distributing the questionnaire. The samplers had 10 days to answer the questionnaire then the researcher collected them back. The researcher had examined the integrity of all questionnaires. The result is the questionnaires that are able to apply in this research are 135 questionnaires, 90.6%. The researcher analyzed and evaluated all

information by using instant statistics computer program to calculate information such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

**A result of this study was found in the following aspects :**

1. The using of the rule of law in the administration related with performance on the principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub-district administrative organization, Waeng Yhai District Khonkaen Province, was in the high level (Mean = 3.76), and each of them is also in very good level.

2. The principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub-district administrative organization, Waeng Yhai District Khonkaen Province, was in the high level (Mean = 3.76), and each of them is also in very good level. The performance of equity has the highest mean (mean = 3.95). The second-highest is the performance of generosity (mean = 3.85). The one that has the lowest in mean is the performance of no anger (mean = 3.57).

3. The using of the rule of law in the administration related with performance on the principles of Dasabidharajadhamma of Non Thong sub-district administrative organization, Waeng Yhai District Khonkaen Province, was in the very high positive correlation coefficient ( $r = 0.82$ ).

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอ  
ระบุนามไว้เพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ปัญญา คล้ายเดช ประธานกรรมการที่ปรึกษาและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร.ชาญชัย ฮวดศรี กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะการศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยมา  
ตั้งแต่ต้น ขอขอบคุณ นางสาวจุฬามณี แก้วโพหนอง ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และช่วยชี้แนวทาง  
ตรวจแก้วิทยานิพนธ์ให้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ พระมหาโชวี ทสสนีโย, ดร. ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์  
สำเร็จ จันทรสวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย คือ  
พระมหาสำราญ กมมสุทฺธ, ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ดร. สุวิน ทองปั้น อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี สิบตำรวจเอกยุทธสินธ์ โสมาเกต และทุกท่าน ที่ได้ช่วยให้  
คำแนะนำแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอบคุณท่านผู้เป็นเจ้าของตำราและผู้จัดทำเว็บไซต์ทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลในการทำ  
วิจัยครั้งนี้

ขอบคุณท่านผู้มีอุปการคุณที่ได้ให้ความอุปถัมภ์ปัจจัย ๔ เพื่อใช้ในการศึกษาและอำนวยความสะดวกในการเดินทาง และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูล  
เจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุดทุกแห่งที่ผู้วิจัยเข้าไปใช้บริการ ได้แก่ ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ด้วยความเมตตาปรานีจากทุกท่านที่กล่าวมานี้ ตลอดถึงท่านที่ไม่ได้ระบุนาม ไว้ในที่นี้  
ที่ได้มีส่วนช่วยเหลือ จึงทำให้วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จลงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระครูประสิทธิ์กาญจนารมณ เจ้าอาวาสวัด  
กาญจนาราม ขอขอบพระคุณ คุณแม่อมร พงศ์นพรัตน์ และคุณแม่ สิว อ่อนอุบล ที่ได้อนุเคราะห์  
สนับสนุนทุนการศึกษาทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จ และขออน้อมบูชาพระคุณบิดา-มารดา ผู้ให้ทุกสิ่งทุก  
อย่างทั้งทางโลกและทางธรรม ที่ได้ให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณ  
ทุกท่านที่ทำงานวิจัยชิ้นนี้ประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้  
ผู้วิจัยขอถวายเป็นเครื่องบูชาแด่พระพุทธศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ทุก  
ผู้ทุกนาม และผู้มีกุศลจิตทุกท่าน ขอให้ได้รับอานิสงส์นี้โดยทั่วกันเทอญ

พระสุนทร กนตสีโล (ข้ากรม)

๙ ธันวาคม ๒๕๕๖

## สารบัญ

| เรื่อง                                                                        | หน้า      |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย                                                               | ก         |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                                            | ค         |
| กิตติกรรมประกาศ                                                               | จ         |
| สารบัญ                                                                        | ฉ         |
| สารบัญตาราง                                                                   | ซ         |
| สารบัญแผนภาพ                                                                  | ญ         |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ                                                     | ฎ         |
| <b>บทที่ ๑ บทนำ</b>                                                           | <b>๑</b>  |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                                            | ๑         |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย                                                   | ๔         |
| ๑.๓ ขอบเขตการวิจัย                                                            | ๔         |
| ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ                                                       | ๕         |
| ๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย                                                        | ๕         |
| ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย                                           | ๖         |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                                 | ๗         |
| <b>บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>                            | <b>๑๐</b> |
| ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักนิติธรรม                                          | ๑๐        |
| ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรม                                               | ๑๖        |
| ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน                                          | ๒๘        |
| ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน                                         | ๓๑        |
| ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์                                               | ๓๕        |
| ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น                                      | ๓๖        |
| ๒.๗ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล                                 | ๔๒        |
| ๒.๘ สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น | ๔๗        |
| ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                                     | ๕๒        |
| ๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย                                                     | ๕๖        |

|                                                                                                                                       |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>                                                                                                     | <b>๕๗</b>  |
| ๓.๑ รูปแบบการวิจัย                                                                                                                    | ๕๗         |
| ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                                                                                                           | ๕๗         |
| ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                                                                                        | ๕๗         |
| ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล                                                                                                               | ๖๑         |
| ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                                                                              | ๖๑         |
| <b>บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>                                                                                                   | <b>๖๒</b>  |
| ๔.๑ การวิเคราะห์ระดับการใช้หลักนิติธรรม                                                                                               | ๖๔         |
| ๔.๒ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม                                                                                 | ๖๗         |
| ๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานหลักทศพิธราชธรรม                                   | ๗๘         |
| ๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม | ๙๑         |
| ๔.๕ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                                                    | ๙๓         |
| <b>บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>                                                                                         | <b>๙๕</b>  |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย                                                                                                                    | ๙๖         |
| ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย                                                                                                                 | ๙๘         |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ                                                                                                                        | ๑๐๑        |
| <b>บรรณานุกรม</b>                                                                                                                     | <b>๑๐๓</b> |
| <b>ภาคผนวก</b>                                                                                                                        | <b>๑๐๗</b> |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย                                                                                                      | ๑๐๘        |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ                                                                                             | ๑๑๘        |
| ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา                                                                              | ๑๒๐        |
| ภาคผนวก ง หนังสือลงพื้นที่                                                                                                            | ๑๓๘        |
| <b>ประวัติผู้วิจัย</b>                                                                                                                | <b>๑๔๖</b> |

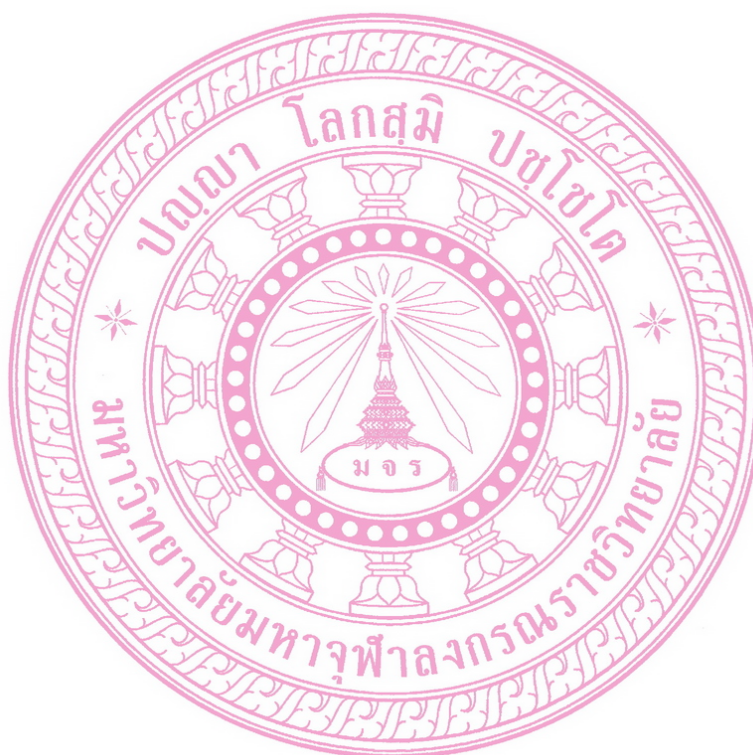
## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                                                                         | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๔.๑ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น แยกรายข้อ และโดยรวม | ๖๔   |
| ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                         | ๖๗   |
| ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                           | ๖๘   |
| ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                             | ๖๙   |
| ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักบริจาคขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่นขอนแก่น                        | ๗๐   |
| ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรงขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                          | ๗๑   |
| ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                          | ๗๒   |
| ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                            | ๗๓   |
| ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                          | ๗๔   |
| ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                   | ๗๕   |
| ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น                            | ๗๖   |

|      |                                                                                                                                                      |    |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ๔.๑๒ | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น | ๗๗ |
| ๔.๑๓ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม                                              | ๗๘ |
| ๔.๑๔ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน                                                 | ๗๙ |
| ๔.๑๕ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล                                                  | ๘๐ |
| ๔.๑๖ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการการบริจาค                                              | ๘๑ |
| ๔.๑๗ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง                                               | ๘๒ |
| ๔.๑๘ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน                                               | ๘๓ |
| ๔.๑๙ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร                                                 | ๘๔ |
| ๔.๒๐ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ                                               | ๘๕ |
| ๔.๒๑ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน                                         | ๘๖ |
| ๔.๒๒ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน                                                  | ๘๗ |
| ๔.๒๓ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม                                            | ๘๘ |
| ๔.๒๔ | แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม                                              | ๘๙ |
| ๔.๒๕ | แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม                | ๙๑ |
| ๔.๒๖ | แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม                                                                               | ๙๓ |

## สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่                                          | หน้า |
|----------------------------------------------------|------|
| ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล | ๔๘   |
| ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา                   | ๕๖   |



## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

### ๑. คำย่อภาษาไทย

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบคำย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ.อสีติ (ไทย) ๒๘/๑๗๖/๑๑๒ หมายถึง พระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย อสัตตินิบาตชาดก ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๒๘ ข้อที่ ๑๗๖ หน้า ๑๑๒ เป็นต้น

|      |                   |                                                        |
|------|-------------------|--------------------------------------------------------|
| เล่ม | คำย่อ             |                                                        |
| ๒๘   | ขุ.ชา.อสีติ (ไทย) | = พระสูตรตันตปิฎก ขุททกนิกาย อสัตตินิบาตชาดก (ภาษาไทย) |



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองของไทยตั้งแต่โบราณมานั้น มีศูนย์กลางการปกครองอยู่ที่พระมหากษัตริย์ ผู้เป็นองค์พระประมุขแห่งรัฐ โดยที่องค์พระมหากษัตริย์ได้ทรงนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มาใช้เป็นองค์ประกอบในการปกครองและบริหารราชการแผ่นดินมาทุกยุคสมัย เพื่อให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขสืบมา ซึ่งนับจากปีพุทธศักราช ๒๔๗๕ เป็นต้นมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญเดิมคือคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักคู่บ้านคู่เมืองของไทยมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย คัมภีร์พระธรรมศาสตร์ได้ถูกใช้เป็นกฎหมายแม่บทมาก่อนที่จะมีรัฐธรรมนูญในประเทศไทย คำว่า “ธรรมศาสตร์” ในสมัยก่อนถูกใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “นิติศาสตร์” ในสมัยนี้<sup>๑</sup> รัฐธรรมนูญถือเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองของประเทศไทย โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้มีการยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญหลายครั้ง แสดงว่ารัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุด ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมแห่งกาลเวลาและสถานการณ์ของบ้านเมือง<sup>๒</sup> ปัจจุบันประเทศไทยได้บังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งรัฐธรรมนูญนั้นจะต้องกำหนดกฎเกณฑ์สำคัญกระจำจั่ง ชัดเจน สามารถใช้เป็นหลักในการปกครองประเทศ และเป็นแนวทางในการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่นซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญได้ โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วยหลักการ ดังนี้ ๑) การคุ้มครองส่งเสริมการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชนอย่างเต็มที่ ๒) การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและการจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ๓) การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม ๔) การทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๓</sup>

ในสถานการณ์ที่จะต้องนำพาประเทศไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ รัฐธรรมนูญถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น นับเป็นรูปแบบการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง ซึ่งการปกครองระดับตำบลเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานที่บริหารจัดการตามอำนาจรัฐ เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้เกิดมีผู้บริหารตำบลเกิดขึ้น เมื่อมีผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นกระบวนการ

<sup>๑</sup> พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). ๕ ทรงครองแผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐. [ออนไลน์] แหล่งสืบค้น :

<http://watprayoon.org/index.php?topgroupid=1&subgroupid=351&groupid=89>. [๑๘ ก.พ. ๒๕๕๖].

<sup>๒</sup> รัฐสภาไทย. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐. [ออนไลน์] แหล่งสืบค้น : <http://thinsan.org/97constitution.htm>, [๒๔ เม.ย. ๒๕๕๖].

<sup>๓</sup> รัฐสภาไทย. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐. [ออนไลน์] แหล่งสืบค้น: <http://www.ombudsman.go.th/10/documents/law/Constitution2550.pdf>. [๒๔ เม.ย. ๒๕๕๖].

และเป็นระบบ รวมถึงจำเป็นต้องมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานราชการแผ่นดินโดยนำหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม มาบังคับใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานมาโดยตลอด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองมีประชากรอาศัยอยู่ทั้งหมด จำนวน ๕,๔๔๑ คน ซึ่งมีประชากรเพศชาย จำนวน ๒,๗๓๙ คน มีประชากรเพศหญิง จำนวน ๒,๗๐๒ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๒๘๔ ครัวเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง เป็นตำบลขนาดเล็ก<sup>๕</sup>

หลักนิติธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งใน ๖ หลักของธรรมาภิบาล ว่าด้วยการตรากฎหมาย และข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ใช้อำนาจตามอำเภอใจของบุคคล<sup>๖</sup> ซึ่งธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลักนั้นประกอบไปด้วย ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบและ ๖) หลักความคุ้มค่า เพื่อให้สอดคล้องกับคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ เกี่ยวกับกฎหมายและการยุติธรรมว่าจะปฏิรูประบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับหลักนิติธรรม เร่งรัดจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ดำเนินโดยอิสระตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ รวมถึงสนับสนุนคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายและองค์กร เพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมให้สามารถดำเนินการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญได้อย่างเป็นรูปธรรมและจะปฏิรูปกระบวนการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั้งหลายบังคับใช้กฎหมายอย่างยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามหลักนิติธรรมและปณิธานว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และให้ประเทศไทยมีระบบและกระบวนการอำนวยความสะดวกเป็นมาตรฐานเดียว ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุนอันเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่<sup>๗</sup>

ในทางพระพุทธศาสนา องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงธรรมตรัสสอนถึงความสำคัญของตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้นำและผู้ตามไว้ในโคบาลสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโคและโคจำฝูงเกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหารตลอดผู้ตามไว้ว่า “เหมือนโคหัวหน้าฝูงว่าอย่าไปสู้ฝูงตรงกันข้ามหากโคหัวหน้าฝูงว่าไปตรง ฝูงโคทั้งหลายก็ตรงตามกันและประสบกับความปลอดภัย หากโคหัวหน้าฝูงพาว์ไปคด โคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคดและประสบกับความลำบากฉันทไฉน ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น” บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่หรือเป็นผู้นำหากมีคุณธรรม

<sup>๕</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง. ข้อมูลทั่วไป : ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]. แหล่งสืบค้น: <http://nontong.go.th/default.php?modules=project&data=detail&did=4> [๒๘ ม.ค. ๒๕๕๖].

<sup>๖</sup> ธีระพล อรุณะภิสกร (บรรณาธิการ), **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๘-๑๐.

<sup>๗</sup> อรุณข กนกสิริรัตน์, **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๔), หน้า ๔๒.

ในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบของผู้นำด้วยดีและประทับใจ ความสำเร็จ หากว่าผู้นำหรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตามและประทับใจกับความลำบากนั้น<sup>๗</sup> จะเห็นได้ว่าธรรมที่ทรงตรัสสอนไว้ในครั้งพุทธกาล สามารถนำมาปฏิบัติได้และให้ผลเกื้อกูลให้เกิดความสุขความเจริญได้ในปัจจุบัน การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักทศพิธราชธรรม เมื่อนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติตนร่วมกับการปฏิบัติงาน และใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรนั้นๆ สามารถช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ งานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สมบูรณ์ อีกทั้งยังมีผลส่งให้การบริหารงานนั้นเกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ นอกจากนี้ การที่คนเราประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาแล้ว ยังส่งผลให้เกิดความรักใคร่ สนิทสมานสามัคคีปรองดองกัน เกิดความผูกพันกันของคนในหมู่คณะ ให้มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ยังผลให้สังคมเกิดความสงบสุขร่มเย็นอย่างเห็นได้ชัด หากพิจารณาด้วยดีแล้วจะเห็นว่าทศพิธราชธรรมไม่ใช่เป็นธรรมสำหรับผู้ปกครองสูงสุด คือ เฉพาะพระมหากษัตริย์เท่านั้น แต่เป็นธรรมสำหรับผู้ทำหน้าที่ปกครองทั่วไป ตั้งแต่ระดับชาติตลอดมาจนถึงระดับประชาชนในชาติทั่วไป จะแตกต่างกันก็ตรงที่ขอบเขตแห่งความรับผิดชอบในการปกครอง ซึ่งมากขึ้นแตกต่างกันไปตามฐานะของบุคคลนั้นๆ ทั้งนี้เพราะความผาสุกของคนที่อยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นคณะ นับตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับประเทศชาติ มิใช่เฉพาะผู้นำหรือผู้ปกครองเท่านั้น ที่จะต้องปฏิบัติธรรมหรือรับผิดชอบต่อความผาสุกของหมู่คณะ ผู้อยู่ในปกครองทุกคนที่รวมอยู่ในหมู่คณะหรือประเทศชาติเดียวกัน ต่างต้องรับผิดชอบต่อความผาสุกของกันด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือหลักทศพิธราชธรรมกับหลักนิติธรรมในการบริหารงาน ในส่วนของหน่วยงานและบุคลากรผู้ทำหน้าที่ปกครอง หรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ทราบและรู้แนวทางการปฏิบัติงาน ทราบถึงปัญหา และข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรมไปใช้ ในการบริหารงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปกครองหรือผู้บริหารของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป

<sup>๗</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

## ๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล เลือกศึกษาประเด็นหลัก คือ หลักนิติธรรม

### ๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

๑.๓.๒.๑ **ตัวแปรต้น** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานของหน่วยงานและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๓.๒.๒ **ตัวแปรตาม** ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ด้าน คือ ๑) หลักการให้ทาน ๒) หลักการมีศีล ๓) หลักการบริจาค ๔) หลักความซื่อตรง ๕) หลักความอ่อนโยน ๖) หลักความเพียร ๗) หลักความไม่โกรธ ๘) หลักความไม่เบียดเบียน ๙) หลักความอดทน และ ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม

๑.๓.๓ **ขอบเขตด้านประชากร** ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือบุคลากร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๙ คน

๑.๓.๔ **ขอบเขตด้านพื้นที่** ได้แก่ พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๓.๕ **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๗ เดือน

## ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

๑.๔.๒ การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

๑.๔.๓ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันหรือไม่ และอยู่ในทิศทางใด

## ๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

๑.๕.๒ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน

๑.๕.๓ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล

๑.๕.๔ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักบริจาค

๑.๕.๕ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง

๑.๕.๖ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน

๑.๕.๗ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร

๑.๕.๘ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ

๑.๕.๙ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน

๑.๕.๑๐ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน

๑.๕.๑๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม

## ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**หลักนิติธรรม** หมายถึง การบัญญัติกฎหมาย การใช้การตีความกฎหมาย การใช้กฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล เป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความชอบธรรมทั้งฝ่ายผู้บริหารและประชาชนที่เข้ามาใช้บริการโดยกำหนดหลักการพิจารณาหลักนิติธรรม ดังนี้ (๑) มีกฎที่จำเป็นรองรับโดยไม่ให้กฎหมายสูญเสียเอง (๒) มีการบังคับใช้ได้ (๓) ผลการใช้กฎหมายมีความถูกต้อง โดยไม่ให้สนองเป้าหมายของผู้ถือและใช้กฎหมายเสียเองเหนือกว่าเป้าหมายของกฎหมาย

**การปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถของบุคคลเพื่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงานนั้นๆ องค์กรใดก็ตามถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบปฏิบัติ

**ทศพิธราชธรรม** หมายถึง หลักธรรมที่ใช้ในการปกครอง ประกอบด้วยหลักธรรมทั้ง ๑๐ ด้าน ได้แก่

**๑. หลักการให้ทาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้หรือเสียสละ เช่นการสละทรัพย์สิ่งของหรือวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่ตนมีอยู่หรือมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน รวมถึงการให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความรู้เพื่อก่อให้เกิดสติปัญญาโดยมีผู้รับโดยตรง เมื่อให้แล้วมีผลเป็นความผูกพันและเป็นการสร้างสรรค์ความสุขให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม

**๒. หลักการมีศีล** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามครรลองคลองธรรม ประกอบสัมมาอาชีวะโดยสุจริต รักษากาย วาจาให้ปราศจากโทษ ทั้งด้านการปกครองอันได้แก่กฎหมายหรือนิติราชประเพณี และทางด้านศาสนาอันได้แก่ ศีล ๕

**๓.หลักบริจาต** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม การเสียสละประโยชน์หรือความสุขความสำราญส่วนตน เพื่อมาทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม และรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นแก่บ้านเมือง เป็นการให้ทางด้านจิตใจ จะมีผู้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการเสียสละหรือไม่มีผู้รับก็ได้ ถึงแม้ตนเองจะเหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม มีความเต็มใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เสมอ โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

**๔.หลักความซื่อตรง** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงทรงสัตย์ ไร้มายา มีความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อหน้าที่ที่จะต้องกระทำ ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ และบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ ไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงาน มีภาพลักษณ์การแสดงออกที่น่าเชื่อถือได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสะอาดโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

**๕.หลักความอ่อนโยน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอ่อนโยน คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคาย กระด้างถือตัว มีความสง่า กิริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม มีการคิดดี พูดดี ทำดี

และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน ความอ่อนโยนประกอบไปด้วย ๑) ความอ่อนโยนภายนอก คือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับ เป็นการสร้างสรรคซึ่งความรัก ความสามัคคีและ ๒) ความอ่อนโยนภายใน คือ ความอ่อนโยนของจิตใจที่ได้อบรมดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้อง

**๖. หลักความเพียร หมายถึง** การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เกียจคร้าน ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ๒) วิริยะ ความขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ๔) วิมังสา หมั่นวิเคราะห์ถึงข้อเด่นข้อด้อยของการทำงาน โดยยึดแนวทางในการปฏิบัติ ๔ ประการ คือ (๑) ระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาด (๒) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นต้องแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล (๓) พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (๔) รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สม่ำเสมอ

**๗. ความไม่โกรธ หมายถึง** การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักใช้เหตุผล ไม่กระทำการอันใดอันเป็นการกระทำด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักรับความขุ่นเคืองแห่งจิต กระทำการด้วยจิตอันสุขุมรอบคอบ มีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา ใจ

**๘. หลักความไม่เบียดเบียน หมายถึง** การปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตากรุณา การไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต วางตัวเป็นกลางให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่ลงโทษอาชญาแก่ประชาชนด้วยความอาฆาตเกลียดชัง

**๙. หลักความอดทน หมายถึง** การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่อกระแสอกุศลที่มากระทบ อดทนต่อความลำบากตรากตรำน่าเหนื่อยหน่าย ถึงจะลำบากกายน่าเบื่อหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกยั่วถูกหยัด้วยถ้อยคำเสียดสีลากถ่วงอย่างใดก็ไม่หมดกำลังใจและไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติด้วยความชอบธรรม อดทนปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างไม่หมดกำลังใจ

**๑๐. หลักความเที่ยงธรรม หมายถึง** การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม เคารพต่อกฎหมาย ระเบียบ วินัย ขนบประเพณีอันดีงามของบ้านเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ไม่ประพฤติดื้อเสีย รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามให้คงอยู่

**การบริหารงาน หมายถึง** การดำเนินงานที่เกี่ยวกับด้านต่างๆ ตลอดจนการอำนวยความสะดวก เพื่อเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนปฏิบัติงานปฏิบัติการ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

**การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน หมายถึง** การบังคับใช้กฎหมายในการบริหารงาน ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานในด้านต่างๆ ในการบริหารงานในองค์กร ตลอดจนการอำนวยความสะดวก เพื่อเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแผนปฏิบัติงานปฏิบัติการ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

**การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม หมายถึง** การทำงานอย่างเต็มความสามารถของบุคคลเพื่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) หลักการให้ทาน ๒) หลักการมีศีล ๓) หลักบริจาค ๔) หลักความซื่อตรง ๕) หลักความอ่อนโยน ๖) หลักความเพียร ๗) หลักความไม่โกรธ ๘) หลักความไม่เบียดเบียน ๙) หลักความอดทนและ ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน

**ความสัมพันธ์ หมายถึง** การทำงานกับบุคคลอื่นๆ โดยมีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

**การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง** การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจการปกครองร่วมกัน มีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน มีอำนาจการปกครองตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหาร เพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสม

**องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง** องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พุทธศักราช ๒๕๕๒ ทำหน้าที่บริหารงานส่วนตำบล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง** การจัดโครงสร้างและระบบงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการคลัง การบริหารงบประมาณ และการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

**บุคลากร หมายถึง** ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พนักงานหน่วยกู้ชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

**องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง หมายถึง** องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พุทธศักราช ๒๕๕๒ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ตั้งอยู่เลขที่ ๒๔๗ หมู่ที่ ๒ บ้านรัตนะ ตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ๔๐๓๓๐ ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านโนนทอง, หมู่ที่ ๒ บ้านรัตนะ, หมู่ที่ ๓ บ้านสีหนาท, หมู่ที่ ๔ บ้านโนนข่า, หมู่ที่ ๕ บ้านโนนแดง, หมู่ที่ ๖ บ้านชีท่าวังเวิน, หมู่ที่ ๗ บ้านหนองแซง, หมู่ที่ ๘ บ้านป่าไม้งาม, หมู่ที่ ๙ บ้านแสงอรุณ, หมู่ที่ ๑๐ บ้านโนนทอง และหมู่ที่ ๑๑ บ้านรัตนะวดี

## ๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปบูรณาการในการพัฒนาหน่วยงานด้านการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป



## บทที่ ๒

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนุษย์เราเกิดมาบนโลกกลมๆ ใบนี้จะดำรงชีวิตอยู่แต่เพียงผู้เดียวนั้นเป็นไปได้ หลักความเป็นจริง คือ เราเกิดมาแล้วจะต้องมีสังคม ไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์จะต้องมีสังคมและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นลักษณะของเครือญาติ ครอบครัว องค์กร องค์กรต่างๆ มนุษย์นั้นได้ชื่อว่าเป็นสัตว์ประเสริฐ เพราะมีการอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคม มีขนบธรรมเนียมประเพณี จารีตและสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมได้ มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในองค์กรต่างๆ นั้น มนุษย์เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด การที่จะบริหารองค์กรไปได้ดีจำเป็นจะต้องเข้าใจกระบวนการแสดงออกที่เป็นพฤติกรรม สิ่งทีกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุจุดประสงค์ตามที่ต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการทำการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนิติธรรม
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรม
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์
- ๒.๖ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๘ สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง
- ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักนิติธรรม

ทฤษฎีนิติรัฐ (Legal State) ซึ่ง การ์เร เดอ มาลแบร์ (Carre de Malberg ) ได้นำเสนอแนวคิดไว้ว่า รัฐและหน่วยงานของรัฐ ทำการเพื่อประโยชน์สาธารณะและอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าเอกชน มีอำนาจก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในสิทธิหน้าที่แก่เอกชนได้ฝ่ายเดียว โดยที่เอกชนไม่ต้องให้ความยินยอม กฎหมายมหาชนให้อำนาจแก่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะในฐานะที่เหนือกว่าเอกชน แต่กฎหมายนั้นเองก็จำกัดอำนาจรัฐ หน่วยงานของรัฐ ไม่ให้ใช้อำนาจจนกรอบที่กฎหมายให้ไว้ ผลที่ตามมาคือ จะต้องมีการควบคุมการกระทำขององค์กรของรัฐทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการกระทำขององค์กรของรัฐฝ่ายตุลาการ (คำพิพากษาและคำสั่งศาล) หรือ

การกระทำขององค์กรรัฐฝ่ายบริหาร (กฎ คำสั่งทางปกครอง) ให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย หลักนิติรัฐมีสาระสำคัญอยู่ ๓ ประการด้วยกัน คือ

๑. บรรดากฎหมายทั้งหลายที่องค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ที่ตราขึ้นจะต้องชอบด้วยรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่ให้อำนาจแก่องค์กรของรัฐฝ่ายบริหาร ล่วงล้ำเข้าไปในแดนแห่งสิทธิเสรีภาพของราษฎรนั้นจะต้องมีข้อความระบุไว้ชัดเจนพอสมควรว่า ให้องค์กรของรัฐฝ่ายบริหารองค์กรใด มีอำนาจล่วงล้ำเข้าไปในแดนแห่งสิทธิเสรีภาพของราษฎรได้ ในกรณีใดและภายในขอบเขตอย่างไร และกฎหมายดังกล่าวจะต้องไม่ให้อำนาจแก่องค์กรของรัฐฝ่ายบริหารล่วงล้ำเข้าไปในแดนแห่งสิทธิเสรีภาพของราษฎรเกินขอบเขตแห่งความจำเป็น เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์สาธารณะ

๒. บรรดาการกระทำทั้งหลายขององค์กรของฝ่ายบริหารจะต้องชอบด้วยกฎหมายที่ตราขึ้นโดยองค์กรของฝ่ายนิติบัญญัติ กล่าวคือ องค์กรของฝ่ายบริหารจะมีอำนาจสั่งการให้ราษฎรกระทำการหรือละเว้นกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดได้ ต่อเมื่อมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้อำนาจไว้อย่างชัดแจ้งและจะต้องใช้อำนาจนั้น ภายในกรอบที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. การควบคุมไม่ให้กฎหมายขัดต่อรัฐธรรมนูญก็ดี การควบคุมไม่ให้เกิดการกระทำขององค์กรของรัฐฝ่ายบริหารขัดต่อกฎหมายก็ดี จะต้องเป็นหน้าที่ขององค์กรของรัฐฝ่ายตุลาการซึ่งมีความเป็นอิสระจากองค์กรของรัฐฝ่ายนิติบัญญัติและองค์กรของรัฐฝ่ายบริหาร โดยองค์กรของรัฐฝ่ายตุลาการซึ่งทำหน้าที่ควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำขององค์กรรัฐฝ่ายบริหาร อาจจะเป็นองค์กรของรัฐฝ่ายตุลาการอีกองค์กรหนึ่ง แยกต่างหากจากองค์กรของรัฐฝ่ายตุลาการ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีอาญาหรือคดีแพ่งก็ได้

### ๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับหลักนิติธรรมโดยหลักสากล

The Rule of Law ที่นักกฎหมายไทยเรียกว่า “หลักนิติธรรม” เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากระบบกฎหมายจารีตประเพณีแบบอังกฤษ (Common Law) ผู้ที่นำคำนี้มาใช้ในระบบกฎหมายอังกฤษ โดยอธิบายความหมายในแง่มุมใหม่ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดประชาธิปไตยและการปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างยิ่ง

ไดซี (A.V. Dicey) ให้ความหมายว่า “ความเป็นสูงสุดของกฎหมายหรือการปกครองโดยกฎหมาย คือลักษณะของรัฐธรรมนูญอังกฤษ” นั่นคือหลักนิติธรรม ดังนั้น ความหมายของหลักนิติธรรมในทัศนะของ ไดซีประกอบด้วยหลัก ๓ ประการ<sup>๑</sup> ได้แก่

**หลักข้อที่ ๑.** บุคคลต้องไม่ถูกลงโทษหรือกระทำความผิดต่อร่างกายหรือทรัพย์สินของตน เว้นแต่ได้กระทำการอันเป็นการละเมิดกฎหมาย ซึ่งได้บัญญัติขึ้นโดยกระบวนการอันชอบธรรม และพิพากษาเบื้องต้นโดยศาลยุติธรรมของแผ่นดิน หมายความว่าหลักนิติธรรมเป็นระบบการปกครองซึ่งตรงข้ามกับระบบใดๆ ที่ปกครองโดยบุคคลที่มีอำนาจกว้างขวางไม่จำกัด และใช้อำนาจบังคับได้โดย

<sup>๑</sup> พลเอกปิยะพล วัฒนกุล, “หลักนิติธรรมกับการตรากฎหมาย”. งานเอกสารวิชาการผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง. วิทยาลัยการยุติธรรม : สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๕๒.

<sup>๒</sup> Andrew Venn Dicey, *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*, 10<sup>th</sup> edition, 1960, p.183, cited in Michael Neumann, *The Rule of Law: Politicizing ethics*, Burlington: Ashgate Publishing Limited, 2002, p.1.

อำเภอใจ แสดงว่าภายใต้การปกครองโดยหลักนิติธรรม ประชาชนไม่อาจถูกลงโทษเว้นแต่จะกระทำการที่กฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ล่วงหน้า มิใช่ขึ้นอยู่กับอำเภอใจของผู้ปกครองที่อาจเปลี่ยนแปลงในภายหลังได้ทุกเมื่อ

**หลักข้อที่ ๒** คือไม่มีผู้ใดอยู่เหนือกฎหมายของแผ่นดิน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีชาติกำเนิดหรือมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมระดับใด ย่อมถูกบังคับโดยกฎหมายและโทษอย่างเดียวกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือหลักความเสมอภาคเบื้องหน้ากฎหมาย

**หลักข้อที่ ๓** รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดนั้นมาจากกฎหมายปกติธรรมดาที่ศาลยุติธรรมใช้ตัดสินคดีในชีวิตประจำวันทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา

คำอธิบายหลักนิติธรรมของโดซีข้างต้นมีสาระสำคัญใกล้เคียงกับแนวคิดที่ว่าด้วย “นิติรัฐ” สมัยใหม่ (Legal State (eng.) หรือ Etat de droit (fr.) หรือ Rechtsstaat (gr.) ของระบบกฎหมายแบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) ของภาคพื้นยุโรป ซึ่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลแนวคิดเรื่องนี้มาใช้ในระบบกฎหมายมหาชนไทยด้วย ในฐานะที่เห็นว่าหลักนิติรัฐเป็นระบบที่เกื้อหนุนและเป็นเสาหลักค้ำจุนระบอบการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตย หากปราศจากซึ่งหลักนิติรัฐ การปกครองระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริงก็ไมอาจเกิดขึ้นได้ในประเทศไทย

**การ์เร เดอ มัลแบร์ (Carré de MALBERG)** ให้ความหมายว่า “นิติรัฐในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชนนั้น หมายถึง ที่ยอมตนอยู่ภายใต้ระบบกฎหมาย และยอมผูกพันการกระทำใดๆ ของตนกับกฎเกณฑ์ของกฎหมาย ซึ่งส่วนหนึ่งได้บัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพต่างๆ ของประชาชนเอาไว้ อีกส่วนหนึ่งได้บัญญัติไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับเงื่อนไขและข้อจำกัดต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการซึ่งฝ่ายปกครองจะกระทำได้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย”<sup>๓</sup>

**ธานินทร์ กรียวิเชียร** ให้ความหมาย หลักนิติธรรม ไว้ว่า หลักการพื้นฐานแห่งกฎหมายที่สำคัญในระบบประชาธิปไตย ที่เกิดพลศักระหว่างความเป็นมนุษย์และยอมรับนับถือ สิทธิมนุษยชนทุกแง่มุม รัฐต้องให้ความอารักขาคุ้มครองมนุษยชนให้พ้นจากลัทธิทรราชย์ หากมีข้อพิพาทใดๆ เกิดขึ้นไม่ว่าระหว่างรัฐกับเอกชน หรือ ระหว่างเอกชนกับเอกชน ศาลย่อมมีอำนาจอิสระในการตัดสินข้อพิพาทนั้นโดยเด็ดขาดและโดยยุติธรรม ตามกฎหมายของบ้านเมืองที่ถูกต้องและเป็นธรรม<sup>๔</sup>

สรุปได้ว่า หลักนิติธรรม ก็คือ หลักการพื้นฐานแห่งกฎหมาย ความเป็นสูงสุดของกฎหมาย หรือการปกครองโดยกฎหมาย กล่าวคือ บุคคลเสมอภาคกันในกฎหมาย บุคคลจักต้องรับโทษในการกระทำผิดอันใดต่อเมื่อมีกฎหมายบัญญัติไว้ว่า การกระทำนั้นเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และจะต้องได้รับการพิจารณาดีจากศาลยุติธรรม ที่มีความเป็นอิสระในการชี้ขาดตัดสินคดี ไม่ว่าจะเป็นข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างเอกชนด้วยกันเองหรือระหว่างเอกชนกับรัฐ” อาจถือได้ว่าหลักนิติธรรมนั้นเป็นหลักสำคัญของนิติรัฐตลอดจนเป็นรากแก้วของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยแท้

<sup>๓</sup> Carré de Malberg R., Contribution à la Théorie générale de l'État : Tome I, p.489.

<sup>๔</sup> ธานินทร์ กรียวิเชียร, **หลักนิติธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๓.

## ๒.๑.๒ หลักนิติธรรมที่เป็นองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

**หลักนิติธรรม** หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย ที่กฎหมาย อันหมายรวมถึง การบัญญัติกฎหมาย การใช้การตีความกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรมจะต้องไม่ฝ่าฝืนหรือขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรมหรือหลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย หลักนิติธรรมหรือหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายจะถูกล่วงละเมิดมิได้ หากกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม ผลก็คือจะใช้บังคับไม่ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหลักนิติธรรม คือหลักที่อยู่เหนือกฎหมายทั้งปวง อยู่เหนือแม้กระทั่งรัฐธรรมนูญ หลักนิติธรรมจึงเป็นเสาหลักที่ใช้ค้ำยันหรือกำกับไม่ให้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมใดๆ กลายเป็นเครื่องมือของผู้มีอำนาจที่ฉ้อฉล ไม่ว่าจะเป็นรัฐสภา รัฐบาล หรือแม้แต่ศาลสถิตยุติธรรม ไม่ให้ใช้อำนาจและดุลยพินิจตามอำเภอใจ สำคัญหรือองค์ประกอบของหลักนิติธรรม มีอยู่ ๖ ประการดังนี้

๑) กฎหมายต้องใช้บังคับเป็นการทั่วไป หมายความว่า กฎหมายต้องมุ่งหมายให้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนโดยเสมอภาคกัน กฎหมายต้องไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับกับกรณีใดกรณีหนึ่งหรือกับคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง หลักการหรือสาระสำคัญของหลักนิติธรรมประการหนึ่งคือ กฎหมายต้องมุ่งหมายให้ใช้บังคับเป็นการทั่วไป กล่าวคือการตรากฎหมายจะต้องมุ่งหมายให้ใช้บังคับกับบุคคลโดยทั่วไป เป็นการวางกฎกติกาสำหรับสังคมเป็นการทั่วไป หลักการนี้มีไว้เพื่อป้องกันมิให้ผู้มีอำนาจใช้อำนาจออกกฎหมาย มุ่งหมายกลั่นแกล้ง ทำลายล้าง หรือลงโทษบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งในกรณีเช่นนี้ย่อมเท่ากับว่ากฎหมายมิได้เป็นเครื่องมือในการให้ความเป็นธรรมกับสังคม แต่กลายเป็นเครื่องมือของผู้มีอำนาจในการทำลายล้างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นปฏิปักษ์กับตน ดังนั้น หากกฎหมายมีลักษณะดังกล่าวย่อมขัดกับหลักนิติธรรม ไม่มีผลบังคับใช้

๒) กฎหมายจะบัญญัติให้การกระทำใดเป็นความผิดอาญาและมีโทษย้อนหลัง หรือมีโทษย้อนหลังหนักกว่าเดิมไม่ได้ หากในขณะกระทำการใดๆ ไม่มีกฎหมายกำหนดให้การกระทำนั้นเป็นความผิดอาญา กฎหมายที่ออกในภายหลังจะบัญญัติให้การกระทำนั้นเป็นความผิดและมีโทษอาญาย้อนหลังไม่ได้ และในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้การกระทำใดเป็นความผิดและมีโทษอาญาอยู่แล้ว กฎหมายที่ตราออกมาในภายหลังจะบัญญัติให้มีโทษย้อนหลังหนักขึ้นมิได้ ด้วยหลักนี้ตรงกับสุภาษิตกฎหมายโรมันที่ว่า Nullum Crimen Nulla Poena Sine Lege ซึ่งแปลว่า ไม่มีความผิด ไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย

๓) ในคดีอาญาให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยบริสุทธิ์อยู่จนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาเด็ดขาดว่ามีความผิด หลักให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยยังไม่มีความผิดจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษาเด็ดขาดว่ามีความผิดนี้ กล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า คือ หลักผู้ต้องหาหรือจำเลยจะต้องถูกพิจารณาอย่างขาวสะอาด หลักนิติธรรมในข้อนี้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานในกระบวนการยุติธรรมของผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญาจะต้องได้รับโอกาสต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการต่อสู้คดีของตนอย่างเต็มที่ ตามขั้นตอนและกระบวนการของกฎหมาย การปิดโอกาส ปิดกั้นมิให้ผู้ต้องหาหรือจำเลยนำพยานเข้าสืบพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนจะกระทำไม่ได้ หลักการพื้นฐานในข้อนี้ป้องกันมิให้ผู้มีอำนาจรัฐรวบรัดใช้อำนาจเบ็ดเสร็จในการจับกุมคุมขัง ลงโทษผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด โดยไม่ผ่านกระบวนการต่อสู้คดีในศาลของผู้ต้องหาหรือจำเลย บทบัญญัติมาตรา ๑๗ แห่งธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร พ.ศ.

๒๕๐๒ ที่ให้อำนาจแก่นายกรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งลงโทษบุคคลใดๆ ได้โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีตามกระบวนการยุติธรรม ไม่ให้ออกาสแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในการนำพยานมาสืบพิสูจน์ต่อสู้คดีเลย บทบัญญัติดังกล่าวจึงขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่มีผลใช้บังคับ แม้บทบัญญัตินี้ดังกล่าวจะถูกบัญญัติอยู่ในกฎหมายรัฐธรรมนูญก็ตาม เพราะหลักนิติธรรมมีค่าเหนือกว่ารัฐธรรมนูญอันเป็นตัวกฎหมายสูงสุด

๔) หลักความเป็นอิสระและเป็นกลางในการพิจารณาพิพากษาคดีของตุลาการ ผู้พิพากษาตุลาการเป็นกลไกในการอำนวยความยุติธรรมขั้นสุดท้ายที่สำคัญมาก และเพื่อเป็นการประกันว่าความยุติธรรมจะเกิดขึ้นจริง ในการพิจารณาพิพากษารรคดีทั้งหลายโดยผู้พิพากษานั้น จะต้องมั่นใจว่าผู้พิพากษาศาลามีความเป็นอิสระและมีความเป็นกลางอย่างแท้จริง ในการพิจารณาวินิจฉัยคดี ผู้พิพากษาจะต้องมีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงทั้งจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติหรือแม้กระทั่งฝ่ายตุลาการด้วยกันเอง และนอกจากนั้นผู้พิพากษาจะต้องมีความเป็นอิสระจากใจตนเองด้วย คือต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นอคติอันเนื่องมาจากสาเหตุใด หลักนิติธรรมในข้อนี้สอดคล้องตรงกับหลักกฎหมายไทยที่มีมาแต่เดิม คือ กฎหมายตราสามดวง ส่วนที่ ๓ ว่าด้วยหลักอินทภาษ ที่วางหลักธรรมในการดำรงตนและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาศาลว่า จะต้องพิจารณาตัดสินอรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใด อันเกิดจากอคติ ๔ ประการ

๕) รัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจและต้องใช้อำนาจตามที่กฎหมายให้ไว้เท่านั้น องค์การของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการ มีอำนาจก็เพราะกฎหมายมอบอำนาจให้ ดังนั้นรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายต้องใช้อำนาจตามที่กฎหมายให้ไว้เท่านั้น จะใช้อำนาจเกินขอบเขตกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ รัฐที่ยึดถือหลักนิติธรรม รัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงไม่สามารถใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การกระทำใดๆ ที่ไม่มีกฎหมายรับรองจึงไม่ชอบ และไม่มีผลใช้บังคับ หลักนิติธรรมในข้อนี้จึงมุ่งคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยแท้

๖) กฎหมายต้องไม่ยกเว้นความผิดให้แก่การกระทำของบุคคล หรือคณะบุคคลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไว้ล่วงหน้าโดยเฉพาะ ภายใต้สังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความพยายามของผู้มีอำนาจที่ฉ้อฉล ในอันที่จะใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือของตนเพื่อกระทำการใดๆ อันไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรมย่อมผันแปรเปลี่ยนไปตามยุคสมัย หลักนิติธรรมจึงต้องมีพลวัตร พัฒนาให้เท่าทันกับสถานการณ์ด้วยเช่นกัน กฎหมายที่อภัยโทษหรือนิรโทษกรรมให้แก่การกระทำที่เกิดขึ้นและผ่านมาแล้ว สามารถกระทำได้ไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม แต่การนิรโทษกรรมให้แก่การกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรืออีกนัยหนึ่งรองรับให้สิ่งที่จะกระทำในอนาคตซึ่งอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้เป็นสิ่งที่ชอบด้วยกฎหมายทั้งสิ้น ย่อมขัดต่อหลักนิติธรรม เพราะเท่ากับผู้กระทำการนั้นอยู่เหนือกฎหมาย<sup>๕</sup>

**หลักนิติธรรม (Rule of law)** คือ การมีกฎหมายที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีมาตรฐานเชิงซ้อน (Double standard) มีการดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย ไม่มีการใช้กฎหมายไปแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีการ

<sup>๕</sup> กาชัย จงจักรพันธ์. หลักนิติธรรม. ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.google.co.th/#q=หลักนิติธรรม&revid=34863990> [๒๙ พ.ย. ๒๕๖๖]. หน้า ๗-๒๓.

ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยสอดคล้องกับอารยประเทศ มีกรอบการปฏิบัติที่เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งกำหนดกรอบเวลาการปฏิบัติที่ชัดเจนให้ประชาชนทราบ<sup>๖</sup>

**พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒** ให้ความหมายว่า หลักนิติธรรม หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย<sup>๗</sup>

**สถาบันราชประชาสมาสัย** ให้ความหมายว่า หลักนิติธรรม หมายถึง การเคารพ และปฏิบัติตามกติกา ระเบียบแบบแผนและกฎหมายต่างๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจหรือจงใจหลีกเลี่ยงหรือไม่ตั้งใจ เพราะไม่รู้ ฉะนั้นทำอะไรต้องศึกษาก่อนว่าจะผิดหลักนิติธรรมหรือไม่ก่อนที่จะทำลงไป<sup>๘</sup>

**อนันท์ ปันยารชุน** ให้ความหมายว่า หลักนิติธรรม คือทั้งเจตนาธรรม สาระ และการบังคับใช้กฎหมาย ต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เอื้อประโยชน์ต่อมหาชนคนหมู่มาก ไม่ใช่เพื่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ต้องเสมอภาค ชัดเจน และคาดการณ์ได้ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่กลไกทางกฎหมายอย่างเดียวไม่เพียงพอ สำหรับการแก้ไขปัญหาการทุจริต จึงจำเป็นต้องสร้างองค์ประกอบต่างๆ ในสังคมไทย เพื่อสนับสนุนให้กลไกต่างๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์ประกอบเหล่านั้น คือ สังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันการและครบสมบูรณ์ มีกระบวนการรองรับอย่างเป็นทางการ ทำให้เกิดความชัดเจนในกระบวนการตัดสินใจ นับเป็นอาวุธสำคัญในกระบวนการสร้างความโปร่งใส สังคมต้องมีความโปร่งใส สังคมต้องสร้างกลไกความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้<sup>๙</sup>

**เชวณะ ไตรมาศ** ให้ความหมายหลักนิติธรรม ในการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการกำหนดหลักการพิจารณาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในส่วนของหลักนิติธรรม ดังนี้

๑. มีกฎหมายเป็นรองรับโดยไม่ให้กฎหมายสูญเสียเอง
๒. มีการบังคับใช้ได้
๓. ผลการใช้กฎหมายถูกต้อง โดยไม่ให้อนองเป้าหมายของผู้ถือและใช้กฎหมายเสียเองเหนือกว่าเป้าหมายของกฎหมาย<sup>๑๐</sup>

สรุปหลักนิติธรรมในองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบัญญัติกฎหมาย การใช้การตีความกฎหมาย การใช้กฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล เป็นการปกครองภายใต้กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความชอบธรรมทั้งฝ่ายผู้บริหารและ

<sup>๖</sup> ศรีพชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, **คุชฎินิพนธ์ปรัชญาคุชฎินิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑).

<sup>๗</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๘๗.

<sup>๘</sup> ราชประชาสมาสัย, สถาบัน, **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข**, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

<sup>๙</sup> ศรีพชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร, “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”, หน้า ๖๙.

<sup>๑๐</sup> เชวณะ ไตรมาศ. การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยความสามารถของคนในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๑ – ๘.

ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการโดยกำหนดหลักการพิจารณาหลักนิติธรรม ดังนี้ (๑) มีกฎที่จำเป็นรองรับ โดยไม่ให้อำนาจทำลายกฎเสียเอง (๒) มีการบังคับใช้ได้ (๓) ผลการใช้กฎหมายมีความถูกต้อง โดยไม่ให้อำนาจ เป้าหมายของผู้ถือและใช้กฎหมายเหนือกว่าเป้าหมายของกฎ

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับทศพิธราชธรรม

หลักทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับตัวผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจทุกคนที่เป็นผู้นำเพราะคนเรา ทุกวันนี้ขาดคุณธรรมและจริยธรรมมาก ฉะนั้นการบริหารงานทุกหน่วยงานต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมไว้ สำหรับบริหาร ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับคุณธรรม เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ หลักอคติ ๔ หลักทศพิธราชธรรม เป็นต้น สำหรับหลักทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำที่ดี มีความหมายดังต่อไปนี้

**ราชธรรม ๑๐ หรือทศพิธราชธรรม** นี้ปรากฏอยู่ในพระสูตร ขุททกนิกายชาดก ปรากฏ พระคาถา ดังนี้ ทานํ สีลํ ปริจาคํ อาชวํ มททวํ ตปํ อภิกโร อวิหิงสจ ขนติณจ อวิโรธน<sup>๑๑</sup>

**สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน)** ให้ความหมายทศพิธราชธรรมว่ามี ๑๐ องค์ประกอบ คือ<sup>๑๒</sup>

๑) ทาน (ทาน) หมายถึง การช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์เมื่อถูกภัยพิบัติ มีการสละทรัพย์ สิ่งของๆ ตน เพื่อสาธารณะประโยชน์ มีการให้ความรู้ในด้านการศึกษิตตามสาขาต่างๆ มีการสร้าง แหล่งเรียนรู้ตามสถานที่สาธารณะ มีการให้อภัยแก่บุคคลผู้มีจิตสำนึกผิด

๒) สีล (ศีล) หมายถึง การรักษา กาย วาจา ใจ ให้เป็นปกติ การรักษาความสุจริตต่อหน้าที่ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีการประพฤติตนตามธรรมเนียมคลองธรรม มีการประกอบสัมมาชีพโดยสุจริต มีการละเว้นจากการทำผิดศีลอย่างเด็ดขาด

๓) ปริจาค (บริจาค) หมายถึง มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการให้สิ่งของแก่ผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีการเกื้อกูลคำจูงผู้ที่ขัดสนขาดแคลน มีการสงเคราะห์ญาติตามโอกาสอันสมควร การยอมเสียสละอวัยวะร่างกายเพื่อผู้อื่น

๔) อาชว (ความซื่อตรง) หมายถึง มีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ มีความซื่อตรงไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงานเพื่อหาผลประโยชน์ มีภาพลักษณ์การแสดงออกที่น่าเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น การให้บริการแก่สังคมด้วยความชอบธรรม

๕) มททว (ความอ่อนโยน) หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง มีการคิดดี พูดดีทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักทำจิตใจให้เป็นกลาง ไม่เอนเอียงตามกระแส มีความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ประสบสุข

๖) ตป (ความเพียร) หมายถึง การข่มความทะยานอยากได้ในสิ่งที่เกินความจำเป็น มีการสวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบตามศาสนาของตน มีการสร้างจิตสำนึก ความละเอียดและเกรงกลัวให้มีขึ้นในตัวการรู้จักอดทน อดกลั้นต่ออารมณ์ที่มากระทบ มีการรักษาจิตไม่ให้ความโลภ โกรธ หลง ครอบงำ

<sup>๑๑</sup> พ.ชา.อัสติ (ไทย) ๒๘/๑๗๖/๑๑๒.

<sup>๑๒</sup> สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ทศพิธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๗๑.

๓) อุกุโธ (ความไม่โกรธ) หมายถึง การมีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา และใจ การรู้เท่าทันอารมณ์ปัจจุบันว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ ถึงมีผู้มาให้ความมุ่งร้ายก็สามารถทำจิตใจให้เป็นปกติได้มีการ แผ่เมตตาจิตไปให้ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ การรู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่น

๔) อวิหีสา (ความไม่เบียดเบียน) หมายถึง การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่เสียโอกาสและด้อยกว่า การไม่สร้างหนี้ให้แก่ตนและครอบครัว การไม่เลือกปฏิบัติกับเพื่อนร่วมอาชีพ การไม่ใช้อำนาจจนเกินขอบเขต การวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

๕) ขนติ (ความอดทน) หมายถึง ความอดทนต่อการเจ็บไข้ ไม่สบายกาย การไม่หวั่นไหวต่อคำนิทาและสรรเสริญ การไม่ละทิ้งการทำงานหน้าที่โดยมิชอบ มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน การวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

๑๐) อวิโรธน์ (ความเที่ยงธรรม) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย การยึดเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การไม่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีเสื่อมเสีย มีการดำเนินชีวิตไปตามกรอบของกฎหมายและศาสนา ความเป็นบุคคลที่มั่นคงในความยุติธรรม ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ จัดได้ว่าเป็นธรรมที่สุดของนักบริหารด้วย ถ้าบุคคลใดสามารถเอาไปใช้ได้ครบทุกข้อหรือว่าข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนของแต่ละบุคคล และยังเป็นธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนที่ทั้งของชาติและคนดีของสังคมอีกด้วย

**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)** ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมสำหรับท่านผู้ใหญ่ในแผ่นดิน ผู้นำ และผู้ปกครองรัฐพระเจ้าจักรพรรดิ พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักปกครองโดยทั่วไป มีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติ และเป็นข้อปฏิบัติ ดังนี้<sup>๑๓</sup>

๑) ทาน (ทาน) ให้ปันช่วยประชา คือ บำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่เพื่อจะเอาจากเขา เอาใจใส่บริการ จัดสรรความสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุข ความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์ และให้ความสนับสนุนแก่คนทำความดี

๒) สีล (ศีล) รักษาความสุจริต คือ ประพฤติดีงาม สำนวณกายทวาร และวจีทวาร ประกอบแต่กายสุจริต รักษาจิตตสุจริต ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นทีเคารพนับถือของประชาราษฎร์มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

๓) บริจาค (บริจาค) บำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือ สามารถสละความสุข สำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔) อาชว (ความซื่อตรง) ปฏิบัติการโดยซื่อตรง คือ ความตรงทรงสัตย์ ไร้มายา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริตมีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

๕) มหัท (ความอ่อนโยน) ทรงความอ่อนโยนเข้าถึงคน คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคายกระด้าง ถือองศ์ มีความสง่าเกิดแต่ท่วงทีที่ริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ควรได้รับความรักภักดีแต่มีขาดยาเกรง

<sup>๑๓</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒ - ๒๔.

๖) **ตบิ** (ความเพียร) พันมัวเมาด้วยเผากิเลส คือ แผดเผากิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิต ระวังยับยั้งข่มใจ ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ ความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออยู่อย่างง่ายๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์

๗) **อกุโธ** (ความไม่โกรธ) ถือเหตุผลไม่โกรธา คือ ไม่เกรี้ยวกราด ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

๘) **อวิหิสา** (ความไม่เบียดเบียน) นำรุ่มเย็น คือ ไม่หลงระเห็จอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณาไม่เบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชากรราษฎร์ผู้ใด ด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

๙) **ขนติ** (ความอดทน) ชานะเชื้อด้วยขันติ คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายน่าเบื่อหน่ายหนายเพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียสืกลากถางอย่างใดก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกิจกรณียที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

๑๐) **อวิโรธ** (ความเที่ยงธรรม) มีปฏิบัติคลาดจากธรรม คือ ประพฤติมิให้ผิดจากประศาสนธรรมอันถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและราษฎร์เป็นที่ตั้ง อันใดประชากรราษฎร์ปรารถนาโดยชอบธรรมก็ไม่ขัดขวางการใดจะเป็นไปโดยชอบธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ก็ไม่ขัดขวาง วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้าย ลากสักการะหรืออิฐฐารมณอนิฐฐารมณใดๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรมก็ดี คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดี ไม่ประพฤติกให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

**พระพรหมคุณาภรณ์** (ป.อ.ปยุตโต) คือ ธรรมของพระราชา, กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ, คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง, หรือธรรมของนักปกครอง<sup>๑๔</sup> ประกอบด้วย

๑) **ทานิ** (ทาน) คือ สละทรัพย์สิ่งของบำรุงเลี้ยงช่วยเหลือประชากรราษฎร์และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

๒) **สีล** (ศีล) ความประพฤติดีงาม คือ สรรวมกายและวจีหาวาร ประกอบแต่การสุจริตรักษา กิตติคุณให้ควรเป็นตัวอย่างและเป็นทีเคารพนับถือของประชากรราษฎร์

๓) **ปริจาค** (บริจาค) คือ เสียสละความสุขสำราญ ตลอดจนชีวิตของตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔) **อาชชว** (ความซื่อตรง) คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจไม่หลอกลวงประชาชน

๕) **มททวิ** (ความอ่อนโยน) คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถือองค์มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ให้ได้ความรักภักดี

๖) **ตบิ** (ความเพียร) คือ แผดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำย่ำยีจิต ระวังยับยั้งข่มใจได้ ความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียร

๗) **อกุโธ** (ความไม่โกรธ) คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำการต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจําใจ

<sup>๑๔</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทอาร์เอสพริ้นติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๐ – ๒๔๑.

๘) **อวิหีสา** (ความไม่เปียดเปียน) คือ ไม่บีบคั้นกดขี่ เช่น เก็บภาษีขูดรีดหรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเห็จอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใดเพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

๙) **ขนฺติ** (ความอดทน) คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ ถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกรรมที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

๑๐) **อวิโรธน์** (ความเที่ยงธรรม) คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ไม่มี ความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำตีสาย ลาภสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใดๆ สติมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

**พระธรรมโกศาจารย์** (เงื่อม อินทปญฺโญ) ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ จึงขอให้พิจารณากันดังต่อไปนี้<sup>๑๕</sup>

๑) **ทาน** (ทาน) การให้ในที่นี้ หมายถึง ให้อวัยวะภายนอกเป็นสิ่งของอะไรต่างๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง มันจึงเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานัง คือ ทาน ให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

๒) **สัล** (ศีล) ภาวะปกติ สละ แปลว่า ปกติ ภาวะปกติ ไม่มีอะไรวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนี้ด้วย นี้เรียกว่า สัลัง สละ

๓) **ปริจาค** (บริจาค) คือเป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ มันต่างจากทานัง ทานัง ให้อย่างมีผู้รับ บริจาคัง ให้อย่างไม่ต้องมีผู้รับ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตน บริจาคออกไปๆ นี้เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่า “ทาน” มักจะอธิบายไปซ้ำกับคำว่าทาน นั้นไม่สำเร็จประโยชน์ “ทาน” ให้ซึ่งวัตถุภายนอก มีผู้รับ “บริจาค” ให้ซึ่งสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตัวไม่ต้องมีผู้รับ

๔) **อาชชว** (ความซื่อตรง) ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือ ความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้อง โดยสรุปมันก็เป็นซื่อตรงต่อหน้าที่ ที่จะต้องทำอีกนั่นแหละ ทำหน้าที่ให้ถูกต้องให้ซื่อตรง ให้เพียงพอให้เหมาะสม แก่ความเป็นมนุษย์ นี้เรียกว่า ความซื่อตรง

๕) **มททว** (ความอ่อนโยน) ความอ่อนโยนภายนอก คือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี นี่ก็เป็นความอ่อนโยนภายนอกและความอ่อนโยนภายใน คือ ความอ่อนโยนของจิตใจ คือ จิตใจที่อบรมไว้ดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้องอ่อนโยนพร้อมที่จะทำหน้าที่ใดๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมอันสูงขึ้นไปได้อย่างทุกประการ จนสำเร็จประโยชน์

<sup>๑๕</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ), **ทศพิธราชธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒ - ๒๕.

๖) **ตป** (ความเพียร) หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเฉพาะลาภกุเลสและความชั่วโดยประการทั้งปวงในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ ประการ ก็ได้ เป็นตะบะเฉพาะลาภกุเลส

๗) **อกุโธ** (ความไม่โกรธ) คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำการต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจักษ์

๘) **อวิหีสา** (ความไม่เบียดเบียน) ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น เบียดเบียนผู้อื่นนั้นรู้จักกันดี แต่ที่เบียดเบียนตนเองนั้นบางทีก็ไม่ค่อยจะรู้จัก คือถ้าเป็นการทำตนเองให้ลำบากเปล่าๆ ก็เป็นการเบียดเบียนตนเอง เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นจะต้องทำให้ตนเองลำบาก เหมือนที่ทำงานเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก ถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช่ว่าเป็นความลำบากที่วุ่นเสียจะทันท่วงทีหรือจนกระทั่งได้

๙) **ขนติ** (ความอดทน) อดทน รอได้ คอยได้ คำนี้บางทีก็แปลว่า ความสมควร มันก็มีความหมายเดียวกันแหละ เพราะเราอดทนได้ คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่ทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อดทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็นบ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรยิ่งจะต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทน หรือต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยนั้นไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ยิ่งจะต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้น้อยเขามักจะเป็นคนโง่ เป็นคนโง่ไม่สมประกอบ หรือไม่สามารใดๆ เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งทำให้ฝ่ายผู้ใหญ่ต้องอดทน ถึงรู้ไว้ว่าความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

๑๐) **อวิโรธ** (ความเที่ยงธรรม) แปลว่า ความไม่มีพิรุณ ไม่มีอะไรวิรุณ หรือพิรุณ คือ ไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุณ หมายความว่า ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง ซึ่งจะนำมาซึ่งความผิดพลาด คือ อันตราย หรือทุกข์โศกโดยประการทั้งปวง “อวิโรธนะ” แปลว่า ไม่มีอะไรที่พิรุณ คือ ผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีพิรุณนี้ อาจจะขยายใจความออกไปได้ถึงตัวเป็นสัมมันตะ คือ ความถูกต้อง ๑๐ ประการ ได้แก่ อริยมรรคมีองค์ ๘ ประการ คือ ถูกต้องในความคิดเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจา ถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติควบคุมตัว ถูกต้องในความมีสมาธิ คือ มีจิตอันมั่นคง และในที่สุด ก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้าย และก็ถูกต้องในผล คือความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง นี้ คำว่า “ไม่มีพิรุณ” คือ มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทุกอย่างทุกประการซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง สมกับที่อยู่เป็นข้อรังสุดท้าย ข้อสาระสำคัญที่สุดมักจะอยู่รังสุดท้ายอย่างนี้แล้ว “อวิโรธนะ” ความไม่มีอะไรพิรุณนี้เป็นเรื่องของปัญญา อย่าได้เข้าใจว่า ทำมทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ประการนี้ไม่มีคำว่า ปัญญา มีข้อปัญญา ปัญญาอย่างยิ่งที่สุดท้าย คือ “อวิโรธนะ” ความไม่มีพิรุณเป็นอันว่าหลักสำคัญทั้งหมดมีอยู่ในทศพิธราชธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นตัวพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา ดังนั้น ทศพิธราชธรรมจึงประกอบด้วยไตรสิกขาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ จัดได้ว่าเป็นธรรมที่สุดของนักบริหารด้วย ถ้าบุคคลใดสามารถเอาไปใช้ได้ครบทุกข้อ หรือว่าข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนของแต่ละบุคคล และยังเป็นธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีทั้งของชาติและคนดีของสังคมอีกด้วย

**พระราชธรรมวาที** (ชัยวัฒน์ ธรรมวาทโน) ให้ความหมายว่า คำว่า“ทศพิธราชธรรม” เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็น พระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มีใช้พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม ๑๐ ประการนี้ มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดิ์ในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่งๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือเป็นผู้ใหญ่ในแผ่นดินตั้งแต่พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไปที่เรียกว่า ทศพิธราชธรรม มีทั้งสิ้น ๑๐ ประการ ดังนี้<sup>๑๖</sup>

**๑) ทาน** (ทาน) นักบริหารหรือนักปกครองต้องรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ เป็นนักเสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่หมายจะเอาจากเขา รู้จักเอาใจใส่ดูแล จัดสรรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์สุข ได้รับความสะดวกปลอดภัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และให้ความสนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดี เช่น ให้รางวัลให้เลื่อนยศเลื่อนฐานนะ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งดูดาวยามทุกข์ยาก เข้าลักษณะที่ว่า“ยามปกติก็เรียกใช้ ยามเจ็บไข้ก็รักษา”ต้องการคำแนะนำ ก็ช่วยให้แสงสว่าง แนะนำ คือ บอกอุบายให้รู้ นำ คือ ทำให้ดูเป็นแบบอย่าง แม้หากผู้น้อยผิดพลาดไปบ้างโดยมิได้ตั้งใจ ผู้ใหญ่ก็ต้องรู้จักให้ออกาสแก้ไข ให้อภัย ให้น้ำใจ นี่เป็นเหตุนำมาซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะ “ถ้าไม่มีการให้อภัยผิด และไม่คิดที่จะลืมหึงซึ่งความหลัง จะหาสามัคคียากลำบาก ความพลาดพลั้งย่อมมีทั่วทุกตัวตน” นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๑

**๒) สติ** (ศีล) ผู้ปกครอง ต้องมีความประพฤติดีงาม รู้จักรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นทีเคารพนับถือของประชาชน มิมีข้อที่ผู้ใดจะดูหมิ่นดูแคลนได้ ก่อให้เกิดความไว้วางใจเลื่อมใสในผู้นำ รวมความว่า การรักษาศีลโดยเฉพาะศีลห้า นั้น ความมุ่งหมายก็คือ รักษาตนเองไว้มิให้เสียหาย เป็นการปิดช่องทางที่จะนำความเสียหายมาสู่ตนได้ถึง ๕ ทาง ด้วยกันคือ

ศีลข้อที่ ๑ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความโหดร้าย

ศีลข้อที่ ๒ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความใจอยาก

ศีลข้อที่ ๓ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความมากรัก

ศีลข้อที่ ๔ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความปากชั่ว

ศีลข้อที่ ๕ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความมัวเมา

หมายความว่า ชีวิตของผู้คนทั้งหลายไม่ว่าผู้ใหญ่หรือผู้น้อย มักจะพังทลายไปเพราะ ๕ เรื่อง เหล่านี้ คือ

ความโหดร้ายในสันดาน ๑

ความอยากได้ในทรัพย์สินของผู้อื่นในทางที่ผิดๆ ๑

ความฟุ้งซ่านในทางกามเกี่ยวกับเพศตรงข้าม ๑

ความไม่มีสติจะประจําใจ ๑

ความประมาทขาดสติสัมปชัญญะ ๑

<sup>๑๖</sup> พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธรรมวาทโน), ๙๙ ธรรมวาทะ – ข้อคิด, (กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียงการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๗ – ๒๐.

รวมเรียกง่าย ๆ ว่าโหดร้าย ใจอยาก มากรัก ปากชั่ว มัวเมา หรือ โหดร้าย มือไว ใจเร็ว ซัด หมดสติ แต่ถ้ามีศีลกำกับควบคุมแล้ว กายกรรม วาจกรรม มโนกรรม ก็จักไม่นำความวิบัติเสียหายมาให้แก่ตน ทั้งผู้นำและผู้ตาม นี่เป็นคุณสมบัติข้อที่ ๒

**๓) ปริจาค์ (บริจาค)** การบำเพ็ญกิจด้วยเสียสละ คือ สามารถเสียสละความสุขความสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง นักบริหารและนักปกครองนั้น หากเห็นแต่ประโยชน์ก็เป็นคนสกปรก ไม่สามารถทำงานเพื่อบ้านเมืองได้กว้างขวาง เพราะคนเห็นแก่ตัวนั้นเป็นผู้ที่มีจิตใจคับแคบ ย่อมจักไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย และอาจนำความเสียหายมาสู่ประเทศชาติ สังคมได้มาก แต่หากผู้นำเป็นนักเสียสละมีจาคะธรรม ก็ย่อมสมารถที่จะเป็นผู้นำที่บันดาลประโยชน์สุขให้เกิดได้อย่างไพศาล ฉะนั้น วิทยญาณของผู้นำ จึงได้แก่ ความเป็นนักเสียสละ สมเด็จพระบรมศาสดาได้ตรัสไว้ว่า “พึงสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะ พึงสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต พึงสละชีวิตเพื่อรักษาธรรม” นี่เป็นยอดของนักเสียสละเป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๓

**๔) อาชชว (ความซื่อตรง)** การปฏิบัติภาระโดยซื่อตรง ไม่คิด ไม่โกง ไม่กอบโกย ไม่โกงกิน ไม่เสแสร้งแก่งแย่งมาหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ แต่ปฏิบัติโดยสุจริต ข้อนี้สมเด็จพระพุทธเจ้าได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ในการเสด็จออกมหาสมาคมรับการถวายพระพรชัยมงคลพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๕๒ ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย ความตอนหนึ่ง “ความเจริญมั่นคงทั้งนั้นจะสำเร็จผลเป็นจริงได้ ก็ด้วยทุกคนทุกฝ่ายในชาติ มุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มกำลัง ด้วยสติรู้ตัว และด้วยความสุจริตจริงใจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนอื่นๆ” ความสะอาดในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ความซื่อตรงในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ฝรั่ง เรียกว่า “คลีน” และ “เคลียร์” ได้แก่ สะอาดโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความจริงใจต่อประชาชนและประเทศชาติ อันว่าความซื่อสัตย์ซื่อตรงที่ผู้นำทุกชั้นจะพึงระวังและปฏิบัติให้ได้โดยเคร่งครัดนั้น เช่น

(๑) ซื่อตรงต่อบุคคล ได้แก่ ไม่คิดคดทรยศต่อมิตร และผู้มีพระคุณ

(๒) ซื่อตรงต่อเวลา ได้แก่ การทำงานตรงกับเวลานาที ที่กำหนดหมาย ไม่เอาเวลาราชไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว

(๓) ซื่อตรงต่อวาจา ได้แก่ รับปากรับคำไว้กับใครอย่างไร ก็พยายามปฏิบัติให้ได้ตามนั้น

(๔) ซื่อตรงต่อหน้าที่ ได้แก่ ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้งเสียกลางคัน

(๕) ซื่อตรงต่อความดี ได้แก่ รักษาความดีที่เรียกว่า “ธรรม” ไว้มิให้เสียหาย เช่น ความเที่ยงธรรม ความยุติธรรม ความชอบธรรม และความเป็นธรรม

(๖) ซื่อตรงต่อตนเอง ได้แก่ การไม่โกหกตนเอง ซื่อสัตย์สุจริตต่ออุดมการณ์ของตนเอาเหตุผลเข้าปรับปรุงกับเหตุการณ์อันเป็นแนวความคิดของตน ไม่ฝืนใจประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ไม่ดีงามผิดจากปฏิญาณของตน นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๔

**๕) มหุทวิ (ความอ่อนโยน)** การแสดงกิริยาอ่อนโยน อ่อนน้อม เป็นคนไม่แข็งกระด้าง ปราศจากมานะทิฐิมิอหยาตย์ไม่เย่อหยิ่ง หรือหยาบคาย ไม่เป็น “ท้าวพระยาลิ้มกัน ต้นไม้ลิ้มดิน ปักชินลิ้มไพร” นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๕

**๖) ตปี (ความเพียร)** การใช้ความเพียรเพื่อการเผผลาญกิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิตเห็นผิดเป็นชอบ รู้จักระงับยับยั้งชั่งใจได้ ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ

มีความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นในอันที่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์ นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๖

๗) **อกุโธ** (ความไม่โกรธ) รู้จักใช้เหตุผล ไม่เกรี้ยวกราดปราศจากเหตุผล และไม่กระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักรงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมีวินิจฉัยตลอดถึงการกระทำด้วยจิตอันสุขุม รอบคอบ เยือกเย็น นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๗

๘) **อวิหีสา** (ความไม่เบียดเบียน) ความเป็นผู้ไม่หลงระเหิรในอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษด้วยอาญาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือราษฎร ด้วยอำนาจความอาฆาตเกลียดชัง นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๘

๙) **ขนฺติ** (ความอดทน) ความเป็นผู้อดทนต่อกระแสอกุศลที่มากระทบ ตลอดถึงอดทนต่องานที่ตรากตรำต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อแท้ ไม่ท้อถอย ไม่หมดกำลังใจ ไม่ละทิ้งกิจการงานที่ทำโดยชอบธรรม นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๙

๑๐) **อวิโรธน์** (ความเที่ยงธรรม) ความเป็นผู้ประพฤติให้ผิดพลาดจากศีลธรรม กฎหมายระเบียบ วินัย ขนบประเพณี อันดีงามของบ้านเมือง ถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและปวงราษฎรเป็นที่ตั้ง สติมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรม คือระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามดังกล่าวแล้วก็ดี ไม่ประพฤติให้พลาดไม่ปฏิบัติคลาดเคลื่อนจนกลายเป็นวิปริตผิดเพี้ยน นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อสุดท้าย

**พลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร** ให้ความหมายว่า พระเจ้าอยู่หัวใช้อะไรเป็นตำราในการทำงานของท่าน ท่านไม่เคยรับสั่ง อยากรู้ลองไปค้นเอา พระบรมราชาโฆวาทที่พระราชทานในโอกาสต่างๆ มาอ่านแล้วจะพบว่า ตำราแฝงอยู่ในนั้น ผมเองใช้เวลาหลายปีกว่าจะตระหนักว่าพระเจ้าอยู่หัวทรงมีตำราเป็นตำราที่ท่านทั้งหลายต้องศึกษาขาดไม่ได้ คือ ทศพิธราชธรรม ซึ่งอยู่ในพระไตรปิฎก “ทศพิธราชธรรม” แปลว่า ธรรมของพระราชา แต่ขอให้เข้าใจตรงกันว่า ใครก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปกครองบ้านเมืองต้องใช้ธรรมข้อเดียวกันนี้ เพราะฉะนั้น ท่านทั้งหลายที่นั่นอยู่ข้างหน้าผมเวลานี้ต้องรู้จัก ทศพิธราชธรรม ทั้งหมด แล้วขอแนะว่า ต่อไปนี้ขอให้ใช้โดยเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพราะท่านกำลังทำงานถวายพระเจ้าอยู่หัว ทำงานอย่างเดียวกับพระเจ้าอยู่หัวแต่ในขอบเขตที่แคบลงมา ปริมาณอาจจะน้อยกว่า ในหลวงรับผิดชอบทั้งประเทศแต่ท่านทั้งหลายรับผิดชอบเพียงท้องถิ่นของท่านเท่านั้น ทศพิธราชธรรม นั้นประกอบด้วย<sup>๑๗</sup>

๑) **ทาน** (ทาน) คำว่าทาน มักจะแปลตามตัวว่าการให้ แต่การให้แบบทศพิธราชธรรมนั้นไม่ได้หมายถึงการแจกเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการสละทรัพย์สิ่งของ บำรุงเลี้ยงดู ช่วยเหลือชาวบ้าน และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมถึงการให้คำแนะนำให้กำลังใจด้วย สิ่งเหล่านี้ผมได้เห็นมาตลอด ตั้งแต่เริ่มรับราชการถวายท่านจนกระทั่งบัดนี้ พระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นกำลังใจของประเทศ พระราชทานกำลังใจให้ชาวบ้านเสมอมา

๒) **สีล** (ศีล) ในหลวงของเราทรงศีลและทรงปฏิบัติพระสมาธิมาตลอด ทรงเปี่ยมด้วยพระเมตตา ไม่ทรงฆ่าและไม่โปรดการรังแกผู้อื่น สัตว์อื่น ชีวิตอื่น ในขบวนเสด็จทุกครั้งจะมีพระราชกระแสรับสั่งมาอย่างชัดเจนทุกครั้งว่า ห้ามทำอันตรายชีวิตสัตว์ เพราะฉะนั้นรถขบวนเสด็จพระราช

<sup>๑๗</sup> พลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร, วันพ่อแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : อำนวยเวบการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐-๑๑.

ดำเนินที่วิ่งผ่านไปนั้น ต้องหยุดให้เปิด หรืองูข้ามถนน ภาพอย่างนี้เห็นบ่อยๆ แล้วเกิดขึ้นตลอดเวลา แม้แต่ตัวแสบที่พระราชวังไกลกังวล หากใครรังเกียจจะต้องถูกปรับเป็นเงิน ๒๕ บาท ในสมัยนั้นข้อที่ผมอยากจะฝากท่านทั้งหลายไว้คือ ศีลข้อ ๔ เพราะข้อนี้ใครจะเก่งแค่ไหนก็อดไม่ได้ที่จะล่วงเกินกันบ่อยๆ โกหก พูดคำหยาบ เพื่อเจ้อ ส่อเสียดไร้สาระ อยู่ในข้อนี้หมดใครอยู่ในวังจะไม่เคยได้ยินคำหยาบหรือ แม้แต่คำกระด้างจากพระโอรสของในหลวงหรือพระราชินี ไม่เคยรับสั่งอะไรให้เรากระเทือนใจเลยแม้ จะอยู่ในภาวะที่เรียกว่าทรงกริ้วเต็มที่

**๓) บริจาค (บริจาค)** เรามักจะนึกว่าบริจาคกับทานเป็นอันเดียวกัน บริจาคกินความถึง ความเสียสละไม่ใช่ให้เฉยๆ เสียสละความสุขของตัวเองหรือแม้แต่ชีวิต เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน นี่คือการอธิบายว่าทำไหมทรงพระประชวรแล้วยังไม่เลิกทำงาน ทำไมที่ไหนมีอันตรายจึงสู้อุตสาหะเสด็จพระราชดำเนิน เพราะเหตุว่าทรงมีจิต “บริจาค” นั่นเอง ท่านผู้นำท้องถิ่นทั้งหลายต้องเสด็จจะครับ อย่าเห็นแก่เหนื่อยยาก อย่าเห็นแก่อันตราย ถ้าชาวบ้านเข้าอยู่เราต้องอยู่ ชาวบ้านเข้าสู่เราต้องสู้

**๔) อาชชว (ความซื่อตรง)** ความซื่อตรงไม่มีมารยา ทำงานด้วยความสุจริต จริใจไม่หลอกลวงประชาชน

**๕) มททว (ความอ่อนโยน)** ความอ่อนโยนในหลวงของเราทรงเปี่ยมไปด้วยพระเมตตา และพระกรุณาไม่มีหยาบคายให้เห็น

**๖) ตป (ความเพียร)** แปลว่า การเผาไหม้ และหมายรวมถึง ความสามารถในการที่จะเผาสิ่งที่เป็นกิเลสตัณหา ไม่ให้ครอบงำตน รู้จักระงับยับยั้ง ช่มใจ ไม่หลงใหล หมกมุ่นอยู่ในความสำราญ ฟุ้งเฟ้อ แต่มีความเป็นอยู่สมำเสมอหรืออย่างสามัญ มุ่งแต่จะทำหน้าที่ให้สำเร็จให้บริบูรณ์เท่านั้น

**๗) อกโรธ (ความไม่โกรธ)** แปลว่า ไม่มีความโกรธเป็นเจ้าเรือนก็จะทำให้ดำรงความเป็นธรรมไว้ได้ มีเมตตารู้จักระงับความขุ่นเคืองใจ ใจสงบเสียแล้วการทำงานอย่างอื่นก็สบายเป็น อุทาหรณ์สำหรับท่านผู้นำชุมชนทั้งหลายด้วย อย่าโกรธ โกรธเผาตัวเองและเผาคนอื่นด้วย เป็นนายอย่าโกรธลูกน้อง อย่าประจานลูกน้องในที่ประชุม เพราะทำอย่างนั้นเท่ากับสร้างศัตรูเพิ่มขึ้นและเป็น ศัตรูตลอดชีวิตเป็นการสร้างศัตรูที่ง่ายที่สุด

**๘) อวิหิตา (ความไม่เบียดเบียน)** ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบคั้น ไม่กดขี่ ไม่หลงอำนาจ ขาดกรุณา ไม่หาเรื่องลงโทษ ไม่อาฆาต ไม่เกลียดชัง

**๙) ขนติ (ความอดทน)** ความอดกลั้น มิใช่หมายถึงเพียงว่าจะไม่แสดงอะไรออกมาเท่านั้น แต่หมายถึงอดกลั้นที่จะไม่ทำในสิ่งที่ตนเองรู้ว่าผิดว่าบาปด้วย

**๑๐) อวิโรธ (ความเที่ยงธรรม)** แปลว่า ความไม่คลาดธรรม หมายความว่า ดำรงตัวให้ถูกต้องสอดคล้องกับประเพณีศีลธรรม ระเบียบข้อบังคับกฎหมาย โดยไม่เอนเอียง ไม่กวัดแกว่ง ออกไปจากความถูกต้องธรรมนองคลองธรรม

**สุเมธ ตันติเวชกุล** ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับพระราชาเพื่อทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจซึ่งมีอยู่ ๑๐ ประการ และเป็นธรรมที่ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพึงเจริญตามรอยเบื้องพระยุคลบาท ได้แก่<sup>๑๘</sup>

<sup>๑๘</sup> สุเมธ ตันติเวชกุล, **ใต้เบื้องพระยุคลบาท**, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓), หน้า ๒๗๒ -

๑) **ทาน** (ทาน) หรือการให้ หมายถึง การพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ การทรงเสียสละพระกำลังในการปกครองแผ่นดิน การพระราชทานพระราชดำริอันก่อให้เกิดสติปัญญา และพัฒนาชาติ การพระราชทานเสรีภาพอันเป็นหัวใจแห่งมนุษย์

๒) **ศีล** (ศีล) หรือการตั้งและทรงประพฤติพระราชจริยานุวัตร พระกาย พระวาจาให้ปราศจากโทษทั้งในการปกครอง อันได้แก่ กฎหมายและนิติราชประเพณี และในทางพระศาสนาอันได้แก่ เบญจศีลเสมอมา

๓) **บริจาค** (บริจาค) อันได้แก่ การที่ทรงสละสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือ มีประโยชน์น้อยเพื่อสิ่งที่ดีกว่า คือ เมื่อถึงคราวก็สละได้แม้พระราชทรัพย์ไปจนพระชนชีพ พระโลหิต เพื่อรักษาธรรมตามหน้าที่ของพระองค์

๔) **อาชว** (ความซื่อตรง) อันได้แก่การที่ทรงซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครองดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต ซึ่งตรงต่อพระราชสัมพันธ์มิตรและอาณาประชาราษฎร์

๕) **มทพว** (ความอ่อนโยน) หรือทรงเป็นผู้อภัยอภัยอ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควรทรงสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสและอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า

๖) **ตป** (ความเพียร) ความเพียรที่แผดเผาความเกียจคร้าน คือ การที่พระมหากษัตริย์ทรงตั้งพระราชอุตสาหะปฏิบัติพระราชกรณียกิจให้เป็นไปด้วยดี โดยปราศจากความเกียจคร้าน

๗) **อกุโธ** (ความไม่โกรธ) หรือความไม่แสดงความโกรธให้ปรากฏ ไม่พยายามมุ่งร้ายผู้อื่น แม้จะลงโทษผู้อื่นก็ตามเหตุผล และสำหรับพระมหากษัตริย์นั้น ต้องทรงมีพระเมตตาไม่ทรงก่อเวรแก่ผู้ใด ไม่ทรงพระพิโรธโดยเหตุที่ไม่ควร และแม้จะทรงพระพิโรธก็ทรงข่มเสียให้สงบได้

๘) **อวิหสา** (ความไม่เบียดเบียน) คือ ทรงมีพระราชอัธยาศัย กอปรด้วยพระมหากรุณาไม่ทรงก่อทุกข์หรือเบียดเบียนผู้อื่น ทรงปกครองประชาชนดังบิดาปกครองบุตร

๙) **ขนติ** (ความอดทน) คือ การที่ทรงมีพระราชจริยานุวัตรอดทนต่อสิ่งทั้งปวง รักษาพระราชหฤทัย และพระอาการ พระกาย พระวาจาให้เรียบร้อย

๑๐) **อวิโรธ** (ความเที่ยงธรรม) คือ การที่ทรงตั้งอยู่ใน ขัตติยราชประเพณี ไม่ทรงประพฤติผิดจากพระราช จริยวัตรนิติศาสตร์ ราชศาสตร์ ไม่ทรงประพฤติให้คลาดจากยุติธรรม ทรงอุปลัมภ์ ยกย่องคนที่มีความชอบ ทรงบำราบคนที่มีผิดโดยปราศจากอำนาจอคติ ๔ ประการ และ ไม่ทรงแสดงให้เห็นด้วยพระราชหฤทัยยินดีนัย

**กมล ฉายาวัดนะ** ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมปฏิบัติ ๑๐ ประการของผู้ที่จะเป็นพระราชาที่ดี ตามแนวทางการบริหารในปัจจุบัน อาจนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่พึงประสงค์ ๑๐ ประการ สำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี แนวปฏิบัติที่ดี ๑๐ ประการ ดังกล่าวมีสาระสำคัญ คือ ทศพิธราชธรรม เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้มีอิสระเหนือความทุกข์และเหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ<sup>๑๔</sup>

๑) **ทาน** (ทาน) คือ การให้ การให้ในที่นี้หมายถึงให้วัตถุภายนอกเป็นสิ่งที่ต่าง ๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง จึงจะเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานัง คือ ทาน ซึ่งให้แล้วมีผลเป็นความผูกพันเป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

<sup>๑๔</sup> กมล ฉายาวัดนะ, บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า, (กรุงเทพมหานคร : ขบา พลัทธิขิงเวร์กส, ๒๕๔๙), หน้า ๔๒ - ๔๖.

๒) **สิล** (ศีล) คือ ภาวะปกติ สละ แปลว่า ปกติ ภาวะปกติไม่มีอะไรรบกวนวายุ รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย

๓) **ปริจาค** (บริจาค) เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ จึงแตกต่างจากทาน เป็นการบริจาสสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตนบริจาคออกไป เป็นการบริจาสที่เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่าทาน

๔) **อาชว** (ความซื่อตรง) ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือ ความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้อง โดยสรุป คือ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ที่จะต้องทำให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรง ให้เพียงพอให้เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์

๕) **มทว** (ความอ่อนโยน) ความอ่อนโยนภายนอก คือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี ส่วนความอ่อนโยนภายใน คือ ความอ่อนโยนของจิตใจ จิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความถูกต้องเหมาะสม อ่อนโยนพร้อมที่จะทำหน้าที่ใดๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการจนสำเร็จประโยชน์

๖) **ตป** (ความเพียร) คือ ตบะ โดยปกติ หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ความไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเฉพาะลาภกิเลสและความชั่วทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังอิทธิบาท ๔ ก็ได้ เป็นตบะเฉพาะลาภกิเลส

๗) **อกโร** (ความไม่โกรธ) คือ ไม่โกรธหรือไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ้มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอกอันจะทำให้ประทุษร้ายคนอื่น ไม่กำเริบทั้งภายใน ไม่กำเริบทั้งภายนอก เรียกว่า อักโกธัง

๘) **อวิหสา** (ความไม่เบียดเบียน) คือ ไม่เบียดเบียนไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน อันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น การเบียดเบียนตนเอง คือ การทำให้ตนเองลำบาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำให้ตนเองลำบาก เหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบากถึงจะมี ความลำบากก็ถือว่าเป็นความลำบากที่เหนือจะทนทานหรือจะกระทำได้

๙) **ขนติ** (ความอดทน) คือ อดทน รอได้ คอยได้ คำนับบางทีก็แปลว่า ความสมควร เพราะ อดทนได้ คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่ทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อดทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็น บ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรยิ่งต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทนนั้นไปไว้แก่ผู้น้อย เพราะไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ก็ยิ่งต้องอดทนต่อความโง่เขลาของผู้น้อย เพราะผู้น้อยมักจะเป็น คนโง่ เป็นคนโง่ที่ไม่สมประกอบหรือไม่สามารถใดๆ ทำให้เกิดปัญหาขึ้นฝ่ายผู้ใหญ่จึงต้องอดทน ความอดทนจึงเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไร ยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยังมีผู้อยู่ในบังคับบัญชาามากเท่าไร ยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

๑๐) **อวิโรธ** (ความเที่ยงธรรม) แปลว่า ความไม่มีพิรุณอะไร คือ ผิดไปจากทางที่ควรเป็น คำว่าไม่มีพิรุณนี้ อาจขยายความออกไปได้เป็นความถูกต้อง ๑๐ ประการ ได้แก่ อริยมรรคซึ่งมีองค์ ๘ คือ ถูกต้องในความคิด ถูกต้องในความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจา ถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติควบคุม ถูกต้องในความมีสมาธิ คือ

จิตอันมั่นคงและในที่สุดก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้ายและถูกต้องในผล คือ ความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักทศพิธราชธรรมสรุปได้ดังนี้

**๑. หลักการให้ทาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้หรือเสียสละเช่นการสละทรัพย์สินหรือวัตถุสิ่งของต่างๆที่ตนมีอยู่หรือมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณช่วย เหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน รวมถึงการให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความรู้ เพื่อก่อให้เกิดสติปัญญาโดยมีผู้รับโดยตรง เมื่อให้แล้วมีผลเป็นความผูกพันและเป็นการสร้างสรรค์ความสุขให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม

**๒. หลักการมีศีล** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามครรลองคลองธรรม ประกอบสัมมาอาชีวะโดยสุจริต รักษากาย วาจาให้ปราศจากโทษทั้งด้านการปกครองอันได้แก่กฎหมายหรือนิติราชประเพณี และทางด้านศาสนา อันได้แก่ศีล ๕

**๓. หลักการบริจาค** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม การเสียสละประโยชน์หรือความสุขความสำราญส่วนตน เพื่อมาทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมและรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นแก่บ้านเมือง เป็นการให้ทางด้านจิตใจ จะมีผู้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการเสียสละหรือไม่ผู้รับก็ได้ ถึงแม้ตนเองจะเหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม มีความเต็มใจพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เสมอ โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

**๔. หลักความซื่อตรง** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงทรงสัตย์ ไร้มายา มีความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อหน้าที่ที่จะต้องกระทำ ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ และบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ ไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงาน มีภาพลักษณ์การแสดงออกที่น่าเชื่อถือได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสะอาดโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

**๕. หลักความอ่อนโยน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอ่อนโยน คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถือตัว มีความสง่า กิริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม มีการคิดดี พูดดี ทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน ความอ่อนโยนประกอบไปด้วย ๑) ความอ่อนโยนภายนอก คือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคีและ ๒) ความอ่อนโยนภายใน คือ ความอ่อนโยนของจิตใจที่ได้อบรมดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้อง

**๖. หลักความเพียร** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เกียจคร้าน ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ๒) วิริยะ ความขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ในงานที่ทำ ๔) วิมังสา หมั่นวิเคราะห์ถึงข้อเด่นข้อด้อยของการทำงาน โดยยึดแนวทางในการปฏิบัติ ๔ ประการคือ (๑) ระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาด (๒) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นต้องแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล (๓) พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (๔) รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สม่ำเสมอ

**๗. หลักความไม่โกรธ** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักใช้เหตุผล ไม่กระทำการอันใดอันเป็นการกระทำด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักรงับความขุ่นเคืองแห่งจิต กระทำการด้วยจิตอันสุขุมรอบคอบ มีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา ใจ

**๘. หลักความไม่เบียดเบียน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตา กรุณา การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต วางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่ล่งโทษอาชญาแก่ประชาชนด้วยความอาฆาตเกลียดชัง

**๙. หลักความอดทน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่อกระแสอกุศลที่มากระทบ อดทนต่อความลำบากตรากตรำน่าเหนื่อยหน่าย ถึงจะลำบากกายน่าเบื่อหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกย่ำถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียดสีกลางอย่างใดก็ไม่หมดกำลังใจและไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติด้วยความชอบธรรม อดทนปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างไม่หมดกำลังใจ

**๑๐. หลักความเที่ยงธรรม** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม เคารพต่อกฎหมาย ระเบียบ วินัย ขนบประเพณีอันดีงามของบ้านเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ไม่ประพฤติดื้อเสีย รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามให้คงอยู่

### ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ประสิทธิภาพเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งมีวินัยฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินัยฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึง ความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าในระดับครอบครัว หรือองค์การใดๆ ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม จึงได้มีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะดังนี้

**แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber)** นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมัน เป็นผู้ได้วางหลักการและทฤษฎีต่างๆ ในแง่ของมนุษย์ และเชื่อกันว่า พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ย่อมเป็นบ่อเกิดแห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคม เวเบอร์ (Weber) มองว่าพฤติกรรมของคนจำเป็นต้องมีการควบคุม และสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ก็คือ การจัดระบบสังคมและองค์การให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างศาสนากับเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะเศรษฐกิจและสังคม เวเบอร์ (Weber) มองว่าการรวมพลังทางเศรษฐกิจในสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมารวมกันเพื่อให้ได้พลังในการผลิตและบริโภค จะเห็นได้ว่า เวเบอร์ (Weber) เป็นผู้หนึ่งที่ได้คำนึงถึงพฤติกรรมของมนุษย์หรือธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งจะได้รับการควบคุม เพื่อเป็นการวางจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน ลักษณะสังคมที่มีความสัมพันธ์กับมนุษย์ เวเบอร์ (Weber) ได้แบ่งลักษณะของสังคมออกมาเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ๆ คือ

๑. ระบบประเพณีนิยม (Traditional System)

๒. ระบบเผด็จการ (Autocratic System)

๓. ระบบประชาธิปไตย (Democratic System)

ผลงานของ เวเบอร์ (Weber) ที่วงการบริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการให้ความหมายว่า การจัดระบบงานแบบราชการ เขาได้ให้ลักษณะของการบริหารงานแบบราชการไว้ ๕ ประการ คือ

๑. เป็นการจัดระบบบริหารโดยใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มีนโยบายที่แน่นอน มีระบบงานประจำ และปฏิบัติตามกฎหมาย

๒. มีการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาในลำดับชั้นสูงเรียงลงมาตามลำดับจนถึงขั้นต่ำสุด ซึ่งในการบริหารงานก็จะต้องบริหารและนิเทศงาน จะเกิดจากผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่จะต้องนิเทศงานผู้ร่วมงานชั้นต่ำลงมาตามลำดับ

๓. การบริหารงานขึ้นอยู่กับทิศทางของการปฏิบัติงานตามเอกสารเป็นประการสำคัญ ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารงานในระบบแบบแผน แต่ก็มีควมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้การบริหารงานนอกระบบซึ่งหมายความว่า เป็นการสั่งงานตามคำสั่งที่เป็นคำพูดหรือด้วยวาจา หรืออาจจะเป็นการสัมพันธ์กันเป็นเรื่องส่วนตัวก็ได้ แต่โดยหลักการของการบริหารงานในระบบราชการถือว่าเป็นการบริหารงานที่เป็นเอกสารเพียงเท่านั้น

๔. การบริหารงานถือเป็นการบริหารงานและการปฏิบัติการเต็มเวลา (Full-time Administration) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของสังคมและของหมู่คณะหรือกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้ และในการบริหารงานจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น

๕. การบริหารเกิดขึ้นจากการที่ได้จัดให้มีการมั่นคงและจัดนโยบายของการทำงานทั่วไปที่ทำให้ผู้อื่นมีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและถูกต้องอย่างมากที่สุด จนยึดถือเป็นแบบอย่างได้

คุณลักษณะของระบบราชการตามที่ได้อธิบายมานี้ ทำให้มองเห็นว่าลักษณะการปกครองในรูปของระบบราชการของ เวเบอร์ (Weber) นี้ ได้ลึ้มไปว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีชีวิตจิตใจ สภาพของจิตของคนแต่ละคนย่อมมีไม่เหมือนกัน การบริหารงานจึงต้องคิดคำนึงถึงภาวะจิตหรือจิตวิทยาสังคม จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของผู้ร่วมงานในแต่ละคน การบริหารงานนอกระบบของกลุ่ม และอิทธิพลของสภาพสังคมส่วนใหญ่<sup>๒๐</sup>

ไซมอน (Herbert A. Simon) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน<sup>๒๑</sup>

แคมเบล และคณะ (Campbell and Others) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น<sup>๒๒</sup>

จันทราณี สงวนนาม ให้ความหมายว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึง

<sup>๒๐</sup> ปัญญา คล้ายเดช และคณะ, “ภาวะผู้นำที่ผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนิพนธ์, ๒๕๔๓).

<sup>๒๑</sup> Simon, Herbert.a. Public Administration, (New York : Alfred A Knopf, 1996), p 3.

<sup>๒๒</sup> Campbell, Road F. And Others, Introduction to Educational Administration, (Boston: Allyn and Bacon, 1997), p 6.

เป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม<sup>๒๓</sup>

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคานิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ ปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์<sup>๒๔</sup>

**ศรินาถ นันทวัฒน์ภิรมย์** ให้ความหมายว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>๒๕</sup>

**อุทัย เลาหิเชียร** ให้ความหมาย การบริหารว่า การบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญสองประการ คือ การมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งและการมีความร่วมมือกันอีกประการหนึ่ง เพื่อที่จะให้เข้าใจดียิ่งขึ้น องค์ประกอบของการบริหารอาจแบ่งออกให้ละเอียดได้เป็น ๕ ประการ ดังนี้

๑. มีคนร่วมอยู่ด้วย
๒. มีการกระทำ
๓. มีการปฏิสัมพันธ์
๔. มีกิจกรรมร่วมกัน
๕. เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนด<sup>๒๖</sup>

<sup>๒๓</sup> จันทราณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (กรุงเทพมหานคร : ม.ท.ป., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

<sup>๒๔</sup> พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

<sup>๒๕</sup> ศรินาถ นันทวัฒน์ภิรมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน, ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

<sup>๒๖</sup> อุทัย เลาหิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๓-๕.

**ยุท โภยวรรณ** ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนให้คนอื่นทำงานแทน โดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย(Goal) ข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยการบริหาร (Factor Management) ด้วย<sup>๒๗</sup>

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยอาศัยบุคคลอื่น กลุ่มคน องค์กรต่างๆ ในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรื่องนั้นๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารงานใดก็ตามผู้บริหารจะต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและรอบรู้งานทั้งระบบ กล้าตัดสินใจ สั่งการ โดยใช้ความพร้อมของข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร และสามารถในการบริหารทรัพยากรโดยให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

## ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

### ๒.๔.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

**เกทเซลส์ (Getzels)** ให้ความหมายว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร<sup>๒๘</sup>

**เกทเซลส์ กับ กูบา (Getzels and Guba)** ให้ความหมายว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีผลรวมของความ สัมพันธ์ระหว่าง<sup>๒๙</sup>

- ๑) วัฒนธรรมประเพณีและความปรารถนาของสังคมที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๒) ลักษณะขององค์กรที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง
- ๓) ตัวบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการหรือความจำเป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

**ดาร์ณี จุนเจริญวงศา** ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่องาน ที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดี ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>๓๐</sup>

**พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ)** ให้ความหมายว่า การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึง

<sup>๒๗</sup> ยุท โภยวรรณ, *การบริหารการผลิต*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

<sup>๒๘</sup> J.W. Getzels, *Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students*, (New York : Wiley, 1975), p. 176.

<sup>๒๙</sup> Jacop W. Getzels and Egon G. Guba, “Social Behavior and the Administrative Process”, *School Review*, Vol. 65, 1973) p. 164–175.

<sup>๓๐</sup> ดาร์ณี จุนเจริญวงศา, *การจัดการความรู้*, (ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ. ถ่ายเอกสาร ๒๕๕๘), หน้า ๑๖.

ธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำหน้าที่ของตน โดยเฉพาะ เช่น ทำอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น<sup>๓๑</sup>

#### ๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

เกทเซลส์ (Getzels) ให้ความหมายว่า การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติหน้าที่ซึ่งดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร<sup>๓๒</sup>

เชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ (Schermerhorn et al) ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization support) รูปแบบแสดง ได้ดังนี้

$$\text{Performance} = \text{Individual attributes} \times \text{Work effort} \times \text{Organizational support}$$
ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดยละเอียดได้ ดังนี้<sup>๓๓</sup>

##### ๑. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะทางประชากร (Demographic characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

๑.๒ ศักยภาพของบุคคล (Competency characteristics) เช่น ความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรมตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่างๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถปฏิบัติงาน

๑.๓ คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological characteristics) ได้แก่ ทักษะ ค่านิยมการรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

๒. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะไปสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

<sup>๓๑</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ), **คู่มือมนุษย์ (ฉบับคำสมบุรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

<sup>๓๒</sup> Getzels J.W., **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**, (New York : Wiley, 1957), p. 176.

<sup>๓๓</sup> Schermerhorn, J.R et al, **Managing organization behavior**, USA : John Wiley&Sons, 1982), p.69.

๓. แรงสนับสนุนจากองค์กร (Organization support) เป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งเพราะถึงแม้บุคคลจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของงาน มีแรงจูงใจมากที่จะทำงาน เขาก็ไม่น่าจะทำงานได้ดี ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์กร แรงสนับสนุนจากองค์กรรวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มาจากองค์กร เช่น การประเมินค่าตอบแทน ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความยุติธรรม ความใจกว้างของผู้บริหาร ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร วิธีการในการมอบหมายงาน เป็นต้น ล้วนแต่เป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อกำลังใจของพนักงานทั้งสิ้น

**ปริยาพร วงศ์อนุการโรจน์** ให้ความหมายว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้<sup>๓๔</sup>

๑. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๒. เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัสค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

๓. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

๔. เจตคติต่องาน ความรู้สึกกว้างๆ นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

๕. ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

#### ๒.๔.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เดมมิ่ง (Edward Deming)

**ดับเบิลยู เอ็ดเวิร์ดส เดมมิ่ง (W. Edwards Deming)** เป็นผู้นำแนวความคิดเชิงสถิติ (Statistical Thinking) และวิธีการปรับปรุงคุณภาพ (Methods for Quality Improvement) มาสู่ประเทศญี่ปุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ในช่วงเวลานั้นวงการอุตสาหกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกาเติบโตเป็นอย่างมาก เนื่องจากอเมริกาเป็นผู้ชนะสงคราม สินค้าทุกชนิดที่สามารถผลิตได้ ก็จะสามารถขายได้แน่นอน ต่างจากสถานการณ์ของญี่ปุ่นซึ่งเป็นผู้แพ้สงคราม ฐานสำคัญของอุตสาหกรรมซึ่งได้รับความเสียหายจากระเบิดปรมาณู กำลังถูกปรับปรุงขึ้นใหม่ ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหายก็มีน้อยลง และชื่อเสียงในการผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพ ก็แพร่กระจายไปทั่ว ผู้บริหารของญี่ปุ่นจึงได้หันมาสนใจในแนวความคิดของ เดมมิ่ง (Edward Deming) และได้เชิญเขามายังญี่ปุ่นซึ่งผู้บริหารของญี่ปุ่นได้ทำความเข้าใจกับปรัชญาคุณภาพของ เดมมิ่ง (Edward Deming) และนำหลักการทางสถิติมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ

**เดมมิ่ง (Edward Deming)** พบว่าบรรยากาศของญี่ปุ่น เป็นไปในทางที่จะสนับสนุนแนวความคิดของเขานั้นคือ ชาวญี่ปุ่นมีพื้นฐานทางสถิติและคณิตศาสตร์ที่ดี ผู้บริหารของญี่ปุ่นมีความกระตือรือร้น ที่จะฟังความคิดของเขา สิ่งแรกที่เขาบรรยายในการสัมมนา คือ กฎข้อบังคับและหน้าที่

<sup>๓๔</sup> ปริยาพร วงศ์อนุการโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๒ - ๑๒๓.

ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีในนาม ปรัชญาคุณภาพ ๑๔ ข้อของ เดมมิง (Deming's 14 Points) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือและปฏิบัติเป็นอันดับแรก

#### ปรัชญาคุณภาพ ๑๔ ข้อของ เดมมิง (Deming's 14 Points)

๑. สร้างวัตถุประสงค์แน่วแน่ในการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ
๒. นำเอาปรัชญาใหม่มาใช้ : การไม่ยอมรับความไม่มีคุณภาพ
๓. หยุดใช้หลักการตรวจสอบคุณภาพที่ตัวสินค้า : ปรับปรุงที่กระบวนการทำงาน
๔. หยุดเลือกผู้ส่งมอบสินค้าที่ราคาถูกแต่เลือกโดยเน้นที่คุณภาพ
๕. เป็นหน้าที่หลักของการจัดการที่จะปรับปรุง กระบวนการทำงานสินค้า และบริการอย่างต่อเนื่อง
๖. จัดให้มีการอบรม
๗. จัดให้มีการพัฒนาผู้นำ : ช่วยเหลือ ชี้แนะ
๘. กำจัดความเกลียดกลัว สอนให้กล้าถาม กล้าเสนอความเห็น กล้าคิดและกล้าทำ
๙. กำจัด อุปสรรคการทำงานระหว่างส่วนงาน : สอนให้ทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรมากกว่าวัตถุประสงค์ของสายงานหรือ ส่วนงาน
๑๐. เลิกใช้ Slogan ภาพรวมสำหรับพนักงาน : หากพนักงานทำงานเป็นทีมและต้องการมี Slogan ของทีม องค์กรต้องยอมให้ทำได้
๑๑. เลิกเน้นที่จำนวนตัวเลข : เน้นที่คุณภาพ
๑๒. กำจัด อุปสรรคที่ไม่เอื้อต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย : ไร้ภาวะผู้นำ ขาดการอบรมที่เพียงพอ ขาดเครื่องมือ หรือกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
๑๓. จัดให้มีการให้ความรู้และอบรมแก่พนักงานทุกระดับทั้งผู้บริหารและพนักงานต้องมีการอบรมเรื่อง Total quality เครื่องมือทางสถิติ และการทำงานเป็นทีม
๑๔. ลงมือทำ เพื่อให้การปรับเปลี่ยนองค์กร : คุณภาพเป็นเรื่องของทุกคน ทั้งผู้บริหารสูงสุด จนถึงพนักงานระดับล่างสุด ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นและสนับสนุนเรื่องคุณภาพ

#### วงจร PDCA หรือ วงจร เดมมิง (Edward Deming) ประกอบไปด้วย ๔ ขั้นตอน คือ

๑. PLAN หมายถึง วางแผน ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงาน วางแผนการดำเนินงาน และวางแผนการปรับปรุงงาน
๒. DO หมายถึง ปฏิบัติ ได้แก่ ทำให้ถูกต้อง และตรวจสอบทุกขั้นตอน
๓. CHECK หมายถึง ตรวจสอบ ได้แก่ การตรวจสอบวิธีการ การตรวจสอบระยะเวลา และการประเมินผลการดำเนินงาน
๔. ACTION หมายถึง ปรับปรุง ได้แก่ การประสบความสำเร็จ การแก้ไขข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาด และการปรับปรุง

ข้อดีของ PDCA คือ สามารถจัดการงานประจำวันได้ดีขึ้น แก้ไขปัญหาได้ช่วยในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และช่วยปรับเปลี่ยนการทดลองกระบวนการใหม่<sup>๓๔</sup>

<sup>๓๔</sup> อภิข กิจแขวงกุล, แนวคิดและทฤษฎี Edward Deming. [ออนไลน์]. แหล่งสืบค้น: <http://vatchareeporndba.blogspot.com/2012/10/11-edward-damming.html>. [๒๔ เม.ย.๒๕๕๖].

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างเต็มความสามารถและเต็มกำลัง โดยมีแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และมีความสุขในการทำงานอย่างจริงจัง

## ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจของนักเศรษฐศาสตร์มีมานานแล้ว รวบรวมแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงหลายท่านได้ ดังนี้

**อดัม สมิท (Adam Smit)** ให้ความหมายว่า การศึกษาช่วยให้แรงงานมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การศึกษาช่วยให้ป้องกันมิให้คนงานเกิดความล้าหลัง เพราะมีความรู้ใหม่ๆ ทำให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การศึกษายังช่วยให้ความมั่นคงทางสังคม และการเมืองด้วยการที่ผู้ใช้แรงงานมีการศึกษามากขึ้น ทำให้เขาละทิ้งความเชื่อที่ปราศจากเหตุผล เป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความคิดที่รอบคอบสุขุม มีความประพฤติที่ดีงามอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรม

**โทมัส มัลทัส (Thomas R. Malthus)** ให้ความหมายว่า เห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของ สมิท (Adam Smit) และยิ่งย้าอีกว่า การศึกษาช่วยให้ผู้ที่ได้รับการศึกษามองเห็นการณ์ไกล มีการวางแผนการดำเนินชีวิตที่ดี โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้ครอบครัวอยู่ด้วยความสุข ปราศจากปัญหาหรือความยากลำบาก เมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัวที่ไร้การศึกษา

**จอห์น แรมซีย์ (John Ramsey McCulloch)** ให้ความหมายว่า ควรจะถือการศึกษาเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เพราะการศึกษาช่วยให้คนงานมีทักษะความเฉลียวฉลาดและความชำนาญงานมากขึ้น มิลล์ (Jonh Stuart Milk) เห็นว่าการศึกษจะช่วยลดการเพิ่มขึ้นของประชากร และควรสนับสนุนให้สตรีได้รับการศึกษาด้วย มาร์แชล (Alfred Marshall) ถือว่าการศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติ เพราะการศึกษาจะช่วยให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถที่เป็นประโยชน์ไม่เฉพาะแก่ตัวเอง แต่ต่อสังคมส่วนรวมด้วย

**อาร์เธอร์ พิกกู (Arthur C. Pigou)** ให้ความหมายว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่จะให้ผลตอบแทนมากกว่าการลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักร

**คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx)** ให้ความหมายว่า ต้องการให้มีการฝึกฝนอบรมแก่ผู้ใช้แรงงานตามทักษะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมช่วยให้คนงานมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มกำไรให้แก่นายทุนแล้วยังเป็นการยกระดับมาตรฐานการครองชีพในสังคมอีกด้วย

จากแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์หลายๆ ท่านดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่านักเศรษฐศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษากับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่าง การศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ สามารถดูได้จากการที่การจัดการศึกษาได้นำเอาหลักและแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์บางประการมาใช้ เช่น

๑. เกี่ยวกับการจัดหรือวางแผนการศึกษาในการจัดและวางแผนการศึกษาในปัจจุบันใช้หลักเกณฑ์ ๓ ประการ ได้แก่

๑.๑. การจัดการศึกษาตามความต้องการของสังคม

๑.๒. การจัดการศึกษาตามความต้องการด้านกำลังคน (Man Power Requirement Approach) กล่าวคือ เมื่อประเทศต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด ที่ไหน เมื่อไร เป็นจำนวนเท่าใด ก็หาทางส่งเสริมการผลิตคนในระดับและสาขานั้นเป็นพิเศษ

๑.๓. การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงต้นทุนและผลลัพธ์เป็นหลัก (Cost Benefit Approach) ซึ่งเป็นการจัดแบบธุรกิจทั่วๆ ไปโดยมุ่งที่จะให้ผลตอบแทนมากที่สุด

๒. เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร หรือการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการศึกษาเนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ที่สำคัญอันดับสูงของรัฐ แต่ในขณะเดียวกันก็จะต้องมีการใช้จ่ายเพื่อกิจการอื่นๆ อีกด้วย ฉะนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจึงพยายามที่จะหาทางระดมทรัพยากรตลอดจนจัดสรรทรัพยากรแก่สาขาต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. เกี่ยวกับผลตอบแทนทางการศึกษาการลงทุนมีกิจการใดๆ ก็ตามสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ผลตอบแทนซึ่งอย่างน้อยควรจะคุ้มกับต้นทุน ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาจะไม่คำนึงถึง

๔. เกี่ยวกับผลตอบแทนทางการศึกษา การลงทุนในกิจการใดๆ ก็ตามสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ผลตอบแทนซึ่งอย่างน้อยควรจะคุ้มกับต้นทุน ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาจะไม่คำนึงถึงกำไรขาดทุน เพราะถือว่าผลที่ได้รับจะเป็นเรื่องระยะยาวและยากแก่การคำนวณแต่อย่างใดก็ตาม การพิจารณาถึงผลตอบแทน (Rate of Return) ด้านการศึกษาก็จะช่วยให้การตัดสินใจการวางแผนการศึกษาถูกต้องยิ่งขึ้น และดังได้กล่าวแล้วนักเศรษฐศาสตร์บางคนเห็นว่า การลงทุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้ประโยชน์สูงกว่าการลงทุนด้านอื่นๆ

๕. เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการกำลังคน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ฉะนั้นการที่จะวัดความเจริญของประเทศ อาจทำได้โดยดูจากกำลังคนที่มีอยู่ว่ามีจำนวนเท่าไร และมีความรู้ความสามารถในระดับใด โดยพิจารณาจากระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เช่น การดูจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละสาขาวิชา ดูจากผู้ประกอบอาชีพที่ต้องการใช้ความรู้ ความชำนาญพิเศษ ดูจากอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ดูจากจำนวนประชากรต่อจำนวนนักเรียนในแต่ละกลุ่มอายุ ดูจากอัตราส่วนประชากรกับแพทย์ เป็นต้น<sup>๓๖</sup>

สรุปว่า ความสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานกับบุคคลอื่นๆ โดยมีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานนั้นๆ

## ๒.๖ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมายซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียด ปลีกย่อยซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

เดเนียล วิท (Danial Wit) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนใน

<sup>๓๖</sup> จำรัส นวลนิม, การศึกษากับการพัฒนาประเทศ : แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ, ภาควิชาพื้นฐานการศึกษาคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์), ๒๕๔๐.

ท้องถิ่นได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาล มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตน

**วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway)** นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

**อุทัย หิรัญโต** นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่าง โดยดำเนินกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์กร มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่ รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

**วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson)** นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมียุติธรรมที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ

สรุป การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจการปกครองร่วมกัน มีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน มีอำนาจการปกครองตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหาร เพื่อบำบัดความต้องการของตนเอง แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสม

### ๑. แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

โดยทั่วไปหลักการปกครองประเทศนิยมแบ่งเป็น ๓ หลัก คือ หลักการรวมอำนาจปกครอง (Centralization), หลักการแบ่งอำนาจการปกครอง (Deconcentration) และหลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization)

**๑.๑ หลักการรวมอำนาจปกครอง (Centralization)** หมายถึง หลักการจัดวางระเบียบบริหารราชการแผ่นดินโดยรวมอำนาจในการปกครองไว้ให้แก่การบริหารราชการส่วนกลางอันได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองต่างๆ ของรัฐ และมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยบริหารราชการส่วนกลาง โดยให้ขึ้นต่อกันตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการปกครองตลอดทั่วทั้งอาณาเขตของประเทศ

<sup>๓๗</sup> ศักดิ์สุนทร ขาวลาจันทร์. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น: ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [https://www.google.co.th/search?q=&bav=on.2,or.r\\_qf.&bvm=pv.xjs.s.en\\_US.v-r5CthikH8.O&ech=1&psi=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg.1386078460583.3&emsg=NCSR&noj=1&ei=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg](https://www.google.co.th/search?q=&bav=on.2,or.r_qf.&bvm=pv.xjs.s.en_US.v-r5CthikH8.O&ech=1&psi=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg.1386078460583.3&emsg=NCSR&noj=1&ei=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg). [๒ ธ.ค. ๒๕๕๖].

**๑.๒ หลักการแบ่งอำนาจปกครอง (Deconcentration)** หมายถึง หลักการที่การบริหารราชการส่วนกลางได้จัดแบ่งอำนาจวินิจฉัยและสั่งการบางส่วนไปให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคโดยให้มีอำนาจในการใช้ดุลพินิจ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ตลอดจนเริ่มได้ในกรอบแห่งนโยบายของรัฐบาลที่ได้วางไว้

**๑.๓ หลักการกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization)** หมายถึง หลักการที่รัฐบาลมอบอำนาจปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่น ที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง ให้จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร เป็นการมอบอำนาจให้ทั้งในด้านการเมืองและการบริหาร เป็นเรื่องที่ท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายท้องถิ่นของตนเองได้

**๒. แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะการกระจายอำนาจ** การกระจายอำนาจ (Decentralization) คือการโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชน ซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์การปกครองส่วนกลาง ดังนั้นเห็นว่าการกระจายอำนาจมี ๒ รูปแบบ คือ

**๒.๑ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น** หรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่น และท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

**๒.๒ การกระจายอำนาจตามบริการ** หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการ บริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลาง ไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์ การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

### ๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

**๓.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างการปกครองท้องถิ่นกับการพัฒนาประชาธิปไตย** หัวใจของการปกครองท้องถิ่นนั้น กล่าวให้ถึงที่สุดแล้ว ก็คือ คำถามที่ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์อย่างไรกับระบอบประชาธิปไตย การจัดสรรอำนาจระหว่างองค์การปกครองท้องถิ่นกับรัฐบาลกลางควรเป็นอย่างไรและการปกครองท้องถิ่นควรมีความเป็นประชาธิปไตยแค่ไหน ในสังคมไทยที่มีเพียงความเห็นเดียว คือ ทุกๆ ฝ่ายชอบที่จะกล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง<sup>๓๘</sup>

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ประเทศไทย) การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒ รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

**๑. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป** เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศทุกจังหวัด มี ๓ ประเภทได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด

<sup>๓๘</sup> อ้างแล้ว, หน้า ๓-๕.

**๒. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ** มีการบริหารจัดการไม่เหมือนกับรูปแบบทั่วไป จะมีขึ้นเป็นกรณีๆ ไป ส่วนใหญ่จะเป็นเขตเมืองใหญ่ เช่น เมืองหลวงหรือเมืองท่องเที่ยว ซึ่งไม่เหมาะสมที่จะใช้รูปแบบทั่วไปมาใช้ในการปกครอง ปัจจุบันมีกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาที่เป็นประเภทนี้

### ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น ๗,๘๕๓ แห่ง แยกประเภทได้ดังนี้

### องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗๖ แห่ง

เทศบาล ๒,๒๘๓ แห่ง ประกอบไปด้วย ๑) เทศบาลนคร ๓๐ แห่ง ๒) เทศบาลเมือง ๑๗๒ แห่ง และ ๓) เทศบาลตำบล ๒,๐๘๑ แห่ง ๔) องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ๒ แห่ง<sup>๓๙</sup>

### องค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๕๗๒ แห่ง

#### ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันมีการแก้ไขประเภทของ องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๓ ขนาด คือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก แต่เดิมนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกตามลำดับได้เป็น ๕ ประเภทและมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ ประจำปี ๒๕๔๓ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ ๑ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ๗๔ แห่ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ ๒ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ๗๘ แห่ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ ๓ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ๒๐๕ แห่ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ ๔ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ๘๔๔ แห่ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ ๕ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๑๙๖ แห่ง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ ๕ จัดตั้งใหม่ (๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒) จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ๓๔๙ แห่งรวม องค์การบริหารส่วนตำบล ทั่วประเทศทั้งสิ้นจำนวน ๖,๗๔๖ แห่ง

**โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบล มีสภาตำบลอยู่ในระดับสูงสุด เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับการดูแลกรรมการบริหาร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวัน โดยมี ปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์กรมีการแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเพื่อ

<sup>๓๙</sup> กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย. สรุปข้อมูล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ: ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp> 2556. [๒ ธ.ค. ๒๕๕๖].

ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ เช่น ๑) สำนักงานปลัด ๒) ส่วนการคลัง ๓) ส่วนสาธารณสุข ๔) ส่วนการศึกษา และ ๕) ส่วนการโยธา<sup>๔๐</sup>

องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ๒ แห่ง (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา) เทศบาล โดยทั่วไปหมายถึงท้องถิ่นที่มีความเป็นเมือง หรือมีศูนย์กลางของความเป็นเมืองอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งไม่มีความจำเป็นจะต้องเป็นท้องที่ ตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาคแต่อย่างใด ท้องที่เทศบาลนั้น อยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า เทศบาล โดยองค์กรของเทศบาล ต้องมีสภาเทศบาล และมีคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลในประเทศไทยแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

**๑. เทศบาลนคร** คือเขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

**๒. เทศบาลเมือง** คือเขตท้องถิ่นชุมชนที่เป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากรรวมกัน ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล

**๓. เทศบาลตำบล** คือเขตท้องถิ่นชุมชนที่มีประชากรรวมกัน ๕,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้อันสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล หรือ เป็นสุขาภิบาลเดิมมาก่อนการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล และแม้ว่า "เทศบาลตำบล" จะมีชื่อเรียกคล้ายกันหรือชื่อเดียวกันกับ "ตำบล" แต่เทศบาลตำบลไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมตำบลเพียงตำบลเดียว หรือไม่จำเป็นต้องครอบคลุมตำบลตามชื่อเทศบาลนั้น เช่น เทศบาลตำบลแม่สาย ครอบคลุมบริเวณเมืองต่อเนื่องระหว่างตำบลเวียงพางคำ และตำบลแม่สาย พื้นที่นอกเหนือท้องที่เทศบาลนี้ มีฐานะเป็นท้องที่ตำบล ซึ่งต่อมาก็ยกขึ้นเป็นเทศบาลภายหลังโดยท้องที่เทศบาลทั้งสามรูปแบบนี้ จำเป็นจะต้องมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเขตชุมชนนั้นๆ ขึ้นเป็นเทศบาลในแต่ละระดับชั้นด้วย ดังนั้น ในทางปฏิบัติ ท้องถิ่นบางแห่งอาจจะผ่านเกณฑ์ทั้งด้านประชากร และรายได้แล้ว แต่ยังมีสถานะเป็นองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ เนื่องด้วยยังไม่มีกรยกฐานะ สำหรับเขตเทศบาลเมือง (บางแห่ง) และเขตเทศบาลนคร จะแบ่งเขตการปกครองย่อยลงเป็น ชุมชน ซึ่งมีฐานะเท่ากับ หมู่บ้าน ในระบบการปกครองส่วนภูมิภาค โดยชุมชนจะไม่มีตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน และกำนันซึ่งเป็นตำแหน่งของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และพิเศษสำหรับเขตเทศบาลนครขนาดใหญ่หลายแห่งเช่น นครเชียงใหม่ นครหาดใหญ่ เมืองพัทยา และ นครนนทบุรี มีเขตการปกครองในระดับ แขวง ซึ่งเป็นการรวมชุมชนหลายๆ ชุมชนเข้าด้วยกัน โดยแขวงนี้ ไม่ได้มีอาณาเขตตามเขตตำบลแต่อย่างใด ท้องที่ตำบล โดยทั่วไปคือส่วนท้องที่ชนบท หรือกิ่งเมือง ที่มีการกระจายตัวของประชากรอย่างหลวมๆ แต่อาจจะมีการรวมชุมชนที่มีประชากรหนาแน่นกว่าจุดอื่นๆ ในท้องที่ด้วย ในทางปฏิบัติ ท้องที่ตำบลคือท้องที่ส่วนที่เหลือจากท้องที่เทศบาล โดยจะมีอาณาเขตครอบคลุมท้องที่ตำบล ตามอย่างการปกครองส่วนภูมิภาค เป็นหลัก แต่หากพื้นที่ส่วนหนึ่งส่วนใดที่อยู่ในเขตท้องที่เทศบาลแล้ว ก็จะอยู่นอกเหนือจากเขตพื้นที่ของท้องที่ตำบล กล่าวคือ หากมีตัวเมืองอยู่ระหว่างกลางของเขตตำบล (ส่วนภูมิภาค) ในสองตำบล ซึ่งเขตตัวเมืองนั้นได้รับการยกฐานะเป็นท้องที่เทศบาลแล้ว พื้นที่ส่วนที่เหลือที่ไม่ได้ตำบลคือท้องที่

<sup>๔๐</sup> พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ : ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org/>. [๓๑ ม.ค. ๒๕๕๖].

ตำบล ซึ่งจะอยู่ภายใต้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหาร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจไม่ได้ดูแลท้องที่ตำบลเดียว ในทางทฤษฎีอาจจะดูแลสองตำบลหรือมากกว่าก็ได้ ทั้งนี้ กฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ระบุจำนวนประชากร ในการจัดตั้งท้องที่บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่อุดหนุนท้องถิ่น (เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล) ในการดำเนินกิจการที่ท้องถิ่นไม่สามารถทำได้ โดยอาจจะเป็นโครงการขนาดใหญ่ เกินขอบเขตอำนาจของท้องถิ่น หรืออาจเป็นโครงการ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของทุกท้องถิ่นในจังหวัดเดียวกัน เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เป็นต้น

### สภาท้องถิ่น

สภาท้องถิ่น หรือ สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ในการตรวจสอบถ่วงดุลการทำงานของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นปกติสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง มีอำนาจหน้าที่หลายประการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นต้น ในบางระบบ สภาท้องถิ่นมีอำนาจในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น แต่สำหรับในประเทศไทย การได้มาซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น ใช้ระบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

### ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปกติแล้ว ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีที่มา ๒ ประการ คือ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง และ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อมในองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผู้บริหารคือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเทศบาล มีผู้บริหารคือ นายกเทศมนตรี ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้บริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรุงเทพมหานคร มีผู้บริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในเมืองพัทยามีผู้บริหารคือ นายกเมืองพัทยา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำงานภายใต้การตรวจสอบและถ่วงดุลโดย สภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สภาท้องถิ่น) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่บริหารงานภายในขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และรับผิดชอบต่อสภาท้องถิ่นและประชาชนในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงมีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกที่น่าระบบดังกล่าวมาใช้ อย่างไรก็ตาม กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีอยู่เพียงแห่งเดียวในประเทศไทย ในขณะนั้น การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงจึงไม่เป็นที่คุ้นเคยนักสำหรับคนไทย ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ มีการประกาศใช้กฎหมายเทศบาลฉบับใหม่ ทำให้เทศบาลซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่มีอยู่ในทุกจังหวัด ได้เริ่มทดลองใช้ระบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง และใช้จริงเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ และเรียกกระบวนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงในเทศบาลว่า เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ในขณะที่เทศบาลในรูปแบบเดิมเรียกว่า เทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี

ภายหลังต่อมา มีการแก้ไขกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกหลายฉบับ หลายรูปแบบ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ – ๒๕๔๗ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของไทย ใช้ระบบการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และ เมืองพัทยา ดังนั้น นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมา กฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบของไทย กำหนดให้ใช้วิธีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงแล้วทั้งสิ้น ผู้บริหารท้องถิ่นกับสภาท้องถิ่นแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการลงมติไม่ไว้วางใจผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระในการดำรงตำแหน่งที่แน่นอนชัดเจน และไม่ขึ้นอยู่กับวาระของสภาท้องถิ่น นอกจากนี้ คณะผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี) จะเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วยมิได้<sup>๔๑</sup>

## ๒.๗ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

รูปแบบองค์การ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒ คน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละสามคน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

### การบริหาร

กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๕๘) ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บริหารท้องถิ่นเรียกว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

<sup>๔๑</sup> กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างสำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]. แหล่งสืบค้น : <http://www.thailocaladmin.go.th/work/apt/apt.jsp>. [๓๑ ม.ค. ๒๕๕๖].

### อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และ ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

มาตรา ๖๙ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และ มาตรา ๖๘ นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการ ดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นของ องค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การ จัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทย กำหนด

มาตรา ๗๐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของ ทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษา ความมั่นคงแห่งชาติ

มาตรา ๗๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อ ใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วน ตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมาย บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลจะเสนอได้ก็แต่โดยนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาม กฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายอำเภอให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การ บริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อและประกาศ เป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ในกรณีที่นายอำเภอไม่เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว เพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวน ร่าง ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นใหม่ หากนายอำเภอไม่ส่งร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วน ตำบลคืน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ให้ถือว่านายอำเภอเห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วน ตำบลนั้น

เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคสี่แล้ว มีมติยืนยันตามร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยืนยันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลคืนจากนายอำเภอหรือยืนยันด้วยคะแนนเสียงน้อยกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นอันตกไป

มาตรา ๗๒ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

มาตรา ๗๓ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

### **อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ**

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา ๑๖ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
๗. คู่มือครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

## ท้องถิ่น

๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๓๑. กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

## ๒.๘ สภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

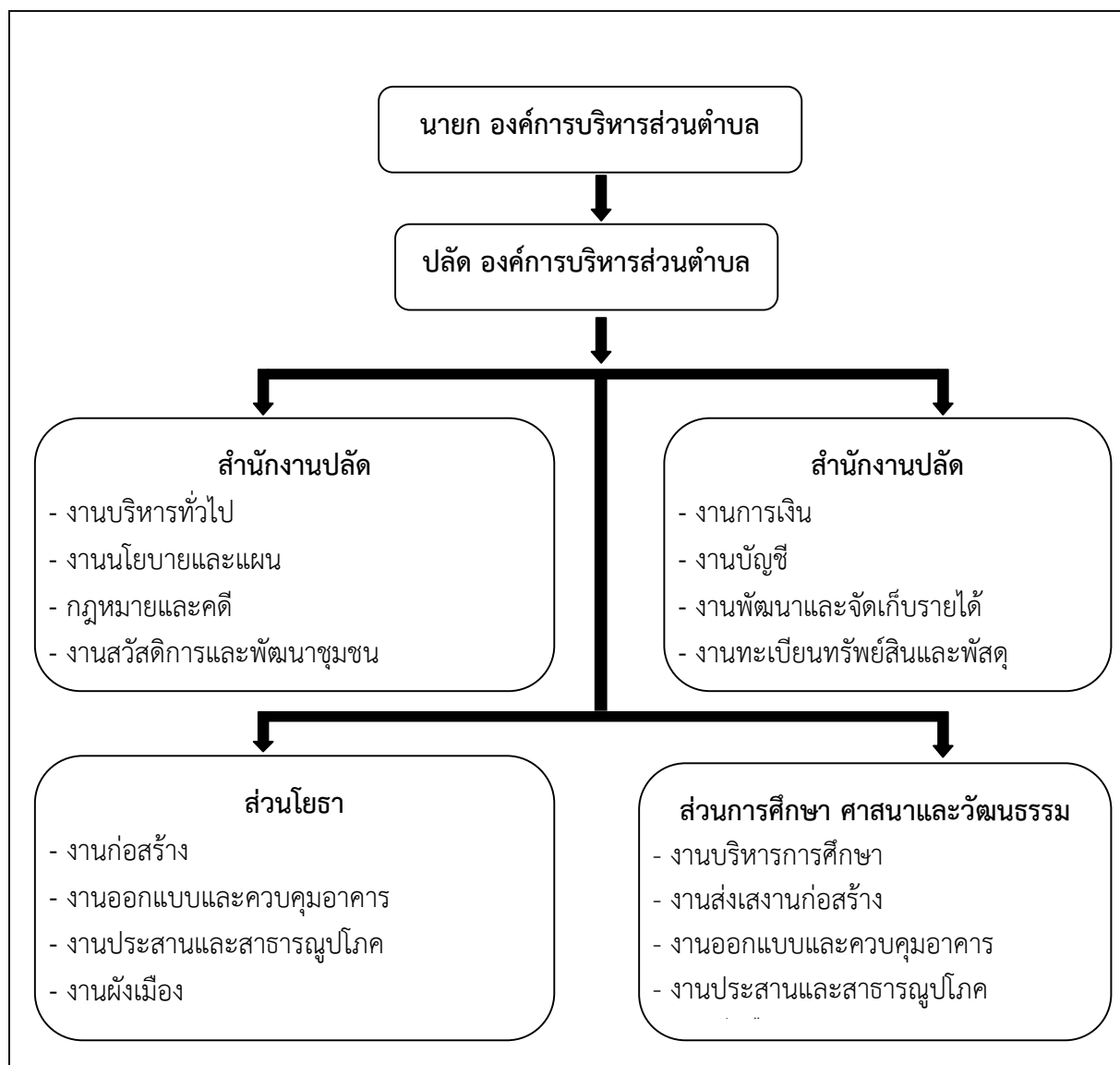
๒.๘.๑ ประวัติความเป็นมา เหตุที่ได้ชื่อ “โนนทอง” เนื่องจากพื้นที่เป็นหลุมแอ่งพร้อมแหล่งน้ำขนาดใหญ่ส่วนด้านตะวันออกเป็นที่ราบสูงเนินมีป่าไม้หนาแน่น มีสายน้ำเป็นลำห้วยไหลจากด้านตะวันออกลงสู่ด้านตะวันตกเหมาะแก่การทำนาปลูกข้าว แต่ละปีมีผลผลิตมากมายและในช่วงก่อนฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวจะสุขเหลืองเต็มท้องนา ในช่วงเช้าที่มีแสงแดดส่องข้าวในพื้นที่จะเหลืองงามดุจดังทองคำ ทำให้ชาวบ้านเกิดความภาคภูมิใจกลายเป็นชื่อของ ตำบลโนนทอง

ตำบลโนนทองเป็นตำบล ๑ ใน ๕ ตำบลของอำเภอแวงใหญ่ ซึ่งได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทยแยกเขตการปกครองเป็นตำบลโนนทอง มีผลเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่ อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๔ ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะจากสภาตำบลโนนทองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐<sup>๔๒</sup>



<sup>๔๒</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง. ข้อมูลทั่วไป : ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน.[ออนไลน์] แหล่งสืบค้น : [http://nontong.go.th/default.php?include\\_modules=PB\\_plc\\_person&modules=fckeditor&fck\\_id=21&view\\_id=120&orderby=1](http://nontong.go.th/default.php?include_modules=PB_plc_person&modules=fckeditor&fck_id=21&view_id=120&orderby=1). [๑๓ ก.พ. ๒๕๕๖].

## โครงสร้างการบริหารงาน



ตารางที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

**๒.๘.๒ ทำเลที่ตั้ง** ตำบลโนนทองเป็น ๑ ใน ๕ ตำบล ในเขตอำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถื่นใกล้เคียง ๔ ด้าน คือ ตำบลโนนสะอาด ตำบลโพนนาฬียง ตำบลก้านเหลือง ตำบลท่านางแวน และตำบลคอนสวรรค์ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ทิศเหนือ จรด ตำบลโนนสะอาด อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันออก จรด ตำบลโพนนาฬียง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น, ตำบลก้านเหลือง อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันตก จรด ตำบลคอนสวรรค์ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ทิศใต้ จรด ตำบลท่านางแวน อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น

โดยที่ตั้งของ ตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศใต้เป็นระยะทางประมาณ ๙๓ กิโลเมตร

**๒.๘.๓ เนื้อที่** ตำบลโนนทอง มีพื้นที่ตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๒๓,๐๕๕ ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ตำบลโนนทองเป็นตำบลขนาดเล็ก

**๒.๘.๔ การประกอบอาชีพ** ราษฎรในตำบลโนนทอง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร การปลูกข้าว ซึ่งมีข้าวเหนียว และข้าวเจ้าหอมมะลิ ฟ้าไร่ได้แก่ อ้อยโรงงาน มันสำปะหลัง นอกจากนี้มีการเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพเสริม และรับจ้างทั่วไป

**๒.๘.๕ ลักษณะภูมิประเทศ** ตำบลโนนทอง มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่มดินเหนียว ทางด้านทิศตะวันตก ส่วนทางด้านทิศตะวันออกเป็นที่ดอนดินค่อนข้างเป็นดินทราย ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ดอน ทางทิศตะวันออกและลาดต่ำลงมาสู่ทางทิศตะวันตกของตำบล สลับกับคลื่นลอนลึกและมีบริเวณป่าสงวนแห่งชาติป่าภูระงำ ซึ่งหมดสภาพป่าไปแล้วจึงเป็นพื้นที่การเกษตรทดแทน ซึ่งมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๗,๘๑๒ ไร่ เป็นพื้นที่การเกษตร ๑๔,๙๒๖ พื้นที่อยู่อาศัย,ป่าไม้และอื่นๆ ๑๒,๘๘๖ ไร่

**๒.๘.๖ โครงข่ายคมนาคม** ตำบลโนนทองมีถนนสายหลักที่สำคัญ ๑ สาย คือถนนสายเมืองพล - ท่านางแวน (หมายเลข ๒๒๓๓) เป็นถนนลาดยางสายหลัก จากตำบลโพนนาฬียงผ่านมายังตำบลโนนสะอาด, ตำบลโนนทองและไปสู่ตำบลท่านางแวน สามารถใช้ได้ตลอดปี นอกจากนี้ยังมีถนนลาดยาง, ถนนลูกรังสายหลัก, ถนนลูกรังสายรองเชื่อมหมู่บ้านต่างๆ ภายในตำบลโนนทอง และเข้าแปลงการเกษตรกรรม

**๒.๘.๗ ประชากร** จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร ประชากรของตำบลโนนทองมีจำนวนทั้งสิ้น ๕,๔๘๐ คน จำแนกเป็นชาย ๒,๗๔๙ คน หญิง ๒,๗๓๑ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๒๘๔ ครัวเรือน ข้อมูล ณ เดือน เมษายน ๒๕๕๕

**๒.๘.๘ ระบบสาธารณูปโภค** การโทรคมนาคม สถานีขยายสัญญาณโทรคมนาคม ๑ แห่ง ตู้โทรศัพท์ จำนวน ๑๗ แห่ง การไฟฟ้า เขตพื้นที่ตำบลโนนทอง เป็นชุมชนชนบท ระบบการไฟฟ้าขยายทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ทำให้ประชาชนมีสิ่งอำนวยความสะดวกคือมีเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ เกือบครบทุกครัวเรือน ระบบประปา ประชาชนในตำบลโนนทอง ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากระบบประปาหมู่บ้าน เป็นจำนวนประมาณ ๑,๒๘๔ ครัวเรือน

**๒.๘.๙ การศึกษา** ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง มีโรงเรียนในพื้นที่ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน ๑ สาขา คือ โรงเรียนโนนทองวิทยา, โรงเรียนบ้านรัตนะ และสาขาชีวังเวิน, โรงเรียนบ้านโนนข้าววิทยา, โรงเรียนบ้านหนองแซงแสงอรุณ และโรงเรียนบ้านป่าไม้งาน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง

**๒.๘.๑๐ การจัดการศึกษา** องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา อนุบาล ๓ ขวบ ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๘ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายถ่ายโอน การจัดการศึกษา อนุบาล ๓ ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๔๔ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับเด็กอนุบาล ๓ ขวบ เข้าเรียนและจัดหาผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก โดยระยะแรกได้รับการสนับสนุน อาคารสถานที่จากโรงเรียนบ้านรัตนะ และปัจจุบันนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองได้ก่อสร้างอาคาร โดยใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและการช่วยเหลือของชุมชน โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอนด้วยการรับเด็กก่อนวัยเรียน อนุบาล ๓ ขวบขึ้นไป

**๒.๘.๑๑ ด้านการสาธารณสุข** ตำบลโนนทอง มีสำนักงานสาธารณสุขประจำตำบล ๑ แห่ง คือ สถานีอนามัยตำบลโนนทอง ตั้งอยู่ที่ บ้านรัตนะ หมู่ที่ ๒

**๒.๘.๑๒ เกียรติคุณที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง** ได้รับยกย่อง ประกาศเกียรติคุณจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนตั้งแต่ก่อตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ได้รับประกาศนียบัตร หลักสูตรการฝึกอบรม อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ค่ายศรีพัชรินทร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๙

๒. ได้รับเกียรติบัตร ให้การสนับสนุนการจัดงานศึกษาค้นคว้าผลงานในงานฉลองอุโบสถวัดชัยประสิทธิ์ตำบลโคกสง่า อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๓. ได้รับประกาศนียบัตร หลักสูตรการฝึกอบรม อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ค่ายศรีพัชรินทร อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๐

๔. ได้รับเกียรติบัตร ในการเข้าร่วมดำเนินงาน การบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นาร่องปี ๒๕๕๑ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. ได้รับเกียรติบัตร บริจาคปูนทำถนนคอนกรีตเข้า วัดศรีวราราม (บ้านสีหนาท) ตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ในวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

๖. ได้รับรางวัลโครงการตำบลต้นแบบการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ประจำปี ๒๕๕๓ จากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๗. ได้รับเกียรติบัตร เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการประกวดการประดับธงชาติประจำปี ๒๕๕๓ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

๘. ได้รับเกียรติบัตร ได้รับการคัดเลือกเป็นกองทุนสุขภาพชุมชนต้นแบบระดับอำเภอ อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ประจำปี ๒๕๕๓ ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

๙. ได้รับรางวัลศูนย์ฝึกกีฬา ระดับดีมาก ประเภทการบริหารกีฬาเพื่อมวลชน และเพื่อสุขภาพ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งกีฬาปี ๒๕๕๔ จากสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ขอนแก่น ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๐. ได้รับรางวัลกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโนนทองดีเด่นปี ๒๕๕๔ จากนายก อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๑. ได้รับประกาศเกียรติคุณ ได้รับรางวัลรองชนะเลิศโครงการพัฒนาศักยภาพ กองทุนสุขภาพท้องถิ่น ระดับพื้นที่ อำเภอแวงใหญ่ ประจำปี ๒๕๕๔ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๒. ได้รับเกียรติบัตร หน่วยงานต้นแบบพัฒนานโยบายบุญประเพณีปลอดเหล้า เนื่อง ในเทศกาลงดเหล้าเข้าพรรษาเฉลิมพระเกียรติ ๘๔ พรรษา และฉลอง ๒,๖๐๐ ปีการตรัสรู้ของ พระพุทธเจ้า ณ วันอาสาฬหบูชาที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๓. ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ การประกวดรางวัลโรคพิษสุนัขบ้าประจำปี ๒๕๕๔ จาก กรมปศุสัตว์ สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๔. ได้รับเกียรติบัตร เป็นผู้สนับสนุนการจัดการศึกษาอำเภอแวงใหญ่ ประจำปี การศึกษา ๒๕๕๔ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๑๕. ได้รับหนังสือรับรองเขตปลอดโรคพิษสุนัขบ้า เป็นพื้นที่ควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ระดับ B ปี ๒๕๕๕ จากปศุสัตว์จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๑๖. ได้รับเกียรติบัตร ได้ร่วมรณรงค์ในการป้องกันและลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลปี ใหม่ ๒๕๕๖ ตามโครงการหมวกนิรภัย ปตท.สพ.อำเภอแวงใหญ่ สภ.แวงใหญ่ เส้นทางปลอดภัยสู่ สถานศึกษาและชุมชน ประจำปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๖ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

## ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**สมบัติ ลินลีอนาม** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง คุณสมบัตินี้ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งกรณีศึกษาเฉพาะในเขตเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของเพศและฐานะทางการเงิน/รายได้ ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลทั้งสองหลักการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอายุ การศึกษา อาชีพ และตำแหน่งทางสังคมปัจจุบัน และในอดีตที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลทั้งสองหลักการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เป็นไปตามสมมติฐาน นอกจากนี้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งยังให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักทศพิธราชธรรมมากกว่า คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ อยู่ในระดับสำคัญมาก และให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลตามหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ อยู่ในระดับสำคัญมาก เช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒<sup>๓๓</sup>

**พระจักรี บางประเสริฐ** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยมีผลการวิจัยพบว่า ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ๒) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการบริหารแนวทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ อภิโรธนะ รองลงมาคือ ศีล และอาชวชะ ตามลำดับ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติได้น้อยที่สุด คือ ทาน รองลงมาคือ ตบะ และอักโกธะตามลำดับ ๓) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคคล<sup>๓๔</sup>

**นายนำศักดิ์ หนูคง** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ โดยมีผลการวิจัยพบว่า ๑) การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการไม่อาฆาตพยาบาทและเบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบและวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด, ๒) การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

<sup>๓๓</sup>สมบัติ ลินลีอนาม, “คุณสมบัตินี้ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเฉพาะในเขตเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”, วารสารวิทยบริการ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๐.

<sup>๓๔</sup>พระจักรี บางประเสริฐ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๔).

นครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่ปฏิบัติในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน ๗ ด้าน ด้านการเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์ และความเที่ยงธรรม ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความพากเพียรในการทำงาน ด้านการระงับและการควบคุมอารมณ์ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น ด้านการธำรงรักษาความยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ๓ ด้าน คือ ด้านการให้ ด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบและวินัย ด้านการไม่อาฆาตพยาบาทและเบียดเบียนผู้อื่น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการใช้หลักทศพิธราชธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่มีขนาดต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน แตกต่างกัน โดยที่มีคู่ที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลาง และพบว่าการใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดกลาง สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้าน<sup>๔๕</sup>

**นายภานุพล ภูเขา** ได้ศึกษาเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน<sup>๔๖</sup>

**พระคณพศ กิตติสโล** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๘ คน มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๗ คน มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๕ คน มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี ๖๘ คน และมีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน ๗๕ คน พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $x = ๓.๘๕$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารพนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการ

<sup>๔๕</sup> นายนาคศักดิ์ หนูคง, “การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐).

<sup>๔๖</sup> นายภานุพล ภูเขา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อมูลกฎหมายหรือหลักธรรมาภิบาล เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตน การทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรส่วนมากปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ในเขตการปกครอง ซึ่งมีแนวทางในการบริหารงานดังนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดอบรม ให้บุคลากรบางส่วนที่ยังไม่ทราบในข้อกฎหมายหรือข้อหลักธรรมาภิบาลต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรเปิดเผยงบประมาณประจำปีในการนำไปใช้จ่ายในแต่ละด้าน และการนำงบประมาณไปใช้นั้นให้มีความคุ้มค่าและมีประโยชน์กับประชาชน และจัดสรรงบประมาณไปพัฒนาชุมชนให้ทั่วถึงตามความเร่งด่วนของชุมชนนั้นๆ โดยไม่คำนึงถึงคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง<sup>๔๗</sup>

**ร้อยตำรวจโทสุพจน์ เจริญขำ** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{x} = 3.76$ ) ผลเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ( $\text{Sig} = 0.00$ ) แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าลักษ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม

<sup>๔๗</sup> พระคณพศ กิตติสาโล, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า คือ บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทางราชการ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรมกับทุกฝ่ายและมีความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบกิจการภายในองค์กรและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้เพื่อเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ ในปัญหาสำคัญ และการมีส่วนร่วมทุกมิติ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานโดยวางกรอบความรับผิดชอบขององค์กรให้มีขอบเขตที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งระบบงาน บริหารงานในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่า<sup>๔๘</sup>

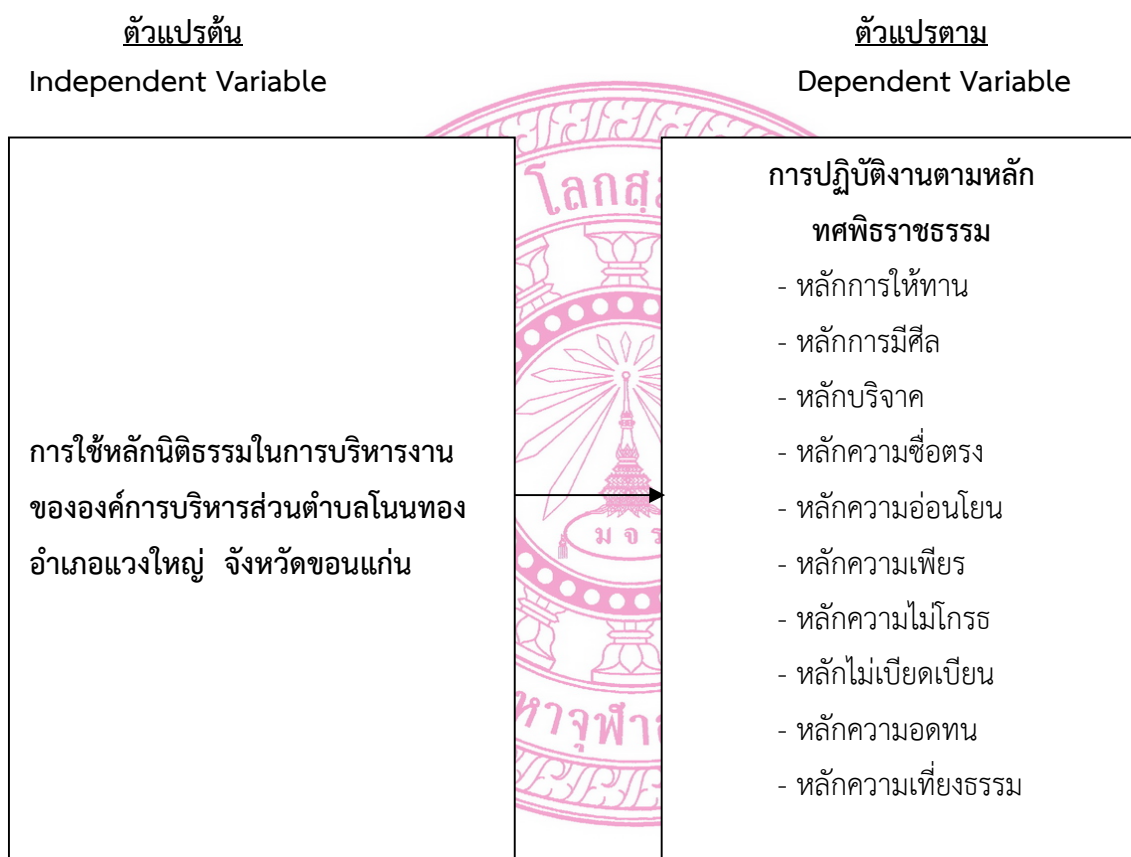
**นางสาวอรรทัย แสงทอง** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและเป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๐ ปีขึ้นไป การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการใช้หลักธรรมาภิบาล ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า มีการใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ การนำหลักการและแนวการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานทั้ง ๖ ด้าน ของสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความเหมาะสมในระดับมากและมากที่สุด<sup>๔๙</sup>

<sup>๔๘</sup> ร้อยตำรวจโทสุพจน์ เจริญข้า. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๔๙</sup> นางสาวอรรทัย แสงทอง, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

## ๒.๑๐ กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษา ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา

## บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองอำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัย ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

### ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๙ คน<sup>๑</sup>

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมด คือ ๑๔๙ คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพราะถือว่าเป็นกรณีศึกษากรณีหนึ่งเท่านั้น ยังมีองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ อีกมาก

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

๓.๓.๑ ลักษณะของเครื่องมือ แบบสอบถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิดโดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

---

<sup>๑</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง, รายชื่อสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง รายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การจัดทำทะเบียนของ อปพร, องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง รายชื่อพนักงานหน่วยกู้ชีพองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง, (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. กระทรวงมหาดไทย).๒๕๕๕ (อัดสำเนา)

**ตอนที่ ๑** เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับหลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๒๑ ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert)<sup>๒</sup>

**ตอนที่ ๒** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน ๕๐ ข้อ โดยแบ่งคำถามตามระดับการปฏิบัติงาน ออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| ๑) หลักการให้ทาน         | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๒) หลักการมีศีล          | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๓) หลักการบริจาค         | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๔) หลักความซื่อตรง       | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๕) หลักความอ่อนโยน       | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๖) หลักความเพียร         | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๗) หลักความไม่โกรธ       | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๘) หลักความไม่เบียดเบียน | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๙) หลักความอดทน          | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม   | จำนวน ๕ ข้อ |

**ตอนที่ ๓** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี จำนวน ๑ ข้อ

**ตอนที่ ๔** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทยุทธศาสตร์

### ๓.๓.๒ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### ๓.๓.๒.๑ ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสรุปคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

๓. สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอน

<sup>๒</sup> สุวรี ศิริโกการภิมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๐.

๔. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

๕. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับหน่วยการวัดที่มีใช้ประชากรในการวิจัยแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

๖. หากพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นแล้วจึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มประชากรเป้าหมายต่อไป

### ๓.๓.๒.๒ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ดังนี้

๑) ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑. พระมหาสำราญ กัมมสุทฺโธ, ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสวิทย์ บำรุงศักดิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิน ทองปั้น อาจารย์ประจำวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๔. อาจารย์นิเทศ สันนารี อาจารย์ประจำวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๕. สิบตำรวจเอก ยุทธสินธ์ โสมาเกตุ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภองาวใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

๒) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (Index of Congruence : IOC) ซึ่งแต่ละข้อได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง ๐.๘๐ - ๑.๐๐ ทุกข้อ

๓) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาตรวจคะแนนหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients)<sup>๓</sup> โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นการใช้หลักนิธรรมในการบริหารงานเท่ากับ ๐.๙๖๘๒ และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมเท่ากับ ๐.๙๘๘๓

๔) แบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

<sup>๓</sup> สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

### ๓.๓.๓ การวัดค่าตัวแปรของแบบสอบถาม

๑) การวัดค่าตัวแปรต้น ประกอบด้วย การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก ๕ ระดับ และมีเกณฑ์การ ให้คะแนน คือ

|     |            |                   |   |
|-----|------------|-------------------|---|
| ตอบ | มากที่สุด  | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๕ |
| ตอบ | มาก        | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๔ |
| ตอบ | ปานกลาง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๓ |
| ตอบ | น้อย       | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๒ |
| ตอบ | น้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๑ |

โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

|           |             |                  |
|-----------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ย | ๔.๒๑ - ๕.๐๐ | แปลว่ามากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | ๓.๔๑ - ๔.๒๐ | แปลว่ามาก        |
| ค่าเฉลี่ย | ๒.๖๑ - ๓.๔๐ | แปลว่าปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | ๑.๘๑ - ๒.๖๐ | แปลว่าน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | ๑.๐๐ - ๑.๘๐ | แปลว่าน้อยที่สุด |

๒) การวัดค่าตัวแปรตาม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยคำตอบเป็นแบบ ประเมินค่า Rating Scale สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก ๕ ระดับ และ มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

|     |            |                   |   |
|-----|------------|-------------------|---|
| ตอบ | มากที่สุด  | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๕ |
| ตอบ | มาก        | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๔ |
| ตอบ | ปานกลาง    | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๓ |
| ตอบ | น้อย       | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๒ |
| ตอบ | น้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเท่ากับ | ๑ |

โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

|           |             |                 |
|-----------|-------------|-----------------|
| ค่าเฉลี่ย | ๔.๒๑ - ๕.๐๐ | แปลว่ามากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | ๓.๔๑ - ๔.๒๐ | แปลว่ามาก       |
| ค่าเฉลี่ย | ๒.๖๑ - ๓.๔๐ | แปลว่าปานกลาง   |

|           |             |                  |
|-----------|-------------|------------------|
| ค่าเฉลี่ย | ๑.๘๑ – ๒.๖๐ | แปลว่าน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | ๑.๐๐ – ๑.๘๐ | แปลว่าน้อยที่สุด |

๓) การวัดค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยแสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน(r) ได้ดังนี้

|                           |   |                       |
|---------------------------|---|-----------------------|
| $\pm 0.81$ ถึง $\pm 1.0$  | = | มีความสัมพันธ์สูงมาก  |
| $\pm 0.61$ ถึง $\pm 0.80$ | = | มีความสัมพันธ์สูง     |
| $\pm 0.41$ ถึง $\pm 0.60$ | = | มีความสัมพันธ์ปานกลาง |
| $\pm 0.21$ ถึง $\pm 0.40$ | = | มีความสัมพันธ์ต่ำ     |
| $\pm 0.01$ ถึง $\pm 0.20$ | = | มีความสัมพันธ์ต่ำมาก  |

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตขอนแก่น ถึง นายธนวัฒน์ บรรเทา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น หัวหน้าหน่วยงานที่ทำการวิจัย

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๓. ทำการแจกแบบสอบถาม

๔. ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มประชากรทำการตอบเรียบร้อยแล้ว

๕. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

#### สถิติพรรณนา ( Descriptive Statistics )

๑. ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

๒. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูลการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองและการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

#### สถิติอนุมาน ( Inferential Statistics)

๑. ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ๒ ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น (๒) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น (๓) เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และพนักงานหน่วยกู้ชีพ รวมจำนวน ๑๔๙ คน โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการรับแบบสอบถาม โดยกำหนดให้กลุ่มประชากรมีเวลาตอบแบบสอบถามเป็นเวลา ๑๐ วัน จึงขอรับแบบสอบถามคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ๑๓๕ ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๖๐ นำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใส่ตารางประกอบการบรรยายและใช้สัญลักษณ์อธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|                |     |                                                                                         |
|----------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$      | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)                                                                        |
| S.D.           | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                                               |
| N              | แทน | จำนวนประชากร                                                                            |
| n              | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                                                      |
| r              |     | แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) |
| Y              | แทน | หลักทศพิธราชธรรม                                                                        |
| Y <sub>1</sub> | แทน | หลักการให้ทาน                                                                           |
| Y <sub>2</sub> | แทน | หลักการมีศีล                                                                            |
| Y <sub>3</sub> | แทน | หลักบริจาค                                                                              |

|                 |     |                                      |
|-----------------|-----|--------------------------------------|
| Y <sub>4</sub>  | แทน | หลักความอ่อนโยน                      |
| Y <sub>5</sub>  | แทน | หลักความซื่อตรง                      |
| Y <sub>6</sub>  | แทน | หลักความเพียร                        |
| Y <sub>7</sub>  | แทน | หลักความไม่โกรธ                      |
| Y <sub>8</sub>  | แทน | หลักความไม่เบียดเบียน                |
| Y <sub>9</sub>  | แทน | หลักความอดทน                         |
| Y <sub>10</sub> | แทน | หลักความเที่ยงธรรม                   |
| X               | แทน | การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน     |
| Sig.            | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) |
| *               | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕    |
| **              | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑    |

สามารถนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ๔.๑ การวิเคราะห์ระดับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน
- ๔.๒ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม
- ๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม
- ๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม
- ๔.๕ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ๔.๑ วิเคราะห์ระดับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน

แบบสอบถาม การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบสอบถามโดยรวม มีจำนวน ๒๑ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น แยกรายข้อ และโดยรวม

(n=๑๓๕)

| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน                                                                               | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปล<br>ผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------|
| ๑. หน่วยงานใช้กฎหมายในการบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์บทบัญญัติของกฎหมาย                                         | ๓.๗๖                       | ๐.๗๓๘                             | มาก       |
| ๒. หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่บัญญัติไว้ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรม              | ๓.๘๖                       | ๐.๗๙๓                             | มาก       |
| ๓. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน                           | ๓.๗๙                       | ๐.๗๔๔                             | มาก       |
| ๔. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ     | ๓.๗๖                       | ๐.๗๕๘                             | มาก       |
| ๕. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน                     | ๓.๖๗                       | ๐.๘๐๑                             | มาก       |
| ๖. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่         | ๓.๗๐                       | ๐.๘๑๓                             | มาก       |
| ๗. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน และกฎ ระเบียบข้อบังคับสามารถใช้บังคับได้จริง | ๓.๖๔                       | ๐.๘๓๔                             | มาก       |
| ๘. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยความชอบธรรมเป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ          | ๓.๘๐                       | ๐.๗๗๑                             | มาก       |

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน                                                                                                                          | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปล<br>ผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------|
| ๙. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎ ระเบียบ<br>ข้อบังคับรองรับการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนแล้ว ไม่ออกกฎ<br>ระเบียบ ข้อบังคับที่ขัดกับหลักการเดิมขึ้นมาอีก         | ๓.๖๐                       | ๐.๗๗๑                             | มาก       |
| ๑๐. หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย บริหารงานบังเกิด<br>ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ                                                                              | ๓.๖๒                       | ๐.๘๗๑                             | มาก       |
| ๑๑. หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความ<br>รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน                                                                         | ๓.๘๙                       | ๐.๘๕๒                             | มาก       |
| ๑๒. หน่วยงานกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอนการดำเนินงาน<br>เป็นลายลักษณ์อักษร                                                                                     | ๓.๙๐                       | ๐.๗๓๖                             | มาก       |
| ๑๓. หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการ<br>บริหารงาน ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงสิทธิ<br>เสรีภาพของประชาชน                            | ๓.๘๐                       | ๐.๙๗๖                             | มาก       |
| ๑๔. หน่วยงานออกกฎ ระเบียบ ไว้รองรับในการบริหารงาน<br>เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน                                                       | ๓.๗๔                       | ๐.๗๖๓                             | มาก       |
| ๑๕. หน่วยงานแจ้งขั้นตอนการทำงานให้ผู้มาใช้บริการได้<br>รับทราบถึงขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน                                                            | ๓.๘๙                       | ๐.๘๒๖                             | มาก       |
| ๑๖. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมคำนึงถึง<br>ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่ใช้อำนาจที่ได้ตามกฎหมาย<br>แสวงหาประโยชน์ตนโดยทางมิชอบ                  | ๓.๗๘                       | ๐.๙๒๐                             | มาก       |
| ๑๗. บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ<br>ต่างๆ ที่วางไว้อย่างเคร่งครัดโดยถือว่าการปฏิบัติตาม<br>หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม                           | ๓.๗๙                       | ๐.๘๔๑                             | มาก       |
| ๑๘. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ<br>ข้อบังคับ ที่วางไว้โดยเคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจ<br>ของตนเอง                                        | ๓.๗๐                       | ๐.๘๔๙                             | มาก       |
| ๑๙. เมื่อการบริหารงานเกิดปัญหาข้อโต้แย้งเกิดขึ้นกับ<br>ประชาชน หรือหน่วยงานอื่น หน่วยงานได้ดำเนินการแก้ไข<br>ปัญหา โดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมาย | ๓.๗๕                       | ๐.๘๖๑                             | มาก       |
| ๒๐. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ<br>การให้บริการต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบตามระเบียบ<br>ข้อบังคับ ของกฎหมาย                              | ๓.๘๘                       | ๐.๗๗๓                             | มาก       |

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๑๓๕)

| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน                                                                                                      | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปล<br>ผล  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|------------|
| ๒๑. ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรประชาชน เคารพกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ ต่างๆที่วางไว้ | ๓.๖๗                       | ๐.๘๘๘                             | มาก        |
| <b>การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานโดยรวม</b>                                                                                         | <b>๓.๗๖</b>                | <b>๐.๕๘๖</b>                      | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้

หน่วยงานกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๐) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งขั้นตอนการทำงานให้ผู้มาใช้บริการได้รับทราบ ขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๙) หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการให้บริการต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบตามระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๘) หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่บัญญัติไว้ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๖) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยความชอบธรรม เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายประชาชนที่เข้ามาใช้บริการและใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๐) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันและบุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่วางไว้อย่างเคร่งครัด โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๙) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่ใช้อำนาจที่ได้ตามกฎหมายแสวงหาประโยชน์ตนโดยทางมิชอบ (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๘) หน่วยงานใช้กฎหมายในการบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์บทบัญญัติของกฎหมายและใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อการบริหารงานเกิดปัญหาข้อโต้แย้งเกิดขึ้นกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่น หน่วยงานได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๕) หน่วยงานออกกฎ ระเบียบ ไว้รองรับในการบริหารงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๔) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่วางไว้โดยเคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ

(ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๐) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้บริหารบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและประชาชน เคารพกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๗) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับสามารถใช้บังคับได้จริง (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๔) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายบริหารงานบังเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๒) หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับรองรับการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนแล้วไม่ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ขัดกับหลักการเดิมขึ้นมาอีก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๐)

## ๔.๒ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอง่วงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ตามแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๑๐ ด้าน คือ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ หลักความไม่เบียดเบียน หลักความอดทน และหลักความเที่ยงธรรม แต่ละด้านมี ๕ ข้อ รวม ๕๐ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอง่วงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม         | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๑. การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน         | ๓.๘๕                       | ๐.๖๒๙                             | มาก   |
| ๒. การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล          | ๓.๘๒                       | ๐.๖๙๔                             | มาก   |
| ๓. การปฏิบัติงานตามหลักบริจาค            | ๓.๗๔                       | ๐.๖๕๔                             | มาก   |
| ๔. การปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง       | ๓.๗๒                       | ๐.๗๐๕                             | มาก   |
| ๕. การปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน       | ๓.๗๕                       | ๐.๖๖๙                             | มาก   |
| ๖. การปฏิบัติงานตามหลักความเพียร         | ๓.๗๓                       | ๐.๖๕๖                             | มาก   |
| ๗. การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ       | ๓.๕๗                       | ๐.๖๙๔                             | มาก   |
| ๘. การปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน | ๓.๗๔                       | ๐.๖๖๐                             | มาก   |
| ๙. การปฏิบัติงานตามหลักความอดทน          | ๓.๗๕                       | ๐.๗๐๖                             | มาก   |
| ๑๐. การปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม   | ๓.๙๕                       | ๐.๖๔๘                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวม   | ๓.๗๖                       | ๐.๖๐๓                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๕) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทานมี (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๕) และการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๗)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน                                                                                    | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | แปลผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------|-------|
| ๑. หน่วยงานให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการให้วัสดุสิ่งของและให้กำลังใจ | ๓.๙๙                    | ๐.๘๐๑                      | มาก   |
| ๒. หน่วยงานให้คำแนะนำที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน สม่ำเสมอ                            | ๓.๗๖                    | ๐.๗๖๕                      | มาก   |
| ๓. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น                                        | ๓.๖๖                    | ๐.๘๘๒                      | มาก   |
| ๔. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรมและด้านศาสนา                                           | ๔.๐๗                    | ๐.๖๖๕                      | มาก   |
| ๕. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักการให้ทานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและประชาชน                                      | ๓.๗๖                    | ๐.๘๓๙                      | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทานโดยรวม                                                                              | ๓.๘๕                    | ๐.๖๒๙                      | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักทานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักทาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรม และด้านศาสนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๗) รองลงมา คือ หน่วยงานให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการให้วัสดุสิ่งของและให้กำลังใจ (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) และหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๖)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล                                                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๖. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต            | ๓.๙๖                       | ๐.๗๔๒                             | มาก   |
| ๗. บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ         | ๓.๘๑                       | ๐.๗๘๔                             | มาก   |
| ๘. บุคลากรประกอบสัมมาอาชีพโดยสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน             | ๓.๗๙                       | ๐.๘๐๒                             | มาก   |
| ๙. หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีอันดีงาม | ๓.๗๕                       | ๐.๘๖๑                             | มาก   |
| ๑๐. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความเคารพต่อกฎหมายและศีลธรรม   | ๓.๗๙                       | ๐.๘๕๙                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีลโดยรวม                                            | ๓.๘๒                       | ๐.๖๙๔                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีลโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๖) รองลงมา คือ บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๑) และหน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีอันดีงาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๕)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลัก  
 บริจาคขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น  
 ขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักบริจาค                                                                 | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๑๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์<br>ส่วนรวม                          | ๓.๗๖                       | ๐.๗๙๔                             | มาก   |
| ๑๒. หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อใช้ในการ<br>รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน           | ๓.๗๙                       | ๐.๗๗๖                             | มาก   |
| ๑๓. บุคลากรยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัวในการปฏิบัติหน้าที่                                     | ๓.๖๐                       | ๐.๘๑๒                             | มาก   |
| ๑๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่<br>โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง | ๓.๘๗                       | ๐.๗๔๗                             | มาก   |
| ๑๕. ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่<br>ตามหลักบริจาค               | ๓.๖๗                       | ๐.๗๖๑                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักบริจาคโดยรวม                                                           | ๓.๗๔                       | ๐.๖๕๔                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
 อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักบริจาคโดยรวม อยู่ในระดับมาก  
 (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักบริจาค อยู่ในระดับมาก  
 ทุกข้อ โดยหน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง  
 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๗) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการ  
 รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๙) และบุคลากรยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัวในการ  
 ปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๐)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรงขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง                                                                                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|------------|
| ๑๖. หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ | ๓.๘๘                       | ๐.๘๐๒                             | มาก        |
| ๑๗. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและจริงใจเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน                                        | ๓.๗๖                       | ๐.๘๕๑                             | มาก        |
| ๑๘. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้                                                      | ๓.๗๓                       | ๐.๘๕๗                             | มาก        |
| ๑๙. หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงสม่ำเสมอ                                          | ๓.๖๔                       | ๐.๘๕๑                             | มาก        |
| ๒๐. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง                           | ๓.๖๑                       | ๐.๘๓๘                             | มาก        |
| <b>การปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรงโดยรวม</b>                                                                     | <b>๓.๗๒</b>                | <b>๐.๗๐๕</b>                      | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรงโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๘) รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและจริงใจเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) และผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๑)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความ  
อ่อนโยนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัด  
ขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน                                                                                            | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๒๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยกิริยาที่สุภาพอ่อนโยนต่อ<br>ประชาชนด้วยความเสมอภาค                                            | ๓.๘๔                       | ๐.๗๗๕                             | มาก   |
| ๒๒. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอ่อนโยน มีความ<br>เหมาะสม                                                                | ๓.๗๓                       | ๐.๗๕๕                             | มาก   |
| ๒๓. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักความสามัคคีต่อ<br>เพื่อนร่วมงาน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้บริหาร<br>ผู้ปกครองท้องถิ่น | ๓.๘๒                       | ๐.๗๖๒                             | มาก   |
| ๒๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตาม<br>หลักความอ่อนโยน                                                    | ๓.๗๐                       | ๐.๗๗๓                             | มาก   |
| ๒๕. หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วย<br>ความอ่อนโยนสม่ำเสมอ                                                | ๓.๖๓                       | ๐.๘๖๒                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยนโดยรวม                                                                                      | ๓.๗๓                       | ๐.๖๕๖                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยนโดยรวม อยู่ในระดับมาก  
(ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน อยู่ใน  
ระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยกิริยาที่สุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนด้วยความเสมอ  
ภาค มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๔) รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักความ  
สามัคคีต่อเพื่อนร่วมงานมีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้บริหาร ผู้ปกครองท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๒)  
และหน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอ่อนโยนสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
(ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๓)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความเพียร                                                                           | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๒๖. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและใช้ความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด                   | ๓.๘๖                       | ๐.๗๖๕                             | มาก   |
| ๒๗. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะโดยการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับประชาชน            | ๓.๗๘                       | ๐.๗๘๙                             | มาก   |
| ๒๘. หน่วยงานเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่และมีแผนพัฒนาเขตการปกครองให้เจริญยิ่งขึ้น | ๓.๘๑                       | ๐.๗๙๓                             | มาก   |
| ๒๙. หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรอย่างสม่ำเสมอ                     | ๓.๖๑                       | ๐.๗๘๒                             | มาก   |
| ๓๐. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร                           | ๓.๖๑                       | ๐.๘๕๖                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักความเพียรโดยรวม                                                                     | ๓.๗๓                       | ๐.๖๕๖                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความเพียรโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและใช้ความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๖) รองลงมา คือ หน่วยงานเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่และมีแผนพัฒนาเขตการปกครองให้เจริญยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๑) หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๑)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ                                                                           | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๓๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจที่หนักแน่นไม่ลุแก่อำนาจความโกรธ                                        | ๓.๕๕                       | ๐.๗๗๙                             | มาก   |
| ๓๒. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีเมตตาธรรม                                         | ๓.๘๔                       | ๐.๗๓๒                             | มาก   |
| ๓๓. บุคลากรมีจิตที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา ใจ มีความรอบคอบรู้จักใช้เหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ | ๓.๗๒                       | ๐.๗๖๙                             | มาก   |
| ๓๔. หน่วยงานมีการประเมินผลบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธ เป็นประจำ                             | ๓.๓๖                       | ๐.๘๗๘                             | มาก   |
| ๓๕. หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธอย่างสม่ำเสมอ                              | ๓.๔๐                       | ๐.๘๙๙                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธโดยรวม                                                                     | ๓.๕๗                       | ๐.๖๙๔                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสมีเมตตาธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย=๓.๘๔) รองลงมา คือ บุคลากรมีจิตที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วยกาย วาจา ใจ มีความรอบคอบรู้จักใช้เหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๒) และหน่วยงานมีประเมินผลบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๓๖)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน                                                      | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) | แปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------|-------|
| ๓๖. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมไม่เบียดเบียน บิพคัณประชาชนให้ได้รับความเดือดร้อน | ๓.๗๘                    | ๐.๘๑๗                      | มาก   |
| ๓๗. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตากรุณาพร้อมที่จะช่วยเหลือประชาชนเต็มกำลังความสามารถ   | ๓.๘๐                    | ๐.๗๕๑                      | มาก   |
| ๓๘. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตต่อหน้าที่    | ๓.๘๖                    | ๐.๗๒๔                      | มาก   |
| ๓๙. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามหลักความไม่เบียดเบียนอย่างสม่ำเสมอ | ๓.๖๒                    | ๐.๘๐๙                      | มาก   |
| ๔๐. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เบียดเบียน    | ๓.๖๖                    | ๐.๗๙๓                      | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียนโดยรวม                                                | ๓.๗๔                    | ๐.๖๖๐                      | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=๓.๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย=๓.๘๖) รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตากรุณา พร้อมที่จะช่วยเหลือประชาชนเต็มกำลัง (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๐) และหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามหลักความไม่เบียดเบียนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๒)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความ  
อดทนขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความอดทน                                                                               | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๔๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ไม่ว่าหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่จะมีอุปสรรคมากก็ตาม                  | ๓.๘๓                       | ๐.๗๓๘                             | มาก   |
| ๔๒. บุคลากรสามารถอดทนต่อกระแสแห่งความโลภที่เกิดขึ้นได้ และปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต                          | ๓.๗๕                       | ๐.๘๐๘                             | มาก   |
| ๔๓. บุคลากรสามารถอดทนต่อกระแสแห่งความโกรธที่เกิดขึ้นได้และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตเมตตา                       | ๓.๗๓                       | ๐.๗๙๖                             | มาก   |
| ๔๔. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติโดยชอบ เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวม | ๓.๘๕                       | ๐.๘๕๑                             | มาก   |
| ๔๕. หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความอดทนต่อความลำบากในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ                       | ๓.๕๗                       | ๐.๘๙๔                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักความอดทนโดยรวม                                                                         | ๓.๗๕                       | ๐.๗๐๖                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความอดทนโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติโดยชอบ เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๕) รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนไม่ว่าหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่จะมีอุปสรรคมากก็ตาม (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๓) และหน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความอดทนต่อความลำบากในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๗)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการปฏิบัติงานตามหลักความ  
เที่ยงธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่  
จังหวัดขอนแก่น

(n = ๑๓๕)

| การปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม                                                                 | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | ค่าเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>(S.D.) | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๔๖. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม                                                   | ๓.๘๔                       | ๐.๗๘๔                             | มาก   |
| ๔๗. บุคลากรของเคาเรพตอกกฎหมายบ้านเมือง ระเบียบวินัย ของหน่วยงาน                                    | ๔.๐๑                       | ๐.๗๓๓                             | มาก   |
| ๔๘. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดเอาผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด          | ๔.๐๐                       | ๐.๗๕๓                             | มาก   |
| ๔๙. หน่วยงาน มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชนช่วยกันรักษา ประเพณี วัฒนธรรม ที่ดีงามของท้องถิ่น | ๔.๑๕                       | ๐.๗๐๗                             | มาก   |
| ๕๐. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม                       | ๓.๗๗                       | ๐.๙๑๔                             | มาก   |
| การปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรมโดยรวม                                                           | ๓.๙๕                       | ๐.๖๔๘                             | มาก   |

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า หน่วยงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชนช่วยกันรักษา ประเพณี วัฒนธรรม ที่ดีงามของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๕) รองลงมา คือ บุคลากรเคาเรพตอกกฎหมายบ้านเมือง ระเบียบวินัยของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๑) และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๗)

### ๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ทั้ง ๑๐ ด้าน ได้แก่ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ หลักความไม่เบียดเบียน หลักความอดทน และหลักความเที่ยงธรรม โดยใช้สถิติค่า Regressions และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

**สมมติฐานที่ ๑** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

**ตารางที่ ๔.๑๓** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | ทศพิธราชธรรม(Y) |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๘๒๐**         |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐            |
|                                      | n                   | ๑๓๕             |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ( $r=0.820$ ) (Sig = .000)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม (Y) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๒** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน

**ตารางที่ ๔.๑๔** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน

| (n=๑๓๕)                              |                     |                         |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------------|
|                                      |                     | หลักการให้ทาน ( $Y_1$ ) |
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๖๙๔**                 |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                    |
|                                      | n                   | ๑๓๕                     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๖๙๔$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน ( $Y_1$ ) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๓** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล

**ตารางที่ ๔.๑๕** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักการมีศีล (Y <sub>2</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๙๗**                        |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                           |
|                                      | n                   | ๑๓๕                            |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๙๗$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล (Y<sub>2</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๔** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักบริจา

**ตารางที่ ๔.๑๖** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักบริจา

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักการบริจา (Y <sub>3</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๔๗**                        |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                           |
|                                      | n                   | ๑๓๕                            |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักบริจา ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักบริจา อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๔๗$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักการบริจา (Y<sub>3</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๕** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง

**ตารางที่ ๔.๑๗** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง

(N=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักความซื่อตรง (Y <sub>4</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๕๐**                           |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                              |
|                                      | n                   | ๑๓๕                               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๕๐$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง (Y<sub>4</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๖** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน

**ตารางที่ ๔.๑๘** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักความอ่อนโยน (Y <sub>5</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๖๗๘**                           |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                              |
|                                      | n                   | ๑๓๕                               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๖๗๘$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน (Y<sub>5</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๗** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร

**ตารางที่ ๔.๑๙** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักความเพียร ( $Y_6$ ) |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๖๙**                 |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                    |
|                                      | n                   | ๑๓๕                     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๖๙$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความเพียร ( $Y_6$ ) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๘** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ

**ตารางที่ ๔.๒๐** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักความไม่โกรธ (Y <sub>7</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๑๑**                           |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                              |
|                                      | n                   | ๑๓๕                               |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๑๑$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ (Y<sub>7</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๙** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน

**ตารางที่ ๔.๒๑** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักความไม่เบียดเบียน (Y <sub>8</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๓๙**                                 |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                                    |
|                                      | n                   | ๑๓๕                                     |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๓๙$ ) ( $\text{Sig} = .๐๐๐$ )

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน (Y<sub>8</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๑๐** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน

**ตารางที่ ๔.๒๒** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน

(n=๑๓๕)

|                                      |                     | หลักความอดทน (Y <sub>๑</sub> ) |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson Correlation | ๐.๗๑๖**                        |
|                                      | Sig. (1-tailed)     | .๐๐๐                           |
|                                      | n                   | ๑๓๕                            |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน อยู่ในระดับสูง ( $r = ๐.๗๑๖$ ) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความอดทน (Y<sub>๑</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

**สมมติฐานที่ ๑๑** การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม

**ตารางที่ ๔.๒๓** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม

(n=๑๓๕)

|                                      |                        | หลักความเที่ยงธรรม (Y <sub>10</sub> ) |
|--------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) | Pearson<br>Correlation | ๐.๗๕๘**                               |
|                                      | Sig. (1-tailed)        | .๐๐๐                                  |
|                                      | n                      | ๑๓๕                                   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับสูง ( $r=0.758$ ) ( $Sig=.000$ )

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรม (Y<sub>10</sub>) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

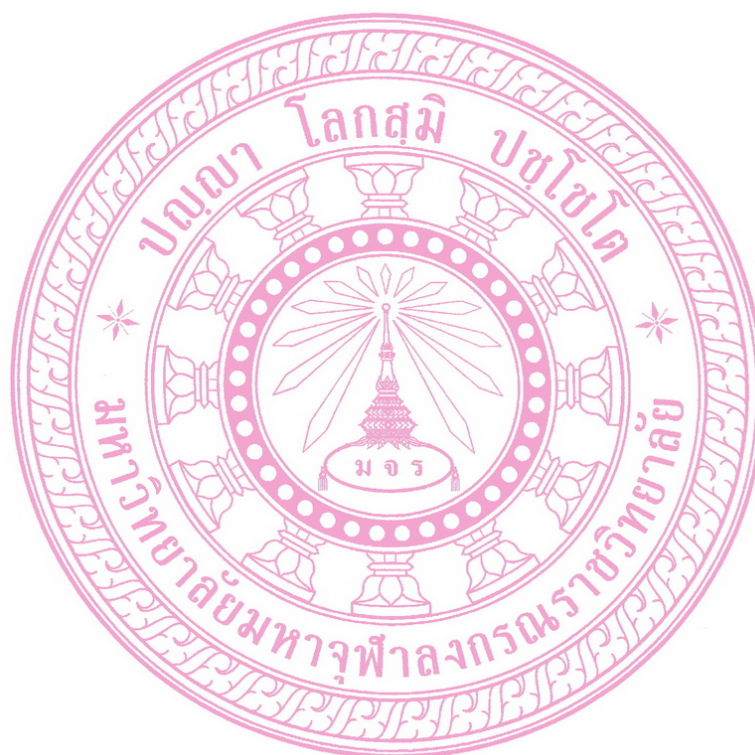
| ตัวแปรตาม                               | ตัวแปรอิสระ         | การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน (X) |
|-----------------------------------------|---------------------|--------------------------------------|
| หลักทศพิธราชธรรม (Y)                    | Correlation<br>Sig. | ๐.๘๒๐**<br>.๐๐๐                      |
| หลักการให้ทาน (Y <sub>1</sub> )         | Correlation<br>Sig. | ๐.๖๙๔**<br>.๐๐๐                      |
| หลักการมีศีล (Y <sub>2</sub> )          | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๙๗**<br>.๐๐๐                      |
| หลักบริจาค (Y <sub>3</sub> )            | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๔๗**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความซื่อตรง (Y <sub>4</sub> )       | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๕๐**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความอ่อนโยน (Y <sub>5</sub> )       | Correlation<br>Sig. | ๐.๖๗๘**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความเพียร (Y <sub>6</sub> )         | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๙๖**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความไม่โกรธ (Y <sub>7</sub> )       | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๑๑**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความไม่เบียดเบียน (Y <sub>8</sub> ) | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๓๙**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความอดทน (Y <sub>9</sub> )          | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๑๖**<br>.๐๐๐                      |
| หลักความเที่ยงธรรม (Y <sub>10</sub> )   | Correlation<br>Sig. | ๐.๗๕๘**<br>.๐๐๐                      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r=0.820$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง ๑๑ ข้อ

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวมและแยกเป็นรายด้านทั้ง ๑๐ ด้าน คือ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ หลักความไม่เบียดเบียน หลักความอดทนและหลักความเที่ยงธรรม ( $Y - Y_{10}$ ) มีผลต่อการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑



#### ๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

| ปัญหาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานฯ                                                                                                                                                                                                | ข้อเสนอแนะการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานฯ                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับนั้น แต่กฎระเบียบที่ออกมานั้นไม่สามารถใช้บังคับกับบุคลากร หรือผู้บริหารได้เท่าที่ควร             | ๑) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขึ้นมาแล้ว ควรที่จะมีมาตรการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากร เคารพในกฎระเบียบนั้น เพื่อให้กฎระเบียบเป็นที่ยอมรับของประชาชนและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับนั้น |
| ๒) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ไม่โปร่งใสเป็นธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการตรวจสอบการบริหารงานและประเมินผลการทำงาน จากภาคประชาชน                                                                                     | ๒) ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้ความเที่ยงธรรม ใช้ความยุติธรรม ในการบริหารงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน                                                                                                   |
| ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ออกกฎระเบียบ ในการบริหารงานไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงมีความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นในการให้บริการแก่ประชาชน                                                                                                    | ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ควรออกกฎ ระเบียบที่ชัดเจนมาใช้ในการบริหารงานและส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชน เคารพต่อกฎ ระเบียบนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน                                                                           |
| ๔) ผู้บริหาร บุคลากร ไม่เห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญ ในการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานเท่าที่ควร ในบางกรณีจึงใช้อำนาจที่ตนมี บริหารงานตามความต้องการของตนเอง มากกว่าความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมายและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ | ๔) ผู้บริหาร บุคลากรควรให้ความสำคัญ กับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ถูกต้องเป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม                                                                                |

## ตารางที่ ๔.๒๕ (ต่อ)

| ปัญหาการใช้หลักนิติธรรม<br>ในการบริหารงานฯ                                                                                                   | ข้อเสนอแนะการใช้หลักนิติธรรม<br>ในการบริหารงานฯ                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองไม่คำนึงการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร                                               | ๕) ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้เป็นระบบ เป็นรูปธรรมมากกว่านี้                                      |
| ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้บุคลากร นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน | ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองควรที่จะมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน                            |
| ๗) ผู้บริหาร บุคลากรยังไม่พร้อมที่จะนำหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา เข้ามาใช้ร่วมกับการปฏิบัติ งานอย่างเป็นรูปธรรม                                | ๗) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองควรที่จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน |
| ๘) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการให้บริการประชาชน ยังไม่เข้าถึงประชาชน                                                                     | ๘) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูลบริการแก่ประชาชนให้รับทราบทั่วถึง                                                                            |

#### ๔.๕ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๓๕)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม        | จำนวน      | ร้อยละ     |
|---------------------------------------|------------|------------|
| <b>๑. เพศ</b>                         |            |            |
| ชาย                                   | ๑๐๒        | ๗๕.๖       |
| หญิง                                  | ๓๓         | ๒๔.๔       |
| <b>รวม</b>                            | <b>๑๓๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๒. อายุ</b>                        |            |            |
| อายุไม่เกิน ๓๐ ปี                     | ๑๑         | ๘.๑        |
| อายุระหว่าง ๓๐ – ๔๕ ปี                | ๕๓         | ๓๙.๓       |
| อายุระหว่าง ๔๖ – ๖๐ ปี                | ๖๘         | ๕๐.๔       |
| อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป                      | ๓          | ๒.๒        |
| <b>รวม</b>                            | <b>๑๓๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๓. ระดับการศึกษา</b>               |            |            |
| ประถมศึกษา                            | ๓๕         | ๒๕.๙       |
| มัธยมต้น                              | ๓๓         | ๒๔.๔       |
| มัธยมปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ        | ๓๖         | ๒๖.๗       |
| อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๑๓         | ๙.๖        |
| ปริญญาตรี                             | ๑๕         | ๑๑.๑       |
| สูงกว่าปริญญาตรี                      | ๓          | ๒.๒        |
| <b>รวม</b>                            | <b>๑๓๕</b> | <b>๑๐๐</b> |
| <b>๔. ประเภทบุคลากร</b>               |            |            |
| สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล           | ๒๒         | ๑๖.๓       |
| ข้าราชการ                             | ๑๓         | ๙.๖        |
| พนักงานราชการ                         | ๘          | ๕.๙        |
| ลูกจ้างประจำ                          | ๕          | ๓.๗        |
| ลูกจ้างชั่วคราว                       | ๑๒         | ๘.๙        |
| อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน        | ๖๐         | ๔๔.๔       |
| พนักงานหน่วยกู้ชีพ                    | ๑๕         | ๑๑.๑       |
| <b>รวม</b>                            | <b>๑๓๕</b> | <b>๑๐๐</b> |

จากตารางที่ ๔.๒๖ แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

๑. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖ รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔

๒. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๖ – ๖๐ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ รองลงมาคือ อายุระหว่าง ๓๐ – ๔๕ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑ และอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ

๓. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ รองลงมาคือ ประถมศึกษา จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ ปริญญาตรี ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑ อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ และ สูงกว่าปริญญาตรี ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒ ตามลำดับ

๔. ประเภทบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔ รองลงมาคือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓ พนักงานหน่วยกู้ชีพ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑ ข้าราชการ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙ พนักงานราชการ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙ และลูกจ้างประจำ ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗ ตามลำดับ

## บทที่ ๕

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น (๒) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น (๓) เพื่อศึกษาการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และพนักงานหน่วยกู้ชีพ รวมจำนวน ๑๔๙ คน

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มประชากร โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล รวมจำนวน ๑๔๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบ พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการรับแบบสอบถาม โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างมีเวลาตอบแบบสอบถามเป็นเวลา ๑๐ วัน จึงขอรับแบบสอบถามคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ๑๓๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ นำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายและใช้สัญลักษณ์อธิบายรายละเอียดผลการวิจัยนำมาแสดงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

#### ๕.๑ สรุปผล

#### ๕.๒ อภิปรายผล

#### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

### ๕.๑.๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน

พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอดงหลวง จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้

หน่วยงานกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร, กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งขั้นตอนการทำงานให้ผู้มาใช้บริการได้รับทราบขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน, มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการให้บริการต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบตามระเบียบข้อบังคับของกฎหมาย, ใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่บัญญัติไว้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรม, ใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยความชอบธรรมเป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหารฝ่ายประชาชนที่เข้ามาใช้บริการและใช้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน, ใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎระเบียบข้อบังคับทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน, บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่วางไว้อย่างเคร่งครัดโดยถือว่าเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม, บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักไม่ใช้อำนาจที่ได้ตามกฎหมายแสวงหาประโยชน์ตนโดยทางมิชอบ, ใช้กฎหมายในการบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์บทบัญญัติของกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎระเบียบข้อบังคับ ในการบริหารงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ, เมื่อการบริหารงานเกิดปัญหาข้อโต้แย้งเกิดขึ้นกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่นหน่วยงานได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมาย, ออกกฎระเบียบไว้รองรับในการบริหารงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน, ออกกฎระเบียบข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้โดยเคร่งครัดไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจของตนเอง, ใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎระเบียบข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน และผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและประชาชนเคารพกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่วางไว้, ใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานและกฎระเบียบข้อบังคับสามารถใช้บังคับได้จริง, ใช้อำนาจตามกฎหมายบริหารงานบังเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ, ใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎระเบียบข้อบังคับรองรับการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนแล้ว ไม่ออกกฎระเบียบข้อบังคับที่ขัดกับหลักการเดิมขึ้นมาอีก (มีค่าเฉลี่ย = ๓.๙๐, ๓.๘๙, ๓.๘๘, ๓.๘๖, ๓.๘๐, ๓.๗๙, ๓.๗๘, ๓.๗๖, ๓.๗๕, ๓.๗๔, ๓.๗๐, ๓.๖๗, ๓.๖๔, ๓.๖๒, ๓.๖๐ ตามลำดับ)

### ๕.๑.๒ การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงาน ตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ การปฏิบัติงานตามหลักความเที่ยงธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๕), รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๕), การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล (ค่าเฉลี่ย = ๓.๘๒), การปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยนและการปฏิบัติงานตามหลักความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๕), การปฏิบัติงานตามหลักบริจาค และการปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๔), การปฏิบัติงานตามหลักความเพียร (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๓), การปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๒), และการปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๗)

### ๕.๑.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r=0.820$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง ๑๑ ข้อ

### ๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

- ๑) ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้หลักนิติธรรมในการบริการงานเพื่อพัฒนาองค์กร
- ๒) ใช้กฎหมายในการบริหารงานยึดหลักการบริหารงานตามธรรมาภิบาลด้านนิติธรรมควบคู่กับศีลธรรม
- ๓) ออกกฎ ระเบียบที่เด่นชัดในการบริหารงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการบริการแก่ประชาชน
- ๔) สร้างทัศนคติที่ดีให้ผู้บริหาร บุคลากรในหน่วยงาน ยึดถือและปฏิบัติ
- ๕) การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน การออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ นั้นให้สอดคล้องกับกฎหมาย
- ๖) สร้างนโยบายในการปฏิบัติและให้ยึดถือปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน
- ๗) รัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณที่แน่นอน
- ๘) การใช้หลักนิติธรรมให้นักถึงประชาชน เป็นหลัก และให้ประชาชนได้รับความดูแล ความทุกข์สุขของพี่น้องประชาชนอย่างแท้จริง
- ๙) หน่วยงาน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้กับผู้ให้บริการได้ทราบอย่างทั่วถึง
- ๑๐) หน่วยงานใช้อำนาจกฎหมาย ออกกฎระเบียบ และข้อบังคับให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

๑๑) ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมของคนในชุมชนตั้งแต่ยังเด็ก หมายถึง สร้างคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนตามหลักธรรมคำสั่งสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า หากเริ่มปฏิบัติตั้งแต่ระดับครอบครัว สถาบันครอบครัวอาจมองเป็นครอบครัวเล็กๆ แต่สถาบันครอบครัวนั้นถือได้ว่าเป็นสถาบันที่ใหญ่และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สังคมจะดีต้องเริ่มจากจุดเล็กๆ เริ่มจากตัวเราเอง

#### ๕.๑.๕ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น สรุปดังต่อไปนี้

๑. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖

๒. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๖ – ๖๐ ปี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔

๓. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗

๔. ประเภทบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔

#### ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

##### ๕.๒.๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

พบว่า การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ให้ความสำคัญและเคารพต่อการใช้หลักนิติธรรมเป็นอย่างยิ่ง เพื่อความเรียบร้อยในการบริหารงาน และเป็นกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการด้วยความเป็นธรรมกับประชาชนผู้มาใช้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคน หรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ และใช้อำนาจที่หน่วยงานได้มาตามกฎหมายด้วยความชอบธรรม ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีนิติรัฐ (Legal State) ที่กาเร่ เดอ มัลแบร์ (Carre de Malberg ) ได้นำเสนอแนวคิดไว้ว่า รัฐและหน่วยงานของรัฐ ทำการเพื่อประโยชน์สาธารณะและอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าเอกชน มีอำนาจก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในสิทธิหน้าที่แก่เอกชนได้ฝ่ายเดียว โดยที่เอกชนไม่ต้องให้ความยินยอม กฎหมายมหาชนให้อำนาจแก่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะในสถานะที่เหนือกว่า

เอกชน แต่กฎหมายนั้นเองก็จำกัดอำนาจรัฐ หน่วยงานของรัฐไม่ให้ใช้อำนาจนอกกรอบที่กฎหมายให้ไว้ ผลที่ตามมา คือ จะต้องมีการควบคุมการกระทำขององค์กรของรัฐทุกองค์กร ให้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย **สอดคล้องกับ ร้อยตำรวจโทสุพจน์ เจริญขำ** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน **สอดคล้องกับ พระคณพศ กิตติสาโล** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน **สอดคล้องกับ นางสาวอรัญญา แสงทอง** ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

#### **๕.๒.๒ การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น**

พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองและบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่เห็นความสำคัญในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา จึงได้นำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานและบุคลากรนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความถูกต้อง เทียบธรรมมีใจเป็นกลาง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพต่อกฎหมาย บ้านเมือง ระเบียบ วินัยของหน่วยงาน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตาซึ่งกันและกัน มีเหตุผลในการทำงาน มีความสุภาพอ่อนโยน มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียร มีการปฏิบัติงานด้วยความสะอาด โปร่งใส เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จึงทำให้การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมอยู่ในระดับมาก **สอดคล้องกับ พระราชธรรมวาทी (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน)** ให้ความหมายว่า คำว่า“ทศพิธราชธรรม”เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มิใช่พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม ๑๐ ประการนี้ มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดิ์ในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่งๆ ขึ้นไป อันเป็นคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือเป็นผู้ใหญ่ในแผ่นดินตั้งแต่พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไปควรประพฤติปฏิบัติตาม **สอดคล้องกับ นายนาคศักดิ์ หนูคง** ได้ศึกษา

การวิจัยเรื่อง การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ โดยมีผลการวิจัยพบว่า ๑) การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการไม่อาฆาตพยายาบาท และเบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบและวินัยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

#### ๕.๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม

พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $r = 0.820$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง ๑๑ ข้อ ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานมากขึ้น เนื่องจากเมื่อได้ปฏิบัติตามที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานตาม หลักการให้ทาน เป็นการแสดงออกถึงความมีน้ำใจให้ผู้อื่น เสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน หลักการมีศีล หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามครรลองคลองธรรม ประกอบสัมมาอาชีพโดยสุจริต รักษากาย วาจาให้ปราศจากโทษ ทั้งด้านการปกครองอันได้แก่กฎหมายหรือนิติราชประเพณี และทางด้านศาสนาอันได้แก่ ศีล ๕ หลักบิราจ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม การเสียสละประโยชน์หรือความสุขความสำราญส่วนตน เพื่อมาทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม หลักความซื่อตรง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง ต่อตนเองและผู้อื่น หลักความอ่อนโยน หมายถึง ความสุภาพ นุ่มนวลละมุนละไม มีการคิดดี พูดดี ทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน หลักความเพียร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เกียจคร้าน หลักความไม่โกรธ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักใช้เหตุผล ไม่กระทำการอันใดอันเป็นการกระทำด้วยอำนาจความโกรธ รู้จักรงับความขุ่นเคืองแห่งจิต กระทำการด้วยจิตอันสุขุมรอบคอบ มีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา ใจ หลักความไม่เบียดเบียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตา กรุณา การไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ใช่อำนาจเกินขอบเขต วางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ หลักความอดทน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่อความลำบากไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งหลาย หลักความเที่ยงธรรม หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรม เคารพต่อกฎหมาย ระเบียบ วินัย ขนบประเพณีอันดีงามของบ้านเมือง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ไม่ประพฤติดูเลินเล่อ รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ สอดคล้องกับพระจักรี บางประเสริฐ ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก, ๒) ผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ มีการบริหารแนวศัพิตราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยสิ่ง  
ที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ อภิโรธนะ รองลงมาคือ ศีล และอาชวะ ตามลำดับ ส่วนสิ่งที่  
ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ทาน รองลงมาคือ ตปะ และอักโกธะ ตามลำดับ ๓) ผู้บริหารโรงเรียน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่  
ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคคลกร **สอดคล้องกับพระธรรมโกศาจารย์** (เงื่อม  
อินทปถญ) ที่ได้ให้ความหมายศัพิตราชธรรม ๑๐ ประการว่าเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง  
ความสงบสุข ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่าง

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้อำนาจตามหมาย ออกกฎ ระเบียบ  
ข้อบังคับขึ้นมาแล้ว ควรที่จะมีมาตรการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากร เคารพในกฎระเบียบนั้น  
เพื่อให้กฎ ระเบียบเป็นที่ยอมรับของประชาชนและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ  
ข้อบังคับนั้น

๒. นำหลักศัพิตราชธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากร  
ภาครัฐ โดยปรับใช้ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน เพื่อเป็นการปลูกฝังแนวคิดให้เกิดประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลให้เป็นไปด้วยความเต็มใจ

๓. ให้องค์กร หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องนำหลักศัพิตราชธรรมมาเป็นกรอบ  
แนวคิดเพื่อการปฏิบัติตนร่วมกับการใช้หลักธรรมมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม  
ด้วยความเต็มใจ

#### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ใช้ความเที่ยงธรรม ใช้ความยุติธรรมใน  
การบริหารงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงาน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ควรออก กฎ ระเบียบที่ชัดเจนมาใช้ในการ  
บริหารงานและส่งเสริมให้บุคลากรและประชาชน เคารพต่อกฎ ระเบียบนั้น เพื่อสร้างความเป็น  
ธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน

๓. ผู้บริหาร บุคลากรควรให้ความสำคัญ กับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน  
เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับที่ถูกต้องเป็นธรรมและเป็น  
ประโยชน์ต่อส่วนรวม

๔. ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานและ  
พัฒนาองค์กรให้เป็นระบบ เป็นรูปธรรมมากกว่านี้

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองควรที่จะมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำ  
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน

๖. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองควรที่  
จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือหลักคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๗. ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูลบริการแก่ประชาชนให้รับทราบทั่วถึง

### ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการบริหารจัดการ

๒. ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เช่น กุศลกรรมบถ ๑๐ สาราณียธรรม พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีหลักในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

๓. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๔. ควรศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำไปปฏิบัติ

๕. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในองค์กร หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

##### (๑) หนังสือ

กมล ฉายาวัฒน์. บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า. กรุงเทพมหานคร : ชบาพับลิชชิงเวิร์กส, ๒๕๔๙.

จันทราณี สงวนนาม. เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง.

กรุงเทพมหานคร : ม.ท.ป., ๒๕๓๖.

จำรัส นวลนิม. การศึกษากับการพัฒนาประเทศ : แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐.

เชาวนะ ไตรมาศ. การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยความสามารถของคนในองค์กร.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗.

ดารณี จุนเจริญวงศ์. การจัดการความรู้. ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๔๘.

ธีระพล อรุณะกสิกร. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒.

ธานินทร์ กรัยวิเชียร. หลักนิติธรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธนาเพรส จำกัด, ๒๕๕๒.

ยุติธรรมระดับสูง. วิทยาลัยการยุติธรรม : สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๕๒.

ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). ธรรมานุญชีวิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ). ทศพิธราชธรรม. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.

พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน), ๙๙ ธรรมวาทะ – ข้อคิด. กรุงเทพมหานคร : เลี้ยงเลี้ยงการพิมพ์, ๒๕๕๒.

พลเอก ปิยะพล วัฒนกุล. **หลักนิติธรรมกับการตรากฎหมาย.** งานเอกสารวิชาการผู้บริหาร

กระบวนการยุติธรรมระดับสูง. วิทยาลัยการยุติธรรม : สำนักงานศาลยุติธรรม, ๒๕๕๒.

พลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร. **วินพ้อแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร : อำนวยเวบการพิมพ์, ๒๕๕๑.

ยุทธ ไกยวรรณ. **การบริหารการผลิต.** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๕๕.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒.** กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์  
พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖.

ราชประชาสมาสัยสถาบัน. **ธรรมาภิบาลบัณฑิตลสุข.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข,  
๒๕๕๙.

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. ม.ป.ท.

ศักดิ์สุนทร ขาวลาจันทร์. **เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการปกครอง  
ท้องถิ่น.** ม.ป.ท.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). **ทศพิธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ.** พิมพ์  
ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

สุเมธ ตันติเวชกุล. **ใต้เบื้องพระยุคลบาท.** กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๕๓.

อุทัย เลาหวิเชียร. **รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
สมาธรรม, ๒๕๕๐.

## (๒) วิทยานิพนธ์

นำศักดิ์ หนูคง. “การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา**

**บัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐.

ปัญญา คล้ายเดช และคณะ. “ภาวะผู้นำที่ผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับ  
ประถมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนิวัฒนา, ๒๕๕๓.

พระคณพศ กิตติสาโล. “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :

กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธ**

**ศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระจักรี บางประเสริฐ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร**

**มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๔.

ภาณุพล ภูเขา. “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์**

**พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ร้อยตำรวจโท สุพจน์ เจริญข้า. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปางเพชร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์  
มหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ศรีพัชรา สิทธิกำจร แก้วพิจิตร. “การใช้หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **ดุษฎีนิพนธ์  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๑.

ศิรินาถ นันทวัฒน์ภริย์. “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมือง  
ลำพูน”, **ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
๒๕๕๗).

สมบัติ ลือนาม. “คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการ  
บริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเฉพาะในเขต  
เทศบาลตำบลศาลายา อำเภอฟุทธรณีสถิต จังหวัดนครปฐม”. **วารสารวิทยบริการ.  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐.

อรรถัย แสงทอง. “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา  
สถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

### (๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง  
ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ : ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :  
<http://th.wikipedia.org/>. [๓๑ ม.ค. ๒๕๕๖].

ศักดิ์สุนทร ขาวลาจันทร์วิชา. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการปกครอง  
ท้องถิ่น: ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:[https://www.google.co.th/search?q=&bav=on.2,or\\_r\\_qf.&bvm=pv.xjs.s.en\\_US.v-r5CthikH8.O&ech=1&psi=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg.1386078460583.&emsg=NCSR&noj=1&ei=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg.\[๒ ธ.ค. ๒๕๕๖\].](https://www.google.co.th/search?q=&bav=on.2,or_r_qf.&bvm=pv.xjs.s.en_US.v-r5CthikH8.O&ech=1&psi=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg.1386078460583.&emsg=NCSR&noj=1&ei=PN6dUqbtCISfkQWF54CgBg.[๒ ธ.ค. ๒๕๕๖].)

อภิข กิจแขวงกุล. **แนวคิดและทฤษฎี Edward Deming**. [ออนไลน์]. แหล่งสืบค้น : <http://vatchar.eeporndba.blogspot.com/2012/10/11-edward-damming.html>. [๒๔ เม.ย. ๒๕๕๖]

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง. ข้อมูลทั่วไป : ปฏิรูปการสื่อสารและสื่อสารมวลชน. [ออนไลน์]  
แหล่งสืบค้น : [http://nontong.go.th/default.php?include\\_modules=PB\\_plc=fckeditor&fck\\_id=21&view\\_id=120&orderby=1](http://nontong.go.th/default.php?include_modules=PB_plc=fckeditor&fck_id=21&view_id=120&orderby=1). [๑๓ ก.พ. ๒๕๕๖].

## ๒. ภาษาอังกฤษ

Andrew Venn Dicey. **Introduction to the Study of the Law of the Constitution**. 10<sup>th</sup> edition, 1960.

Cited in Michael Neumann. **The Rule of Law: Politicizing ethics**. Burlington: Ashgate Publishing Limited, 2002.

Carré de Malberg.R. **Contribution à la Théorie générale de l'État : Tome I**.

Simon. Herbert.a. **Public Administration**. New York : Alfred A Kuopf, 1996.

Campbell. Roaid F. And Others. **Introduction to Educational Administration**. Boston : Allyn and Bacon, 1997.

J.W. Getzels. **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**. New York : Wiley, 1975.

Jacop W. Getzels and Egon G. Guba. “**Social Behavior and the Administrative Process**”. School Review, Vol. 65, 1973.

Getzels J.W., **Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students**. New York : Wiley, 1957.

Schermerhorn. J.R. et al, **Managing organization behavior**. USA : John Willey&Sons, 1982.





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติงานตามหลัก**  
**ทศพิธราชธรรม ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง**  
**อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินผลการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ผู้ดำเนินการวิจัยประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยมีได้มีเจตนาที่จะทดสอบความรู้ ความสามารถ ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ดังนั้นผู้ตอบจึงไม่จำเป็นต้องตอบตามหลักวิชาการ กรุณาตอบคำถามตามความคิดเห็นโดยให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริงของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน จำนวน ๒๑ ข้อ

ส่วนที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม จำนวน ๕๐ ข้อ

ส่วนที่ ๓ คำถามปลายเปิด จำนวน ๑ ข้อ

ส่วนที่ ๔ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๑ การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๒๑ ข้อ

| ข้อที่ | ข้อความคำถาม                                                                                                                          | ระดับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน |     |         |      |            |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----|---------|------|------------|
|        |                                                                                                                                       | มากที่สุด                             | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๑      | หน่วยงานใช้กฎหมายในการบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์บทบัญญัติของกฎหมาย                                                                   |                                       |     |         |      |            |
| ๒      | หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่บัญญัติไว้ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรม                                       |                                       |     |         |      |            |
| ๓      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน                                                     |                                       |     |         |      |            |
| ๔      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ                               |                                       |     |         |      |            |
| ๕      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน                                               |                                       |     |         |      |            |
| ๖      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่                                   |                                       |     |         |      |            |
| ๗      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงาน และกฎ ระเบียบข้อบังคับสามารถใช้อย่างจริงจัง                             |                                       |     |         |      |            |
| ๘      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยความชอบธรรมเป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ                                    |                                       |     |         |      |            |
| ๙      | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎ ระเบียบข้อบังคับรองรับการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนแล้ว ไม่ออกกฎระเบียบข้อบังคับที่ขัดกับหลักการเดิมขึ้นมาอีก |                                       |     |         |      |            |

| ข้อที่ | ข้อความ                                                                                                                                        | ระดับการใช้หลักนิติธรรม<br>ในการบริหารงาน |     |         |      |            |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----|---------|------|------------|
|        |                                                                                                                                                | มากที่สุด                                 | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๑๐     | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย บริหารงานบังเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ                                                                           |                                           |     |         |      |            |
| ๑๑     | หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน                                                                      |                                           |     |         |      |            |
| ๑๒     | หน่วยงานกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอนการ ดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร                                                                                 |                                           |     |         |      |            |
| ๑๓     | หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน                            |                                           |     |         |      |            |
| ๑๔     | หน่วยงานออกกฎ ระเบียบ ไร่รองรับในการบริหารงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมใน การให้บริการแก่ประชาชน                                                  |                                           |     |         |      |            |
| ๑๕     | หน่วยงานแจ้งขั้นตอนการทำงานให้ผู้มาใช้บริการได้รับทราบถึงขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน                                                         |                                           |     |         |      |            |
| ๑๖     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่ใช้อำนาจที่ได้ตามกฎหมายแสวงหาประโยชน์ตนโดยทางมิชอบ                   |                                           |     |         |      |            |
| ๑๗     | บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่วางไว้อย่างเคร่งครัดโดยถือว่าการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม                            |                                           |     |         |      |            |
| ๑๘     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้โดยเคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจตามอำเภอใจของตนเอง                                         |                                           |     |         |      |            |
| ๑๙     | เมื่อการบริหารงานเกิดปัญหาข้อโต้แย้งเกิดขึ้นกับประชาชน หรือหน่วยงานอื่น หน่วยงานได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรมตามกฎหมาย |                                           |     |         |      |            |
| ๒๐     | หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการให้บริการต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบตามระเบียบข้อบังคับ ของกฎหมาย                               |                                           |     |         |      |            |
| ๒๑     | ผู้บริหาร บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรประชาชน เคารพกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ ต่างๆที่วางไว้              |                                           |     |         |      |            |

ตอนที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๕๐ ข้อ

| ข้อที่ | ข้อคำถาม                                                                                                      | ระดับการปฏิบัติงาน |     |         |      |            |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|------------|
|        | การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม                                                                              | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|        | การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน                                                                                 |                    |     |         |      |            |
| ๑      | หน่วยงานให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการให้วัตถุสิ่งของและให้กำลังใจ |                    |     |         |      |            |
| ๒      | หน่วยงานให้คำแนะนำที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชน สม่าเสมอ                            |                    |     |         |      |            |
| ๓      | หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น                                        |                    |     |         |      |            |
| ๔      | หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรมและด้านศาสนา                                           |                    |     |         |      |            |
| ๕      | ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักการให้ทานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและประชาชน                                      |                    |     |         |      |            |
|        | <b>การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล</b>                                                                           |                    |     |         |      |            |
| ๖      | หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต                                               |                    |     |         |      |            |
| ๗      | บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีศีลธรรมตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ                                            |                    |     |         |      |            |
| ๘      | บุคลากรประกอบสัมมาอาชีพโดยสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน                                                |                    |     |         |      |            |
| ๙      | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีอันดีงาม                                    |                    |     |         |      |            |
| ๑๐     | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความเคารพต่อกฎหมายและศีลธรรม                                       |                    |     |         |      |            |

| ข้อที่ | ข้อความคำถาม                                                                                                 | ระดับการใช้หลักนิติธรรม<br>ในการบริหารงาน |     |         |      |            |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----|---------|------|------------|
|        |                                                                                                              | มากที่สุด                                 | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
|        | <b>การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม</b>                                                                      |                                           |     |         |      |            |
|        | <b>การปฏิบัติงานตามหลักบริจาค</b>                                                                            |                                           |     |         |      |            |
| ๑๑     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม                                                    |                                           |     |         |      |            |
| ๑๒     | หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อใช้ในการ รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน                                    |                                           |     |         |      |            |
| ๑๓     | บุคลากรยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัวในการปฏิบัติหน้าที่                                                           |                                           |     |         |      |            |
| ๑๔     | หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง                           |                                           |     |         |      |            |
| ๑๕     | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักบริจาค                                          |                                           |     |         |      |            |
|        | <b>การปฏิบัติงานหลักความซื่อตรง</b>                                                                          |                                           |     |         |      |            |
| ๑๖     | หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ |                                           |     |         |      |            |
| ๑๗     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและจริงใจเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน                                        |                                           |     |         |      |            |
| ๑๘     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้                                                      |                                           |     |         |      |            |
| ๑๙     | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงสม่ำเสมอ                                          |                                           |     |         |      |            |
| ๒๐     | ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง                           |                                           |     |         |      |            |

| ข้อที่ | ข้อคำถาม                                                                                                        | ระดับการปฏิบัติงาน |     |         |      |            |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|------------|
|        | การปฏิบัติงานตามหลักความอ่อนโยน                                                                                 | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๒๑     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยกิริยาที่สุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค                                         |                    |     |         |      |            |
| ๒๒     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอ่อนโยน มีความเหมาะสม                                                             |                    |     |         |      |            |
| ๒๓     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักความสามัคคี ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้บริหารผู้ปกครองท้องถิ่น |                    |     |         |      |            |
| ๒๔     | หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความอ่อนโยน                                                 |                    |     |         |      |            |
| ๒๕     | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอ่อนโยนสม่ำเสมอ                                             |                    |     |         |      |            |
|        | การปฏิบัติงานตามหลักความเพียร                                                                                   |                    |     |         |      |            |
| ๒๖     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและใช้ความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด                               |                    |     |         |      |            |
| ๒๗     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ โดยการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับประชาชน                       |                    |     |         |      |            |
| ๒๘     | หน่วยงานเอาใจใส่ต่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่และมีแผนพัฒนาเขตการปกครองให้เจริญยิ่งขึ้น             |                    |     |         |      |            |
| ๒๙     | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรอย่างสม่ำเสมอ                                 |                    |     |         |      |            |
| ๓๐     | ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามหลักความเพียร                                       |                    |     |         |      |            |

| ข้อที่ | ข้อคำถาม                                                                                               | ระดับการปฏิบัติงาน |     |         |      |            |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|------------|
|        | การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ                                                                        | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๓๑     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจที่หนักแน่นไม่ลุแก่อำนาจความโกรธ                                         |                    |     |         |      |            |
| ๓๒     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยมิตรไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใสมีเมตตาธรรม                                           |                    |     |         |      |            |
| ๓๓     | บุคลากรมีจิตที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา ใจ มีความรอบคอบรู้จักใช้เหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่  |                    |     |         |      |            |
| ๓๔     | หน่วยงานมีการประเมินผลบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธ เป็นประจำ                              |                    |     |         |      |            |
| ๓๕     | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธอย่างสม่ำเสมอ                               |                    |     |         |      |            |
|        | การปฏิบัติงานตามหลักความไม่เบียดเบียน                                                                  |                    |     |         |      |            |
| ๓๖     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมไม่เบียดเบียนบีบบังคับประชาชนให้ได้รับความเดือดร้อน               |                    |     |         |      |            |
| ๓๗     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตากรุณาพร้อมที่จะช่วยเหลือประชาชนเต็มกำลังความสามารถ                   |                    |     |         |      |            |
| ๓๘     | หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตต่อหน้าที่                    |                    |     |         |      |            |
| ๓๙     | หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรตามหลักความไม่เบียดเบียนอย่างสม่ำเสมอ                 |                    |     |         |      |            |
| ๔๐     | ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่เบียดเบียน                    |                    |     |         |      |            |
|        | การปฏิบัติงานตามหลักความอดทน                                                                           |                    |     |         |      |            |
| ๔๑     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ไม่ว่าหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่จะมีอุปสรรคมากก็ตาม                  |                    |     |         |      |            |
| ๔๒     | บุคลากรสามารถอดทนต่อกระแสแห่งความโลภที่เกิดขึ้นได้และปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต                           |                    |     |         |      |            |
| ๔๓     | บุคลากรสามารถอดทนต่อกระแสแห่งความโกรธที่เกิดขึ้นได้และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตเมตตา                       |                    |     |         |      |            |
| ๔๔     | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติโดยชอบ เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวม |                    |     |         |      |            |
| ๔๕     | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความอดทนต่อความลำบากในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ                       |                    |     |         |      |            |



## ตอนที่ ๔ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือให้ตรงกับความเป็นจริง

### ๑. เพศ

☐

(๑).ชาย

☐

(๒). หญิง

### ๒. อายุ

☐

(๑).ไม่เกิน ๓๐ ปี

☐

(๒). ๓๐-๔๕ ปี

☐

(๓).๔๖- ๖๐ ปี

☐

(๔). ๖๐ ปีขึ้นไป

### ๓. ระดับการศึกษา

☐

(๑) ประถมศึกษา

☐

(๒) มัธยมต้น

☐

(๓) มัธยมปลาย /ปวช.

☐

(๔) อนุปริญญา/ปวส.

☐

(๕) ปริญญาตรี

☐

(๖) สูงกว่าปริญญาตรี

### ๔.ประเภทบุคลากร

☐

(๑). สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

☐

(๒).ข้าราชการ

☐

(๓). พนักงานราชการ

☐

(๔).ลูกจ้างประจำ

☐

(๕). ลูกจ้างชั่วคราว

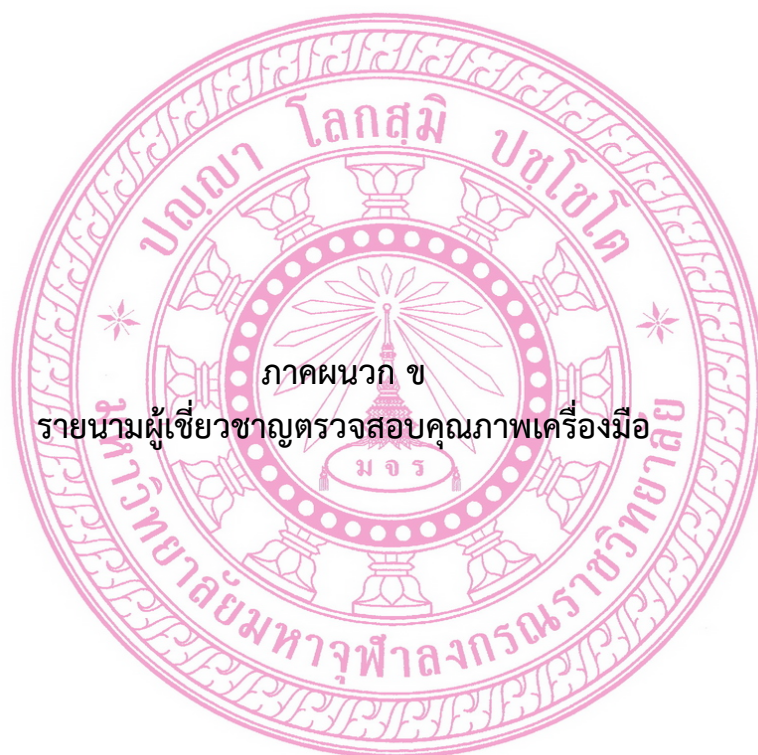
☐

(๖).อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

☐

(๗). พนักงานหน่วยกู้ชีพ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เอื้อเฟื้อข้อมูลวิชาการ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. พระมหาสำราญ กम्मสุทโธ,ดร.  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน  
Ph.D. (Philosophy)  
หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์(การปกครอง)  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่น
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสวิทย์ บำรุงศักดิ์  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน  
Ph.D. (Philosophy)  
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิน ทองปั้น  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน  
Ph.D. (Philosophy)  
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น
๔. อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน  
อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น สาขารัฐศาสตร์
๕. สิบตำรวจเอก ยุทธสินธ์ โสมาเกต  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น



**ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)**  
**การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติปฏิบัติงานตาม**  
**หลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง**  
**อำเภอวางใหญ่ จังหวัดขอนแก่น**

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|---------------|
|            |                                                                                                            | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |               |
|            | <b>การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน</b>                                                                    |              |   |   |   |   |     |     |               |
| ๑          | หน่วยงานใช้กฎหมายในการบริหารงาน เป็นไปตามเจตนารมณ์บทบัญญัติของกฎหมาย                                       | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๒          | หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่บัญญัติไว้ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมเป็นธรรม             | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๓          | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบข้อบังคับทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน                           | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๔          | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่หน่วยงานรับผิดชอบ     | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๕          | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานเป็นที่ยอมรับของประชาชน                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๖          | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบข้อบังคับบริหารงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๗          | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมาย ออกกฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารงาน และกฎ ระเบียบข้อบังคับสามารถใช้บังคับได้จริง | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                                               | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|---------------|
|            |                                                                                                                                          | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |               |
|            | <b>การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน</b>                                                                                                  |              |   |   |   |   |     |     |               |
| ๘          | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายด้วยความชอบธรรม เป็นประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ                                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๙          | .หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับรองรับการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนแล้ว ไม่ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ขัดกับหลักการเดิมขึ้นมาอีก | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๐         | หน่วยงานใช้อำนาจตามกฎหมายบริหารงานบังเกิด ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ                                                                     | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๑         | หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน                                                                | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๒         | หน่วยงานกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอนการ ดำเนินงานเป็นลายลักษณ์อักษร                                                                           | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้ได้    |
| ๑๓         | หน่วยงานใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงาน ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๔         | หน่วยงานออกกฎ ระเบียบ ไว้รองรับใน การบริหารงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน                                            | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้ได้    |
| ๑๕         | หน่วยงานออกกฎ ระเบียบ ไว้รองรับใน การบริหารงาน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน                                            | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้ได้    |

**ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)**

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                                                                   | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            |                                                                                                                                                              | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | <b>การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน</b>                                                                                                                      |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๑๖         | หน่วยงานแจ้งขั้นตอนการทำงานให้ผู้<br>มาใช้บริการได้รับทราบถึงขั้นตอนการ<br>ทำงานไว้อย่างชัดเจน                                                               | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๗         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยง<br>ธรรมคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมเป็น<br>หลัก ไม่ใช้อำนาจที่ได้ตามกฎหมาย<br>แสวงหาประโยชน์ตนโดยทางมิชอบ                    | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๘         | บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ<br>ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่วางไว้อย่าง<br>เคร่งครัดโดยถือว่าการปฏิบัติตาม<br>หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม                                | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๙         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ<br>ระเบียบ ข้อบังคับ ที่วางไว้โดย<br>เคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจตาม อำนาจใจ<br>ของตนเอง                                          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๐         | เมื่อการบริหารงานเกิดปัญหาข้อโต้แย้ง<br>เกิดขึ้นกับประชาชน หรือหน่วยงานอื่น<br>หน่วยงานได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา<br>โดยยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม<br>ตามกฎหมาย | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๑         | หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล<br>ข่าวสารเกี่ยว กับการให้บริการต่าง ๆ<br>ให้ประชาชนรับทราบตามระเบียบ<br>ข้อบังคับ ของกฎหมาย                                | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                                       | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน                                                                                              |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๑          | หน่วยงานให้ความช่วยเหลือแก่<br>ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อย โอกาส ผู้ตก<br>ทุกข์ได้ยาก ทั้งการให้วัตถุสิ่งของและ<br>ให้กำลังใจ | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒          | หน่วยงานให้คำแนะนำที่เป็นความรู้แก่<br>ผู้ร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาและ<br>ประชาชน สม่ำเสมอ                                  | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓          | หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณ<br>ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่<br>สูงขึ้น                                              | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔          | หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณ<br>ส่งเสริมด้านประเพณีวัฒนธรรมและ<br>ด้านศาสนา                                                 | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๕          | .ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักการให้<br>ทานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรและ<br>ประชาชน                                          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|---------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                       | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |               |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักการมีศีล                                               |              |   |   |   |   |     |     |               |
| ๖          | หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต            | ๑            | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้ได้    |
| ๗          | บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีศีลธรรมตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๘          | บุคลากรประกอบสัมมาอาชีพโดยสุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน             | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๙          | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีอันดีงาม | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๐         | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการให้ความเคารพต่อกฎหมายและศีลธรรม    | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้ได้    |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                       | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักการบริจาค                                                              |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๑๑         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ<br>เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม                              | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๒         | หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ<br>เพื่อใช้ในการ รักษาความสงบ<br>เรียบร้อยของชุมชน           | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๓         | บุคลากรยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัวใน<br>การปฏิบัติหน้าที่                                     | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๔         | หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากร<br>ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์<br>ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง | ๑            | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๑๕         | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน<br>การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริจาค                 | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                   | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|---------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                         | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |               |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักความซื่อตรง                                                                              |              |   |   |   |   |     |     |               |
| ๑๖         | หน่วยงานมีนโยบายให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๗         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและจริงใจเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน                                        | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๘         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้                                                     | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๑๙         | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงสม่ำเสมอ                                          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้ได้    |
| ๒๐         | ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง                           | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้ได้    |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                                  | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                                        | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ความอ่อนโยน                                                                                         |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๒๑         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยกิริยาที่<br>สุภาพอ่อนโยน ต่อประชาชนด้วยความ<br>เสมอภาค                                            | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๒         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจ<br>อ่อนโยน มีความเหมาะสม                                                                     | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๓         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรัก<br>ความสามัคคี ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความ<br>อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้บริหาร<br>ผู้ปกครองท้องถิ่น | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๔         | หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากร<br>ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความอ่อนโยน                                                         | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๕         | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอ่อนโยน<br>สม่ำเสมอ                                                 | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                        | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                              | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักความเพียร                                                                                     |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๒๖         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ<br>และใช้ความ รับผิดชอบวังเพื่อไม่ให้เกิด<br>ความผิดพลาด                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๗         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ<br>อุตสาหะ โดยการช่วยแก้ไข้ปัญหาต่างๆ<br>ที่เกิดขึ้นกับประชาชน                | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๘         | หน่วยงานเอาใจใส่ต่อการแก้ไข้ปัญหา<br>ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่และมี<br>แผนพัฒนา เขตการปกครองให้เจริญ<br>ยิ่งขึ้น | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒๙         | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้<br>ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความขยันหมั่นเพียร<br>อย่างสม่ำเสมอ                          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๐         | ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น<br>แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตาม<br>หลักความเพียร                                 | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                   | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                         | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักความไม่โกรธ                                                                              |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๓๑         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจที่หนัก<br>แน่นไม่ลุแก่อำนาจความโกรธ                                           | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๒         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยมิตรไมตรี<br>ยิ้มแย้มแจ่มใสมีเมตตาธรรม                                              | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๓         | บุคลากรมีจิตที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย<br>กาย วาจา ใจ มีความรอบคอบรู้จักใช้<br>เหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๔         | หน่วยงานมีการประเมินผลบุคลากรใน<br>การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธ<br>เป็นประจำ                             | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๕         | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่โกรธอย่าง<br>สม่ำเสมอ                             | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                       | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                             | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักการ<br>ไม่เบียดเบียน                                                         |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๓๖         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น<br>ธรรมไม่เบียดเบียนบีบบังคับประชาชนให้<br>ได้รับความเดือดร้อน | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๗         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตา<br>กรุณาพร้อมที่ จะช่วยเหลือประชาชน<br>เต็มกำลังความสามารถ    | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๘         | หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ<br>หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริต<br>ต่อหน้าที่      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓๙         | หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติ<br>หน้าที่ของบุคลากรตามหลักความไม่<br>เบียดเบียนอย่างสม่ำเสมอ   | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๐         | ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็น<br>แบบอย่าง ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย<br>ความไม่เบียดเบียน      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                     | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                           | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลักความอดทน                                                                                   |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๔๑         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน<br>ไม่ว่าหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่จะมี<br>อุปสรรคมากก็ตาม                   | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๒         | บุคลากรสามารถอดทนต่อกระแสแห่ง<br>ความโลภที่เกิดขึ้นได้และปฏิบัติหน้าที่<br>โดยสุจริต                           | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๓         | บุคลากรสามารถอดทนต่อกระแสแห่ง<br>ความโกรธที่เกิดขึ้นได้ และปฏิบัติหน้าที่<br>ด้วยจิตเมตตา                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๔         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน<br>ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติโดยชอบ เพื่อ<br>ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวม | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๕         | หน่วยงานมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มี<br>ความอดทนต่อความลำบากในการ<br>ปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ                       | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                          | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรม                                                                | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
|            | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ความเที่ยงธรรม                                                              |              |   |   |   |   |     |     |                |
| ๔๖         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง<br>เป็นธรรม                                                    | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๗         | บุคลากรของเคารพต่อกฎหมาย<br>บ้านเมือง ระเบียบ วินัยของหน่วยงาน                                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๘         | บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดเอา<br>ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง<br>ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด        | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔๙         | หน่วยงาน มีนโยบายส่งเสริมให้<br>บุคลากรและประชาชนช่วยกันรักษา<br>ประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่น | ๑            | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๕๐         | ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน<br>การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม                        | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๐ | ๔   | .๘๐ | นำไปใช้<br>ได้ |

### ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

| ข้อ<br>ที่ | กระทงคำถาม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |   |   | รวม | IOC | ประเมิน<br>ผล  |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|-----|-----|----------------|
|            | ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้<br>ตอบแบบสอบถาม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ๑            | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |     |     |                |
| ๑          | เพศ<br><input type="checkbox"/> (๑).ชาย <input type="checkbox"/> (๒). หญิง                                                                                                                                                                                                                                                                            | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๒          | อายุ<br><input type="checkbox"/> (๑).ไม่เกิน ๓๐ ปี<br><input type="checkbox"/> (๒).๓๐-๔๕ ปี<br><input type="checkbox"/> (๓).๔๖-๖๐ ปี<br><input type="checkbox"/> (๔).๖๐ ปีขึ้นไป                                                                                                                                                                      | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๓          | ระดับการศึกษา<br><input type="checkbox"/> (๑) ประถมศึกษา<br><input type="checkbox"/> (๒) มัธยมศึกษา<br><input type="checkbox"/> (๓) มัธยมศึกษา /ปวช.<br><input type="checkbox"/> (๔) อนุปริญญา/ปวส.<br><input type="checkbox"/> (๕)ปริญญาตรี<br><input type="checkbox"/> (๖)สูงกว่าปริญญาตรี                                                          | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |
| ๔          | ประเภทบุคลากร<br><input type="checkbox"/> (๑) สมาชิกองค์ อบต.<br><input type="checkbox"/> (๒) ข้าราชการ<br><input type="checkbox"/> (๓) พนักงานราชการ<br><input type="checkbox"/> (๔) ลูกจ้างประจำ<br><input type="checkbox"/> (๕) ลูกจ้างชั่วคราว<br><input type="checkbox"/> (๖) อาสาสมัคร อปพร.<br><input type="checkbox"/> (๗) พนักงานหน่วยกู้ชีพ | ๑            | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕   | ๑   | นำไปใช้<br>ได้ |

## ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—  
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

|     | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| A1  | 79.4333                             | 166.8057                                | .7624                                      | .9666                       |
| A2  | 79.3333                             | 166.0230                                | .7545                                      | .9667                       |
| A3  | 79.5667                             | 164.7368                                | .7727                                      | .9665                       |
| A4  | 79.6000                             | 169.2828                                | .6983                                      | .9673                       |
| A5  | 79.5000                             | 166.6724                                | .7630                                      | .9666                       |
| A6  | 79.7000                             | 166.2172                                | .8078                                      | .9662                       |
| A7  | 79.7333                             | 164.0644                                | .7348                                      | .9670                       |
| A8  | 79.3667                             | 168.1713                                | .7539                                      | .9668                       |
| A9  | 79.6000                             | 162.7310                                | .7451                                      | .9670                       |
| A10 | 79.6333                             | 167.5506                                | .7742                                      | .9666                       |
| A11 | 79.3667                             | 164.9299                                | .8249                                      | .9660                       |
| A12 | 79.6667                             | 166.9885                                | .7844                                      | .9665                       |
| A13 | 79.5000                             | 163.0862                                | .7755                                      | .9665                       |
| A14 | 79.6667                             | 165.8851                                | .7923                                      | .9663                       |
| A15 | 79.7000                             | 161.1138                                | .8090                                      | .9662                       |
| A16 | 79.5000                             | 162.9483                                | .7817                                      | .9664                       |
| A17 | 79.5667                             | 170.3920                                | .6088                                      | .9681                       |
| A18 | 79.5667                             | 162.1161                                | .8569                                      | .9655                       |
| A19 | 79.5000                             | 166.6724                                | .7183                                      | .9671                       |
| A20 | 79.5667                             | 167.2195                                | .6910                                      | .9673                       |
| A21 | 79.6000                             | 164.8000                                | .7523                                      | .9667                       |

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 21

Alpha = .9682

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

|     | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|-----|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| B1  | 192.8667                            | 1131.8437                               | .8485                                      | .9879                       |
| B2  | 193.1667                            | 1138.6264                               | .7734                                      | .9881                       |
| B3  | 192.9000                            | 1150.9897                               | .6356                                      | .9883                       |
| B4  | 192.9000                            | 1151.8172                               | .6961                                      | .9882                       |
| B5  | 193.0667                            | 1150.6851                               | .6800                                      | .9882                       |
| B6  | 192.9667                            | 1148.3092                               | .8048                                      | .9881                       |
| B7  | 193.1000                            | 1135.0586                               | .8274                                      | .9880                       |
| B8  | 193.1333                            | 1156.9471                               | .5993                                      | .9883                       |
| B9  | 193.2333                            | 1130.1161                               | .8867                                      | .9879                       |
| B10 | 192.9333                            | 1137.3057                               | .8548                                      | .9879                       |
| B11 | 193.0667                            | 1141.1678                               | .8616                                      | .9879                       |
| B12 | 193.2667                            | 1150.2023                               | .7141                                      | .9882                       |
| B13 | 193.3000                            | 1146.2862                               | .6990                                      | .9882                       |
| B14 | 192.9667                            | 1142.5851                               | .8183                                      | .9880                       |
| B15 | 192.9333                            | 1144.8920                               | .7591                                      | .9881                       |
| B16 | 192.9667                            | 1143.1368                               | .7667                                      | .9881                       |
| B17 | 193.1333                            | 1147.2920                               | .7945                                      | .9881                       |
| B18 | 193.1667                            | 1135.1092                               | .8312                                      | .9880                       |
| B19 | 193.0667                            | 1140.6851                               | .8249                                      | .9880                       |
| B20 | 193.0667                            | 1144.7540                               | .7930                                      | .9880                       |
| B21 | 193.0000                            | 1143.7931                               | .7339                                      | .9881                       |
| B22 | 193.0333                            | 1140.9299                               | .8008                                      | .9880                       |
| B23 | 193.1000                            | 1136.3690                               | .8415                                      | .9880                       |
| B24 | 193.2333                            | 1130.5989                               | .9158                                      | .9878                       |
| B25 | 193.2000                            | 1129.3379                               | .9119                                      | .9878                       |
| B26 | 192.9333                            | 1153.5126                               | .7275                                      | .9882                       |
| B27 | 193.2000                            | 1149.9586                               | .8055                                      | .9881                       |
| B28 | 193.1000                            | 1155.1276                               | .6554                                      | .9883                       |
| B29 | 193.2000                            | 1138.1655                               | .8397                                      | .9880                       |
| B30 | 193.0000                            | 1140.2069                               | .8365                                      | .9880                       |
| B31 | 193.3000                            | 1129.1828                               | .8495                                      | .9880                       |
| B32 | 193.1000                            | 1131.4724                               | .8207                                      | .9880                       |
| B33 | 193.1667                            | 1135.8678                               | .8552                                      | .9879                       |
| B34 | 193.5333                            | 1124.8092                               | .8073                                      | .9881                       |
| B35 | 193.5333                            | 1122.0506                               | .8445                                      | .9880                       |
| B36 | 193.1667                            | 1141.7299                               | .8343                                      | .9880                       |

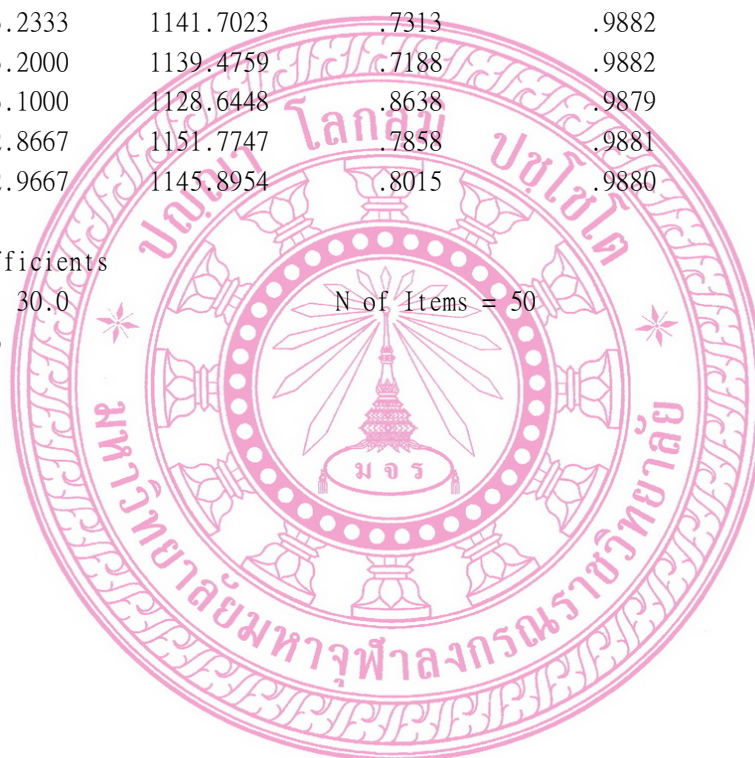
|     |          |           |       |       |
|-----|----------|-----------|-------|-------|
| B37 | 193.1333 | 1143.7747 | .7715 | .9881 |
| B38 | 193.0667 | 1150.2023 | .7323 | .9881 |
| B39 | 193.3667 | 1130.1023 | .8846 | .9879 |
| B40 | 193.2333 | 1139.9092 | .7957 | .9880 |
| B41 | 192.9333 | 1152.0644 | .7592 | .9881 |
| B42 | 193.1333 | 1142.0506 | .8029 | .9880 |
| B43 | 193.2667 | 1135.5816 | .7894 | .9881 |
| B44 | 193.2333 | 1140.0471 | .8330 | .9880 |
| B45 | 193.5333 | 1132.4644 | .7473 | .9882 |
| B46 | 193.2333 | 1141.7023 | .7313 | .9882 |
| B47 | 193.2000 | 1139.4759 | .7188 | .9882 |
| B48 | 193.1000 | 1128.6448 | .8638 | .9879 |
| B49 | 192.8667 | 1151.7747 | .7858 | .9881 |
| B50 | 192.9667 | 1145.8954 | .8015 | .9880 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

Alpha = .9883

N of Items = 50





ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๙๐๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน พระมหาสำราญ กมมสุโท,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุนทร กนต์ลีโล (ข้ากรม) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต  
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัด  
ขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย  
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่า เป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและมีความ  
เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอ  
อนุโมทนา มา ณ โอกาสนี้

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖  
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปณฺโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๙๗-๗๗๖๐

๓๖๖๐๖๕

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๗๐๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สุวิน ทองปั้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุนทร กนต์ลีโล (ข้าราชการ) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต  
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัด  
ขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์  
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญใน  
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ  
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ตรวจสอบแล้วดำเนินการต่อ

(ผศ.ดร. สุวิน ทองปั้น)

๙ ก.ค. ๕๖

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๕๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญไธ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/ ๙๐๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงศักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุนทร กนตสีโล (ชากรม) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต  
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้นิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัด  
ขอนแก่น”โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์  
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน  
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ  
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒน์บัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๙๔๗-๗๗๖๐

นันทา เกษมทรัพย์ เกษมทรัพย์  
ทรงสิทธิ์ วัชรวิจิตร

๑๑ ธ.ค. ๒๕๖

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๓๐๑



ศูนย์บัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุนทร กนตลีโล (ข้ากรม) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต  
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัด  
ขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์  
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน  
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ  
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖  
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญไธย - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ตรวจแล้ว

๙/๗.๕๖

|                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | สำนักเลขา          |
| <input type="checkbox"/> | ส่วนงาน            |
| <input type="checkbox"/> | ที่ ศธ.๒๑๒๓.๔/ ๑๐๓ |
| <input type="checkbox"/> | วันที่รับ          |



องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง  
เลขที่รับ 1400  
ศูนย์บัณฑิตศึกษา วันที่ 13 ก.ย. 56  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่น ตำบลโคกสี  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ส.ต.อ.ยุทธสินธ์ โสมมาเกต (ปลัด อบต.โนนทอง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุนทร กนตสีโล (ข้ากรม) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต  
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้นิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการ  
ปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัด  
ขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์  
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน  
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ  
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

เรียน นาย กอบต. โนนทอง

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี

☐ เพื่อโปรดทราบ

ขออุทิศเวลาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

☐ เพื่อโปรดพิจารณา☐ เพื่อถือปฏิบัติ☒ มอบหมายให้.....☐ รายงานภายในวันที่.....

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓-๕๕๗ ต่อ ๑๑๖  
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จันท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๕๗-๗๗๖๐

ส.ก.อ.

(ยุทธสินธ์ โสมมาเกต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

15/8/56

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๕๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่น ๓๐ หมู่ ๑ ตำบลโคกสี  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐  
โทรศัพท์. ๐-๔๓๒๘-๓๕๔๗  
โทรสาร. ๐-๔๓๒๘-๓๓๙๙

๙ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามงานวิจัย

เจริญพร นายธนวัฒน์ บรรเทา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

ด้วย พระสุนทร กนต์สีโล (ข้ากรม) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักนิธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” มีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ยวดศรี มีความประสงค์แจกแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น จึงเจริญพรมาขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน :

-พระมหาพิสิฐ วิจิตรบุญญ - จันท.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร. ๐๔๔-๗๑๔๗-๗๖๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตขอนแก่น ๓๐ หมู่ ๑ ตำบลโคกสี  
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐  
โทรศัพท์. ๐-๔๓๒๘-๓๕๔๗  
โทรสาร. ๐-๔๓๒๘-๓๓๙๙

๙ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามงานวิจัย

เจริญพร นายอดิศักดิ์ ลาลำโณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด

ด้วย พระสุนทร กนตสีโล (ข้ากรม) รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๑๘ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอเวียงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น” มีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ขวตศรี มีความประสงค์แจกแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น จึงเจริญพรมหาขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้จัดส่งได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน :

-พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญไธย - จนท.ศูนย์บัณฑิตศึกษาโทร. ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

## ประวัติผู้วิจัย

|                     |                                                                                           |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ                | พระสุนทร กนต์สีโล / ชำกรม                                                                 |
| วัน เดือน ปี เกิด   | ๒๒ เมษายน ๒๕๑๗                                                                            |
| สถานที่เกิด         | บ้านเลขที่ ๗ หมู่ที่ ๑ บ้านโนนทอง ตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่<br>จังหวัดขอนแก่น ๔๐๓๓๐         |
| การศึกษา            | นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช<br>สำเร็จการศึกษาวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ |
| การศึกษาทางธรรม     | นักธรรมชั้นเอก<br>สำเร็จการศึกษาวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙                                |
| อุปสมบท             | วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๓๗                                                                    |
| สังกัด              | มหานิกาย                                                                                  |
| ปีที่เข้าศึกษา      | ๙ มิถุนายน ๒๕๕๕                                                                           |
| ปีที่สำเร็จการศึกษา | -                                                                                         |
| ที่อยู่ปัจจุบัน     | ๘๒ หมู่ ๑ วัดกาญจนาราม บ้านโนนทอง ตำบลโนนทอง อำเภอแวงใหญ่<br>จังหวัดขอนแก่น ๔๐๓๓๐         |
| หมายเลขโทรศัพท์     | ๐๘ - ๙๔๘๓ - ๘๕๕๘                                                                          |