



การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น
สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

SELF-PRACTICE IN DASABIDHARAJADHAMMA ASSOCIATED WITH PERFORMANCE
ON GOOD GOVERNANCE IN ASPECTS OF PARTICIPATION OF PERSONNEL AT THE
TECHNICAL PROMOTION AND SUPPORT OFFICE VI KHONKEAN PROVINCE,
DEPARTMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT AND WELFARE

นางสาวจุฬามณี แก้วโพนทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๒ จังหวัดขอนแก่น
สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

นางสาวจุฬามณี แก้วโพนทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Self-practice in Dasabidharajadhamma associated with Performance
on Good Governance in Aspects of Participation of Personnel at
the Technical Promotion and Support Office VI Khonkaen Province,
Department of Social Development and Welfare

Miss. Churamanee Kaewponthong

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 “การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

(พระสุธีธรรมานุนัต, ผศ.ดร.)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระมหาไชว ทัสสนโย, ดร.)

กรรมการ

(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

กรรมการ

(ผศ.ดร. ชานูชัย ฮวดศรี)

กรรมการ

(รศ. สำเริง จันทรสวรรณ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร. ชานูชัย ฮวดศรี

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางสาวจุฬามณี แก้วไพฑูริ)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- ผู้วิจัย** : นางสาวจุฬามณี แก้วโพนทอง
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ดร.ปัญญา คล้ายเดช ป.ธ.๗, พธ.บ.(เศรษฐศาสตร์),
 - : รป.ม., (รัฐประศาสนศาสตร์), Ph.D (Pol.Sc.)
 - : ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ป.ธ.๓, พธ.บ.(สังคมศึกษา),
 - : M.A. (Pol.Sc.), Ph.D.(Soc.Sc.)
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๘ /มกราคม /๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๒) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๓) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๗๐ คน ซึ่งหาได้จากขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) , ค่าร้อยละ (Percentage) , ค่าเฉลี่ย (Mean) , ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หากพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จะทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ หลักความไม่เบียดเบียน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ รองลงมาคือ หลักความอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐, หลักความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙, หลักความอดทน มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖, หลักความเพียร มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕, หลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๙, และหลักที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค และหลักความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓

(๒) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรม หรือ โครงการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ อยู่ในระดับมาก รองลงมามี ๕ ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นขั้นตอนการดำเนินงาน, แก้ไขปัญหา, สร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน, สร้างความเข้าใจและความจริงใจ, และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เข้ามาติดต่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขั้นตอนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ ตามลำดับ

(๓) การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=0.711$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง มีจำนวน ๕ ด้านได้แก่ หลักการให้ทาน หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความไม่เบียดเบียน และหลักความเที่ยงธรรม รองลงมามี ๕ ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักการมีศีล หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ หลักความอดทน ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

(๔) ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมมี ๓ ด้านได้แก่ หลักการให้ทาน (X_2) หลักความเที่ยงธรรม (X_{11}) และหลักความซื่อตรง (X_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

$$๑) \text{ สมการในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = .195 + .526(X_2) + .235(X_{11}) + .165(X_5)$$

$$๒) \text{ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z'_Y = .500(Z_2) + .198(Z_{11}) + .160(Z_5)$$

Thesis title : Self-practice in Dasabidharajadhamma associated with Performance on Good Governance in Aspects of Participation of Personnel at the Technical Promotion and Support Office 6 Khonkaen Province, Department of Social Development and Welfare

Researcher : Miss. Churamanee Kaewponthong

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 the personnel's self-practice in Dasabidharajadhamma at the Technical Promotion and Support Office VI Khonkaen Province, Department of Social Development and Welfare, (2) to study the personnel's performance according to good governance in aspects of participation at the Technical Promotion and Support Office VI Khonkaen Province, Department of Social Development and Welfare, (3) to study self-practice in Dasabidharajadhamma associated with the personnel's performance according to good governance in aspects of participation of personnel at the Technical Promotion and Support Office VI Khonkaen Province, Department of Social Development and Welfare, and (4) to study the independent variable to support the self-practice in Dasabidharajadhamma associated with the personnel's performance according to good government in aspects of participation at the Technical Promotion and Support Office VI Khonkaen Province, Department of Social Development and Welfare. This was the quantitative research. The sample was 170 personnel: governmental officers, permanent employees, governmental employees, and impermanent employees from 13 governmental sectors in Khonkaen. The organization of the sample was done by means of Taro Yamane's method and the simple sampling. The research instruments for the data collection were questionnaire analyzed with the Statistical Packet for the Social Science (SPSS), frequency, percentage, mean, standard deviation and Person's

product moment correlation coefficient. If there was the relation of the statistical importance at 0.05, it was analyzed with stepwise multiple regression analysis.

A result of this study was found in the following aspects.

1. The performance of Dasabidharajadhamma was found that the high level ($\bar{x} = 4.13$). When each aspect was considered, it was found that non-violence ($\bar{x} = 4.21$) was in the highest level. The inferior aspects were kindness and gentleness ($\bar{x} = 4.20$), honesty ($\bar{x} = 4.19$), endurance ($\bar{x} = 4.16$), self-control ($\bar{x} = 4.15$), and non-anger ($\bar{x} = 4.09$). Finally, the lowest level was Giving, morality, self-sacrifice, and non-opposition ($\bar{x} = 4.03$).

2. The performance according to good governance in aspects of participation was found that the personnel's performance according to good governance in aspects of participation was in the high level ($\bar{x} = 3.99$). When each aspect was considered, it was found that the participation in management, activities, or projects was in the highest level ($\bar{x} = 4.06$). The inferior levels were the participation in presentation of ideas and steps of management, the participation in resolving the problems about mistakes in performance, good views given to the governmental and private officers, training them in understanding and sincerity in work, and close relation among sectors and visitors. The lowest level was the participation in decided steps of management ($\bar{x} = 4.01$).

3. Self-practice according to Dasabidharajadhamma relating to the performance according to good governance in the aspect of participation was found that the positive correlation was generally in the high level ($r = 0.711$). When each aspect was considered, it was found that five aspects of the positive correlation in the high level were giving (dana), self-sarifice (paricaga), honesty (ajava), non-violence (ahingsā), non-opposition (virodhana), and non-opposition (avirodhana). Five inferior aspects in the middle level were morality (sila), kindness and gentleness (maddava), self-control (tapa), non-anger (akkodha), endurance (khanti) in the significantly statistical difference at the level of .01

4. The independent variable had the effect on the self-practice in Dasabidharajadhamma associated with performance according to good governance in aspects of participation was found that three independent variables had the effect on three aspects form the high level to the lowest level: giving (x_2), non-opposition (x_{11}), and honesty (x_5), in the significantly statistical difference at the level of .01 order from highest to lowest. By the coefficient of the variable Tdtai prophets to write the following equation.

$$1. \text{ Equation of raw scores } Y' = .195 + .526(X_2) + .235(X_{11}) + .165(X_5)$$

$$2. \text{ Equation of standard scores } Z'_Y = .500(Z_2) + .198(Z_{11}) + .160(Z_5)$$

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ปัญญา คล้ายเดช ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ พระสุนทร กนตสีโล ที่ให้ความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยในการช่วยแนะนำข้อมูลทำวิทยานิพนธ์และในด้านอื่นๆ อีกมากมายอย่างยิ่งมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณพระมหาโชวี ทสสนีโย, ดร. ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.สำเร็จ จันทรสวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยคือ พระมหาสำราญ กมมสุทโธ,ดร. หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ (การปกครอง), ผศ.ดร. โสวิทย์ บำรุงภักดี อาจารย์ประจำสาขาพระพุทธศาสนา, ผศ.ดร. สุวิน ทองปิ่น อาจารย์ประจำสาขาปรัชญา, อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น และนายไพโรวรรณ กาญจนวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมโภชน์ ยิ่งสังข์ หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำข้อมูลทำวิทยานิพนธ์, นายพิมาน วงศ์อภัย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ ๗๑ จังหวัดอุดรธานี, นายไสว ศรีหะ หัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี, นางนงนุช สุชา ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กหญิงอุดรธานี, ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและให้ข้อมูลสำคัญและขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือมีอาจเอ่ยนามได้หมด รวมทั้งบุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นกตเวทิตาคุณบิดามารดาที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ทำงานวิจัยชิ้นนี้ประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอถวายเป็นเครื่องบูชาแด่พระพุทธศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ทุกผู้ทุกนาม และผู้มีกุศลจิตทุกท่าน ขอให้ได้รับอานิสงส์นี้โดยทั่วกันเทอญ

จุฬามณี แก้วโพนทอง

๙ ธันวาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๔ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย	๖
๑.๖นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑๐
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีหลักทศพิธราชธรรม	๑๑
๒.๒. แนวคิดทฤษฎีหลักธรรมาภิบาล	๒๔
๒.๓. แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	๓๓
๒.๔. แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๓๖
๒.๕. แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน	๓๘
๒.๖. แนวคิดทฤษฎีกับการปฏิบัติงาน	๔๔
๒.๗. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์	๔๘
๒.๘. สภาพโดยทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัด ขอนแก่นสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๕๐
๒.๙. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๒
๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๖

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๕๗

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๕๗

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๕๗

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

๕๙

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๖๓

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๖๓

บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๖๔

๔.๑ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

๖๖

๔.๒ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

๗๗

๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

๗๙

๔.๔ วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

๙๑

๔.๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๙๒

๔.๖ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๙๔

บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๙๖

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๙๗

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๙๙

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๑๐๓

บรรณานุกรม

๑๐๕

ภาคผนวก

๑๑๐

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

๑๑๑

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

๑๑๘

ภาคผนวก ค ผลการหาค่า (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

๑๒๐

ภาคผนวก ง หนังสือออกในการดำเนินการวิจัย

๑๒๙

ประวัติผู้วิจัย

๑๓๙

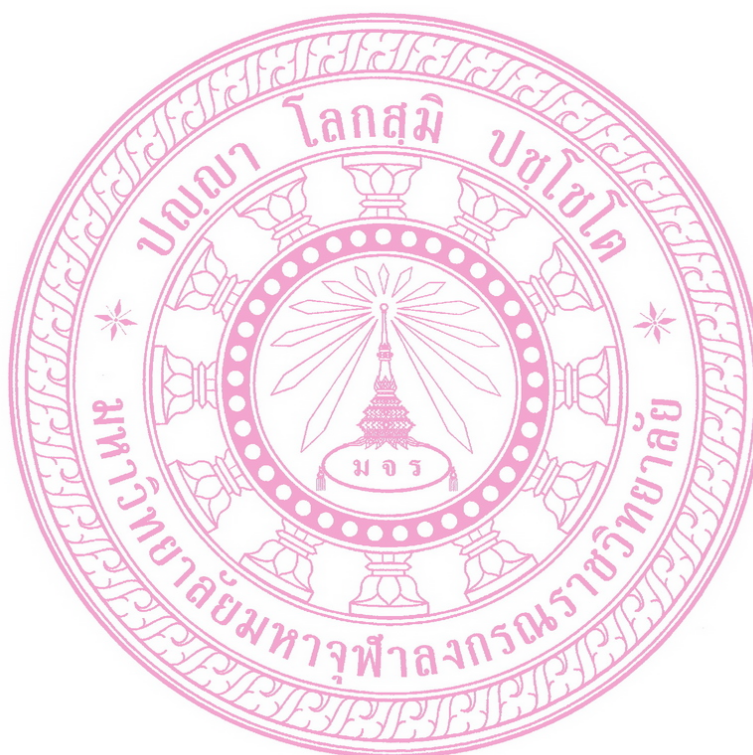
สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑ แสดงจำนวนและประเภทบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ	๕๘
๓.๒ แสดงสัดส่วนการแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	๕๙
๔.๑ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม	๖๖
๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักการให้ทาน	๖๗
๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักการมีศีล	๖๘
๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักบริจาค	๖๙
๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรง	๗๐
๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยน	๗๑
๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความเพียร	๗๒
๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความไม่โกรธ	๗๓
๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความไม่เบียดเบียน	๗๔
๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความอดทน	๗๕
๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรม	๗๖
๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๗๗
๔.๑๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๗๙
๔.๑๔ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๐
๔.๑๕ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักการมีศีลกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๑

๔.๑๖	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๒
๔.๑๗	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๓
๔.๑๘	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๔
๔.๑๙	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความเพียรกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๕
๔.๒๐	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความไม่โกรธกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๖
๔.๒๑	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความไม่เบียดเบียนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๗
๔.๒๒	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความอดทนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๘
๔.๒๓	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๘๙
๔.๒๔	สรุปแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	๙๐
๔.๒๕	แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis)	๙๑
๔.๒๖	การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	๙๒
๔.๒๗	แสดงจำนวนความถี่(Frequency)และร้อยละ (Percentage)ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ แสดงบันไดของการมีส่วนร่วม ๘ ขั้นของอาร์นสไตน์ (Amstein)	๓๗
๒.๒ แสดงเขตรับผิดชอบครอบคลุม ๘ จังหวัด	๕๑
๒.๒ แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย	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. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗. หมายถึง พระสูตรตันตปิฎกขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทยเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๗ หน้า ๓๗ เป็นต้น

เล่ม

คำย่อ

๒๘

ขุ.ชา.อสีติ (ไทย)

=

พระสูตรตันตปิฎก

ชื่อคัมภีร์

ขุททกนิกาย

อสีตินิบาตชาดก

(ภาษาไทย)



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองของประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้ดำเนินพัฒนามากว่า ๗๕ ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการประกาศใช้ ยกเลิก และแก้ไขเพิ่มเติม รัฐธรรมนูญหลายครั้งเพื่อให้เหมาะสมแก่สถานการณ์ของบ้านเมืองและกาลสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปและ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๔๙ ได้บัญญัติให้มีสภาร่าง รัฐธรรมนูญและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญขึ้น มีหน้าที่จัดทำร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ทั้งฉบับ สำหรับเป็นแนวทางการปกครองประเทศโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่าง กว้างขวางทุกขั้นตอน และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นข้อคำนึงพิเศษในการยกร่างและพิจารณา แปรญัติโดยต่อเนื่อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐^๑ มีสาระสำคัญเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกันของประชาชนชาวไทยในการธำรงรักษาไว้ซึ่งเอกราชและความมั่นคงของชาติ การทำนุบำรุงรักษาศาสนาให้สถิตสถาพร การเทิดทูนพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและเป็นมิ่งขวัญของ ชาติ การยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นวิถีทางในการปกครอง ประเทศ การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนให้ประชาชนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการ ปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตยเป็นธรรม กำหนดกลไกสถาบันทางการเมืองทั้งฝ่ายนิติ บัญญัติและฝ่ายบริหารให้มีดุลยภาพและประสิทธิภาพตามวิถีการปกครองแบบรัฐสภา รวมทั้งให้ สถาบันศาลและองค์กรอิสระอื่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสุจริตเที่ยงธรรมและมุ่งหวังให้เกิดการมี ส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยทั้งในระดับท้องถิ่นและ ระดับประเทศและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ หมวด ๕ แนวนโยบายพื้นฐาน แห่งรัฐ ส่วนที่ ๔ แนวนโยบายด้านการศาสนา สังคม การศึกษา และวัฒนธรรม มาตรา ๘๐ (๑) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา ปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบัน ครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือ หุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และพึงพาตนเองได้และมาตรา ๘๗ กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ

^๑ มีชัย ฤชุพันธุ์, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : สภานิติ บัญญัติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓.

หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมรัฐและบรรษัทภิบาลซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม นั้นไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคมแต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพันๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างสงบสุขสามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน^๒ โดยหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลักนั้นประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า นับตั้งแต่ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงขึ้นครองราชย์เป็นรัชกาลที่ ๙ แห่งราชวงศ์จักรีได้ทรงประกาศพระปฐมบรมราชโองการเป็นพระราชสัตยาธิษฐานว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” บัดนั้นเป็นต้นมาประเทศไทยจึงตระหนักถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมือง

เพื่อให้การดำเนินการของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลในพระไตรปิฎก ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสถึง “ทศพิธราชธรรม” พุทธองค์ตรัสไว้ในโคบาลสูตรโดยการเปรียบเทียบฝูงโคและโคจำฝูงเกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหารตลอดผู้ตามไว้ว่า “เหมือนโคหัวหน้าฝูงว่ายน้ำไปสู่ฝั่งตรงกันข้ามหากโคหัวหน้าฝูงว่ายน้ำไปตรงฝูงโคทั้งหลายก็ตรงตามกันและประสบกับความปลอดภัยหากโคหัวหน้าฝูงพาว่ายน้ำไปคดโคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคดและประสบกับความลำบากฉันทในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น” บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่หรือเป็นผู้นำหากมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบของผู้นำด้วยดีและประสบกับความปลอดภัย หากว่าผู้นำหรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้วผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตามและประสบกับความลำบากฉันทนั้น” ธรรมที่ตรัสสอนไว้ในครั้งพุทธกาลจึงปฏิบัติได้ผลเกื้อกูลให้เกิดความสุขความเจริญได้ในปัจจุบัน หากพิจารณาด้วยดีแล้วจะเห็นว่าทศพิธราชธรรมไม่ใช่เป็นธรรมสำหรับผู้ปกครองสูงสุดคือ เฉพาะพระราชาหรือพระมหากษัตริย์เท่านั้น แต่เป็นธรรมสำหรับผู้ทำหน้าที่ปกครองทั่วๆ ไปตั้งแต่ระดับชาติตลอดลงมาจนถึงระดับประชาชนในชาติทั่วไป จะแตกต่างกันก็ตรงที่ขอบเขตแห่งความรับผิดชอบในการปกครองซึ่งก็คงมากน้อยแตกต่างกันไปตามฐานะของบุคคลนั้นๆ ทั้งนี้ เพราะความผาสุกของคนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นคณะนับแต่ครอบครัวไปจนถึงประเทศชาติมิใช่เฉพาะผู้นำหรือผู้ปกครองเท่านั้นที่จะต้องปฏิบัติธรรมหรือรับผิดชอบต่อความผาสุกของหมู่คณะผู้อยู่ในปกครองทุกคนที่รวมอยู่ในหมู่คณะหรือประเทศชาติเดียวกันต่างต้องรับผิดชอบต่อความผาสุกของกันด้วย

^๒ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, คู่มืออธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, (กรุงเทพมหานคร : สิริบุตการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

^๓ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

ในปัจจุบันสภาพสังคมไทยมีความเคลื่อนไหวที่รวดเร็วซับซ้อน มีแนวโน้มของความรุนแรง และความแตกแยกอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ความเป็นธรรมทางสังคมและความสมดุลของระบบนิเวศน์ การแก้ปัญหาต่างๆ มักคาดหวังไปที่รัฐบาลรวมทั้งหน่วยงานราชการ และองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากลไกต่างๆ เหล่านี้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริงทางเลือกหนึ่งในการพึ่งตนเองคือ การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอันได้แก่หลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นอีกแนวคิดหนึ่งของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานร่วมกันบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม นำมาซึ่งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานนั้นๆ อย่างมีความสุขด้วยการอยู่แบบไทยๆ มีความผาสุกในการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายและถือได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของสังคมประเทศไทยตามแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา อันเป็นพื้นฐานของมิติทางสังคมที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะฉะนั้นเรื่องการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม นอกจากจะเป็นแนวคิดของการสร้างเกื้อหนุนในอันที่จะไม่ให้ชีวิตห่างไกลจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้ว ยังเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคนให้รักและเข้าใจในแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา รักถิ่น รักองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติ รักบ้านเกิดเมืองนอน รักประเทศ มีความซื่อสัตย์ต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ทำให้เราอยู่อย่างมีความรัก ความผูกพัน เพราะฉะนั้นในการสร้างบ้านเมืองให้เข้มแข็ง เราจึงต้องสร้างพื้นฐานของบ้านเมือง ซึ่งก็คือ การสร้างให้บุคลากรหรือคนในองค์กรหรือหน่วยงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ^๔ หรือในชื่อย่อว่า “สสว.” ชื่อภาษาอังกฤษ Technical Promotion Support Office (TPSO) เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคโดยจัดตั้งตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๔๕ มีฐานะเทียบเท่ากอง หรือสำนัก มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒ แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ การจัดแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบของ สสว. เป็น ๑๒ แห่งนั้น แต่เดิมจัดแบ่งตามลักษณะที่ตั้งของหน่วยงาน แต่ปัจจุบันเป็นการจัดแบ่งพื้นที่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่มีการบริหารจัดการ เป็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ๒๐ กลุ่ม จังหวัด โดย สสว. ๑๑ รับผิดชอบจังหวัดมากที่สุด ๙ จังหวัด สสว. ๔, ๖, ๗, ๘, ๑๐ รับผิดชอบจังหวัดละ ๘ จังหวัด ส่วน สสว. ๑, ๓, ๕ เป็น สสว. ที่รับผิดชอบจังหวัดน้อยที่สุด สสว. ละ ๔ จังหวัด ในขณะที่ สสว. ๒ รับผิดชอบกรุงเทพมหานครด้วย สำหรับ สสว. ๑๒ รับผิดชอบพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเนื่องจากปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ มีพื้นที่รับผิดชอบการปฏิบัติงาน จำนวน ๘ จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และบึงกาฬ ซึ่งมีหน่วยงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑๓ หน่วย การดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการติดต่อ

^๔ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ - ๑๒, ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙, (กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ : กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์), หน้า ๑ - ๒.

ประสานงานระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่กับประชาชน หรือเจ้าหน้าที่กับบุคลากร ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานว่า เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น บุคลากรใน หน่วยงานจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานและหากในการปฏิบัติงานนั้นๆ นำหลัก ธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมมาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่กับการน้อมนำหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักทศพิธราชธรรมซึ่งเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนของ บุคลากรร่วมกับการปฏิบัติงานนั้น มีส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาในเรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลัก ทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ” เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ ทศพิธราชธรรมและ หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในส่วนของบุคลากรและผู้ที่ทำ หน้าที่ปกครองหรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้นเพราะจะทำให้ทราบและรู้แนวทางการปฏิบัติงาน ทราบถึง ปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปกครองหรือ ผู้บริหารและหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่ รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน เขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนา สังคมและสวัสดิการ

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลัก ทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่ รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล เลือกศึกษาประเด็นหลักคือ หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๓.๒.๑ ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ด้าน ได้แก่ ๑) หลักการให้ทาน ๒) หลักการมีศีล ๓) หลักบริจาค ๔) หลักความซื่อตรง ๕) หลักความอ่อนโยน ๖) หลักความเพียร ๗) หลักความไม่โกรธ ๘) หลักความไม่เบียดเบียน ๙) หลักความอดทน และ ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม

๑.๓.๒.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓๐๓ คน^๕

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ เขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑๓ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น ๒) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น ๓) ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการจังหวัดขอนแก่น ๔) ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนภา ๕) สถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๖) สถานสงเคราะห์เด็กบ้านแคนทอง ๗) บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น ๘) ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ ๕ จังหวัดขอนแก่น ๙) สำนักงานเคหะชุมชนขอนแก่น ๑๐) สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ๑๑) ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่น ๑๒) ศูนย์บริการบุคคลออทิสติกจังหวัดขอนแก่น และ ๑๓) บ้านมิตรไมตรีขอนแก่น

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

^๕ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น, “บุคลากร”. (ขอนแก่น : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์), ๒๕๕๖. (อัติสำเนา)

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยู่ในระดับใด

๑.๔.๒ การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยู่ในระดับใด

๑.๔.๓ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์กับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ แตกต่างหรือไม่ และอยู่ในทิศทางใด

๑.๔.๔ ตัวแปรพยากรณ์ใดเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

๑.๕.๑ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๒ การปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๓ การปฏิบัติตนตามหลักการมีศีลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๔ การปฏิบัติตนตามหลักบริจาคมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๕ การปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๖ การปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๗ การปฏิบัติตนตามหลักความเพียรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๘ การปฏิบัติตนตามหลักความไม่โกรธมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๙ การปฏิบัติตนตามหลักความไม่เบียดเบียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๑๐ การปฏิบัติตนตามหลักความอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๕.๑๑ การปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การปฏิบัติตน หมายถึง การกระทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถของบุคคลเพื่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงานนั้นๆ องค์การใดก็ตามถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้นๆ รับผิดชอบปฏิบัติ

ทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมที่ใช้ในการปกครอง ประกอบด้วยหลักธรรมทั้ง ๑๐ ด้าน ได้แก่

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักทศพิธราชธรรมสรุปได้ดังนี้

๑. หลักการให้ทาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เป็นผู้ให้หรือเสียสละเช่นการสละทรัพย์สินหรือวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่ตนมีอยู่หรือมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณช่วย เหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน รวมถึงการให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความรู้ เพื่อก่อให้เกิดสติปัญญาโดยมีผู้รับโดยตรง เมื่อให้แล้วมีผลเป็นความผูกพันและเป็นการสร้างสรรค์ความสุขให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม

๒. หลักการมีศีล หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อหน้าและลับหลัง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามครรลองคลองธรรม ประกอบสัมมาอาชีวะโดยสุจริต รักษากาย วาจาให้ปราศจากโทษทั้งด้านการปกครองอันได้แก่กฎหมายหรือนิติราชประเพณี และทางด้านศาสนาอันได้แก่ศีล ๕

๓. หลักการมีจิต หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม การเสียสละประโยชน์หรือความสุขความสำราญส่วนตน เพื่อมาทำประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมและรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นแก่บ้านเมือง 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 มีอัธยาศัยไมเยอหยิ่งหยาบคายกระด้างถือตัว 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 รู้จักรับความขุ่นเคืองแห่งจิต กระทำการด้วยจิตอันสุขุมรอบคอบ มีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา ใจ

๘. หลักความไม่เบียดเบียน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตเมตตา กรุณา การไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขต วางตัวเป็นกลางให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่ลงโทษอาชญาแก่ประชาชนด้วยความอาฆาตเกลียดชัง

๙. หลักความอดทน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่อกระแสอกุศลที่มากระทบ อดทนต่อความลำบากตรากตรำเหนื่อยหน่าย ถึงจะลำบากกายเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกย่ำถูกเหยียดด้วยถ้อยคำเสียดสีกลางอย่างใดก็ไม่หมดกำลังใจและไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติด้วยความชอบธรรม อดทนปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างไม่หมดกำลังใจ

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

การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถของบุคคลเพื่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือหลักทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ด้านซึ่งประกอบไปด้วย ๑) หลักการให้ทาน ๒) หลักการมีศีล ๓) หลักบริจาค ๔) หลักความซื่อตรง ๕) หลักความอ่อนโยน ๖) หลักความเพียร ๗) หลักความไม่โกรธ ๘) หลักไม่เบียดเบียน ๙) หลักความอดทน และ ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน

ความสัมพันธ หมายถึง การทำงานกับบุคคลอื่นๆ โดยมีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานนั้นๆ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์หรือกิจกรรมต่างๆ เริ่มตั้งแต่ร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมนผล เพื่อให้เกิดการยอมรับการรับรู้ ทศนคติที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงการเป็นตัวแทนที่สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจใน

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ฉันทามติ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีที่มีความประสงค์หรือความมุ่งหมายร่วมกัน มีความโปร่งใสและเป็นอิสระทางความคิด พร้อมกับการก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

การใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการปกครองหรือการบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความความถูกต้องชอบธรรมโดยการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์หรือกิจกรรมเริ่มตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผล เพื่อให้เกิดการยอมรับ การรับรู้ ทศนคติที่ดีต่อหน่วยงานรวมถึงการเป็นตัวแทนที่สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ฉันทามติ ปฏิสัมพันธ์ที่ดีที่มีความมุ่งหมายร่วมกัน มีความโปร่งใสและเป็นอิสระทางความคิด พร้อมกับการก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องเกิดเครือข่ายที่ดีในการปฏิบัติงานพร้อมความเจริญรุ่งเรืองทั้งทางด้านวัตถุและจิตอย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับวิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมในระดับกลุ่มจังหวัดและกลุ่มเป้าหมายโดยมีหน่วยงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น, สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น, ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการจังหวัดขอนแก่น, ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนากา, สถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, สถานสงเคราะห์เด็กบ้านแคนทอง, บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น, ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ ๕ จังหวัดขอนแก่น, สำนักงานเคหะชุมชนขอนแก่น, สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน), ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่น, ศูนย์บริการบุคคลออทิสติกจังหวัดขอนแก่นและบ้านมิตรไมตรีขอนแก่น

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๗.๔ ทำให้ทราบถึงตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

๑.๗.๕ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปบูรณาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีหลักทศพิธราชธรรม
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีหลักธรรมาภิบาล
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- ๒.๔ แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหาร
- ๒.๕ แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๒.๖ แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงาน
- ๒.๗ แนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์
- ๒.๘ สภาพโดยทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีหลักทศพิธราชธรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรมตามหลักคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า จุดประสงค์เพื่อจะใช้เป็นหลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักทศพิธราชธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาทที่ได้ทรงตรัสไว้ใน “พระไตรปิฎก” สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อที่จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีและบุคลากรยังมีคุณธรรมจริยธรรมอันส่งผลจากการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สมาธิ ปัญญา ความสุขกายสบายใจยังส่งผลดีแก่ตัวบุคคลอีกด้วย

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทศพิธราชธรรม พบว่ามีหลักวิชาการนำเสนอไว้ดังนี้

หลักทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับตัวผู้บริหารที่จะต้องมีทุกคนที่เป็นผู้นำเพราะคนเราทุกวันนี้ขาดคุณธรรมและจริยธรรมมาก ฉะนั้นการบริหารงานทุกหน่วยงานต้องมีผู้นำที่มีคุณธรรมไว้สำหรับบริหาร ผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถควบคู่กับคุณธรรม เช่น หลักพรหมวิหาร ๔ หลักอคติ ๔ หลักทศพิธราชธรรม เป็นต้น สำหรับหลักทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่มีความมุ่งหมายที่จะเป็นผู้นำที่ดี มีความหมายดังต่อไปนี้

ราชธรรม ๑๐ หรือทศพิธราชธรรม นี้ปรากฏอยู่ในพระสูตร ขุททกนิกายชาดก ปรากฏพระคาถา ดังนี้ ทานํ สีลํ ปริจาคํ อาชวํ มททวํ ตปํ อภิโกธํ อวิหีสนํ ขนติณํ อวิโรธนํ^๑

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) ให้ความหมายทศพิธราชธรรมว่ามี ๑๐ องค์ประกอบ คือ^๒

๑) ทานํ (ทาน) หมายถึง การช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์เมื่อถูกภัยพิบัติ มีการสละทรัพย์สิ่งของๆ ตน เพื่อสาธารณะประโยชน์ มีการให้ความรู้ในด้านการศึกษิตตามสาขาต่างๆ มีการสร้างแหล่งเรียนรู้ตามสถานที่สาธารณะ มีการให้อภัยแก่บุคคลผู้มีจิตสำนึกผิด

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

๓) ปริจาคํ (บริจาค) หมายถึง มีความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการให้สิ่งของแก่ผู้อื่น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีการเกื้อกูลคำจุนผู้ที่ยึดสนขาดแคลน มีการสงเคราะห์ญาติตามโอกาสอันสมควร การยอมเสียสละอวัยวะร่างกายเพื่อผู้อื่น

๔) อาชวํ (ความซื่อตรง) หมายถึง มีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่มียศศิต มีความซื่อตรงไม่ทุจริตต่อหน้าที่การงานเพื่อหาผลประโยชน์ มีภาพลักษณ์การแสดงออกที่น่าเชื่อถือได้ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น การให้บริการแก่สังคมด้วยความชอบธรรม

๕) มททวํ (ความอ่อนโยน) หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของตนเอง มีการคิดดี พูดดีทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน การรู้จักทำจิตใจให้เป็นกลาง ไม่เอนเอียงตามกระแส มีความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ประสบสุข

๖) ตปํ (ความเพียร) หมายถึง การข่มความทะยานอยากได้ในสิ่งที่เกินความจำเป็น มีการสวดมนต์เพื่อให้จิตใจสงบตามศาสนาของตน มีการสร้างจิตสำนึก ความละเอียดและเกรงกลัวให้มีขึ้นในตัวการรู้จักอดทน อดกลั้นต่ออารมณ์ที่มากระทบ มีการรักษาจิตใจไม่ให้ความโลภ โกรธ หลง ครอบงำ

๗) อภิโกธํ (ความไม่โกรธ) หมายถึง การมีจิตใจที่ดีไม่มุ่งร้ายต่อผู้อื่นด้วย กาย วาจา และใจ การรู้เท่าทันอารมณ์ปัจจุบันว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ ถึงมีผู้มาให้ความมุ่งร้ายก็สามารถทำจิตใจให้เป็นปกติได้มีการแผ่เมตตาจิตไปให้ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ การรู้จักให้อภัยและทำความเข้าใจผู้อื่น

๘) อวิหีสนํ (ความไม่เบียดเบียน) หมายถึง การไม่เอาเปรียบเปรียบผู้ที่ยึดโอกาสและด้อยกว่า การไม่สร้างหนี้ให้แก่ตนและครอบครัว การไม่เลือกปฏิบัติกับเพื่อนร่วมอาชีพ การไม่ใช้อำนาจจนเกินขอบเขต การวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

๙) ขนติ (ความอดทน) หมายถึง ความอดทนต่อการเจ็บไข้ ไม่สบายกาย การไม่หวั่นไหวต่อคำนิทาและสรรเสริญ การไม่ละทิ้งงานหน้าที่โดยมิชอบ มีความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน การวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

๑๐) อวิโรธนํ (ความเที่ยงธรรม) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย การยึดเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การไม่เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีเสื่อมเสีย มีการ

^๑ ขุ.ชา. อสิตติ. (ไทย) ๒๘/๑๓๖/๑๑๒.

^๒ สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ทศพิธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๗๑.

ดำเนินชีวิตไปตามกรอบของกฎหมายและศาสนา ความเป็นบุคคลตั้งมั่นในความยุติธรรม ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ จัดได้ว่าเป็นธรรมที่สุดของนักบริหารด้วย ถ้าบุคคลใดสามารถเอาไปใช้ได้ครบทุกข้อ หรือว่าข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนของแต่ละบุคคล และยังเป็นธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีทั้งของชาติและคนดีของสังคมอีกด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมสำหรับท่านผู้ใหญ่ในแผ่นดิน ผู้นำ และผู้ปกครองรัฐพระเจ้าจักรพรรดิ พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักปกครองโดยทั่วไป มีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติ และเป็นข้อปฏิบัติ ดังนี้^๓

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

๒) สีล (ศีล) รักษาความสุจริต คือ ประพฤติดีงาม สำรวมกายทวารและวจีทวาร ประกอบแต่กายสุจริต รักษาจิตดีคุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน

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

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

๕) มหัทธ (ความอ่อนโยน) ความอ่อนโยนเข้าถึงคน คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคาย กระด้างถือองศ์ มีความสง่าเกิดแต่ท่วงทีริยาสุภาพนุ่มนวลละมุนละไม ควรได้รับความรักภักดีแต่มีขาดยำเกรง

๖) ตป (ความเพียร) พันมัวเมาด้วยเมากีส คือ แผลดเมากีสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิต ระงับยับยั้งข่มใจ ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ ความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออยู่อย่างง่าย ๆ สามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์

๗) อภิโร (ความไม่โกรธ) ถือเหตุผลไม่โกรธา คือ ไม่เกรี้ยวกราด ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาประจักษ์ใจไว้ระงับความขุ่นเคือง วินิจฉัยความและกระทำการด้วยจิตอันสุขุมราบเรียบตามธรรม

๘) อวิหีสา (ความไม่เบียดเบียน) นำร่มเย็น คือ ไม่หลงระเห็จอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณาไม่เบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใด ด้วยอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

๙) ขนติ (ความอดทน) ชำนาญด้วยขันติ คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ อดทนต่อความเหนื่อยยาก ถึงจะลำบากกายน่าเบื่อเหนื่อยหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกย่ำถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียดสีกลางอย่างใดก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกิจกรณียที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

๑๐) อวิโรธน (ความเที่ยงธรรม) มีปฏิบัติคลาดจากธรรม คือ ประพฤติมิให้ผิดจากประศาสนธรรมอันถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและราษฎรเป็นที่ตั้ง อันใดประชาราษฎร์

^๓ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมบุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒ - ๒๔.

ปรารถนาโดยชอบธรรมก็ไม่ขัดขึ้นการใดจะเป็นไปโดยชอบธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ก็ไม่ขัดขวาง วางองค์เป็นหลัก หนักแน่นในธรรมคงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหว เพราะถ้อยคำดีร้าย ลากสักการะหรืออิฏฐารมณ์อนิฏฐารมณ์ใดๆ สถิตมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรมก็ดี คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามก็ดีไม่ประพฤติกให้เคลื่อนคลาดวิบัติไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก) คือ ธรรมของพระราชา, กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ, คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมือง, หรือธรรมของนักปกครอง^๔ ประกอบด้วย

๑) ทาน (ทาน) คือ สละทรัพย์สิ่งของบำรุงเลี้ยงช่วยเหลือประชาราษฎร์และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

๒) สील (ศีล) ความประพฤติดีงาม คือ สำรวมกายและวจีหวัร ประกอบแต่การสุจริต รักษา กิตติคุณให้ควรเป็นตัวอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์

๓) บริจาค (บริจาค) คือ เสียสละความสุขสำราญ ตลอดจนชีวิตของตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔) อาชว (ความซื่อตรง) คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ ไร้มารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจไม่หลอกลวงประชาชน

๕) มหทว (ความอ่อนโยน) คือ มีอัธยาศัยไมเย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถีองค์มีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีภริยาสุภาพนุมนวล ละมุนละไม ให้ได้ความรักภักดี

๖) ตป (ความเพียร) คือ แผลดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำย่ำยีจิต ระวังยับยั้งข่มใจได้ มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอหรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียร

๗) อกโรธ (ความไม่โกรธ) คือ ไม่กริ้วกราด ล้ออำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำกรรมต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจักษ์

๘) อวิหีสา (ความไม่เบียดเบียน) คือ ไม่บีบบังคับกดขี่ เช่น เก็บภาษีขูดรีดหรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเริงอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชาราษฎร์ผู้ใดเพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

๙) ขนติ (ความอดทน) คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำ ถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ท้อถอย ถึงจะถูกย่ำถูกหยันด้วยคำเสียดสีลากถางอย่างไร ก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกรณีที่ทำเพ็ญโดยชอบธรรม

๑๐) อวิโรธ (ความเที่ยงธรรม) คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ ไม่มีความเอนเอียงหวั่นไหวเพราะถ้อยคำดีร้าย ลากสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใดๆ สถิตมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

^๔ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทอาร์เอสพริ้นติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด), ๒๕๔๘, หน้า ๒๔๐ - ๒๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ) ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ จึงขอให้พิจารณากันดังต่อไปนี้^๕

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

๒) สีล (ศีล) ภาวะปกติ สีสะ แปลว่า ปกติ ภาวะปกติ ไม่มีอะไรรบกวนวายุรวมทั้งการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดภาวะเช่นนี้ด้วย นี้เรียกว่า สีสัง สีสละ

๓) บริจาค (บริจาค) คือเป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้มันต่างจากทานัง ทานัง ให้อย่างมีผู้รับ บริจาคัง ให้อย่างไม่ต้องมีผู้รับ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมียู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมียู่ในตน บริจาคออกไปๆ นี้เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่า “ทาน” มักจะอธิบายไปซ้ำกับคำว่าทาน นั่นไม่สำเร็จประโยชน์ “ทาน” ให้ซึ่งวัตถุภายนอก มีผู้รับ “บริจาค” ให้ซึ่งสิ่งที่ไม่ควรมียู่ภายในตัวไม่ต้องมีผู้รับ

๔) อาชว (ความซื่อตรง) ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใดๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือ ความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้อง โดยสรุป มันก็เป็นซื่อตรงต่อหน้าที่ ที่จะต้องทำอีกนั่นแหละ ทำหน้าที่ให้ถูกต้องให้ซื่อตรง ให้เพียงพอให้เหมาะสม แก่ความเป็นมนุษย์ นี้เรียกว่า ความซื่อตรง

๕) มหุทวิ (ความอ่อนโยน) ความอ่อนโยนภายนอก คือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี นี่ก็เป็นความอ่อนโยนภายนอกและความอ่อนโยนภายใน คือ ความอ่อนโยนของจิตใจ คือ จิตใจที่อบรมไว้ดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้อง อ่อนโยนพร้อมที่จะทำหน้าที่ใดๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการ จนสำเร็จประโยชน์

๖) ตป (ความเพียร) หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเฉพาะลาภกิเลสและความชั่วโดยประการทั้งปวงในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔ ประการ ก็ได้ เป็นตะเบาะเฉพาะลาภกิเลส

๗) อุกุโธ (ความไม่โกรธ) คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำการต่างๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจำใจ

๘) อวิหีสา (ความไม่เบียดเบียน) ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น เบียดเบียนผู้อื่นนั้นรู้จักกันดี แต่ที่เบียดเบียนตนเองนี้บางทีก็ไม่ค่อยจะรู้จัก คือถ้าเป็นการทำตนเองให้ลำบากเปล่าๆ ก็เป็นการเบียดเบียนตนเอง เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นจะต้องทำให้ตนเองลำบาก เหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก ถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช่ว่าเป็นความลำบากที่วุ่นเหวี่ยงจะทันทานหรือจนกระทั่งทำได้

๙) ขนติ (ความอดทน) อดทน รอดได้ คอยได้ คำนี้บางทีก็แปลว่า ความสมควร มันก็มี ความหมายเดียวกันแหละ เพราะเราอดทนได้ คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่จะทำอะไรได้สำเร็จ

^๕ พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญฺโญ). **ทศพิธราชธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒ - ๒๕.

ถ้าไม่อดทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็นบ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรยิ่งจะต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทน หรือต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยนั้นไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ยิ่งจะต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้น้อยเขามักจะเป็นคนโง่ เป็นคนโง่ไม่สมประกอบ หรือไม่สามารถใดๆ เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งทำให้ฝ่ายผู้ใหญ่ต้องอดทน ถึงรู้ไว้ว่าความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

๑๐) อวิโรธน์ (ความเที่ยงธรรม) แปลว่า ความไม่มีพิรุณ ไม่มีอะไรวิรุณ หรือพิรุณ คือ ไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุณ หมายความว่า ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง ซึ่งจะนำมาซึ่งความผิดพลาด คือ อันตราย หรือทุกข์โศกโดยประการทั้งปวง “อวิโรธนะ” แปลว่า ไม่มีอะไรที่พิรุณ คือ ผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีพิรุณนี้ อาจขยายใจความออกไปได้ถึงตัวเป็นสัมมันตะ 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 ข้อสาระสำคัญที่สุดมักจะอยู่รังท้ายอย่างนี้ แล้ว “อวิโรธนะ” ความไม่มีอะไรพิรุณนี้เป็นเรื่องของปัญญา อย่าได้เข้าใจว่า ทำไมทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ประการนี้ไม่มีคำว่า ปัญญา มีข้อปัญญา ปัญญาอย่างยิ่งที่สุดท้าย คือ “อวิโรธนะ” ความไม่มีพิรุณเป็นอันว่าหลักสำคัญทั้งหมดมีอยู่ในทศพิธราชธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นตัวพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา ดังนั้นทศพิธราชธรรมจึงประกอบด้วยไตรสิกขาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ จัดได้ว่าเป็นธรรมที่สุดของนักบริหารตัวง ถ้าบุคคลใดสามารถเอาไปใช้ได้ครบทุกข้อ หรือว่าข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนของแต่ละบุคคล และยังเป็นธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีทั้งของชาติและคนดีของสังคมอีกด้วย

พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมมาทตฺตโน) ให้ความหมายว่า คำว่า “ทศพิธราชธรรม” เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็น พระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มีใช้พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม ๑๐ ประการนี้ มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดิในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่งๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือเป็นผู้ใหญ่ในแผ่นดินตั้งแต่พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไปที่เรียกว่า ทศพิธราชธรรม มีทั้งสิ้น ๑๐ ประการ ดังนี้^๖

๑) ทาน (ทาน) นักบริหารหรือนักปกครองต้องรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้ เป็นนักเสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้เขาได้ มิใช่หมายจะเอาจากเขา รู้จักเอาใจใส่ดูแล จัดสรรสงเคราะห์อนุเคราะห์ให้ประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์สุข ได้รับความสะดวกปลอดภัย ตลอดจน

^๖ พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมมาทตฺตโน), ๙๙ ธรรมวาที - ข้อคิด, (กรุงเทพมหานคร : เลี้ยงเลี้ยงการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๗ - ๒๐.

ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และให้ความสนับสนุนแก่ผู้บำเพ็ญคุณงามความดี เช่น ให้รางวัลให้เลื่อนยศเลื่อนฐานนะ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งดูดายยามทุกข์ยาก เข้าลักษณะที่ว่า “ยามปกติก็เรียกใช้ ยามเจ็บไข้ก็รักษา” ต้องการคำแนะนำ ก็ช่วยให้แสงสว่าง แนะนำ คือ บอกอุบายให้รู้ นำ คือ ทำให้ดูเป็นแบบอย่าง แม้หากผู้น้อยผิดพลาดไปบ้างโดยมิได้ตั้งใจ ผู้ใหญ่ก็ต้องรู้จักให้ออกาสแก้ไข ให้อภัย ให้น้ำใจ นี่เป็นเหตุนำมาซึ่งความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะ “ถ้าไม่มีการให้อภัยผิด และไม่คิดที่จะลืมซึ่งความหลัง จะหาสามัคคียากลำบาก ความพลาดพลั้งย่อมมีทั่วทุกตัวตน” นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๑

๒) สีส (ศีล) ผู้ปกครอง ต้องมีความประพฤติดีงาม รู้จักรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน มิมีข้อที่ผู้ใดจะดูหมิ่นดูแคลนได้ ก่อให้เกิดความไว้วางใจเลื่อมใสในผู้นำ รวมความว่า การรักษาศีลโดยเฉพาะศีลห้า นั้น ความมุ่งหมายก็คือ รักษาตนเองไว้มิให้เสียหาย เป็นการปิดช่องทางที่จะนำความเสียหายมาสู่ตนได้ถึง ๕ ทาง ด้วยกันคือ

ศีลข้อที่ ๑ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความโหดร้าย

ศีลข้อที่ ๒ ป้องกันทางที่ตนจะเสียหายเพราะความโลภอยาก

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

รวมเรียกง่ายๆ ว่าโหดร้าย โลภอยาก มากรัก ปากชั่ว มัวเมา หรือ โหดร้าย มือไว ใจเร็ว ขี้ปด หมดสติ แต่ถ้ามีศีลกำกับควบคุมแล้ว กายกรรม วาจกรรม มโนกรรม ก็จักไม่นำความวิบัติเสียหายมาให้แก่ตน ทั้งผู้นำและผู้ตาม นี่เป็นคุณสมบัติข้อที่ ๒

๓) ปริจาคะ (บริจาค) การบำเพ็ญกิจด้วยเสียสละคือ สามารถเสียสละความสุขความสำราญ เป็นต้น ตลอดจนชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง นักบริหารและนักปกครองนั้น หากเห็นแต่ประโยชน์ก็เป็นคนสกปรก ไม่สามารถทำงานเพื่อบ้านเมืองได้กว้างขวาง เพราะคนเห็นแก่ตัวนั้นเป็นผู้ที่มีจิตใจคับแคบ ย่อมจักไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย และอาจนำความเสียหายมาสู่ประเทศชาติสังคมได้มาก แต่หากผู้เป็นนักเสียสละ มีจากระธรรม ก็ย่อมสามารถที่จะเป็นผู้นำที่บันดาลประโยชน์สุขให้เกิดได้อย่างไพศาล ฉะนั้น วิญญานของผู้นำจึงได้แก่ความเป็นนักเสียสละ สมเด็จพระบรมศาสดาได้ตรัสไว้ว่า “พึงสละทรัพย์เพื่อรักษาอวัยวะ พึงสละอวัยวะเพื่อรักษาชีวิต พึงสละชีวิตเพื่อรักษาธรรม” นี่เป็นยอดของนักเสียสละเป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๓

๔) อาชขว (ความซื่อตรง) การปฏิบัติภาระโดยซื่อตรง ไม่คด ไม่โกง ไม่กอบโกย ไม่โกงกิน ไม่เสแสร้งแก่งแย่งมาหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ แต่ปฏิบัติโดยสุจริต ข้อนี้นสมเด็จพระบรมพิตรได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ในการเสด็จออกมหาสมาคมรับการถวายพระพรชัยมงคลพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคมหาราช พุทธศักราช ๒๕๕๒ ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย ความตอนหนึ่ง “ความเจริญมั่นคงทั้งนั้นจะสำเร็จผลเป็นจริงได้ ก็ด้วยทุกคนทุกฝ่ายในชาติ มุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มกำลัง ด้วยสติรู้ตัว และด้วยความสุจริตจริงใจโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนอื่นๆ” ความสะอาดในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ความซื่อตรงในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ฝรั่ง เรียกว่า “คลีน” และ “เคลีย” ได้แก่ สะอาดโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีความจริงใจต่อประชาชนและประเทศชาติ อันว่าความซื่อสัตย์ซื่อตรงที่ผู้นำทุกชั้นจะพึงระวังและปฏิบัติให้ได้โดยเคร่งครัดนั้น เช่น

(๑) ซื่อตรงต่อบุคคล ได้แก่ ไม่คิดคดทรยศต่อมิตรและผู้มีพระคุณ

(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) มททว (ความอ่อนโยน) การแสดงกริยาอ่อนโยนน้อมเป็นคนไม่แข็งกระด้าง ปราศจากมานะทิฐิมิอหยาตย์ไม่เย่อหยิ่ง หรือหยาบคาย ไม่เป็น “ท้าวพระยาลิ้มกัน ต้นไม้ลิ้มดิน ปักขินลิ้มไพร” นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๕

๖) ตป (ความเพียร) การใช้ความเพียรเพื่อการแผผลลาภยกุลิเลสดัณหา มิให้เข้ามาครอบงำจิตเห็นผิดเป็นชอบ รู้จักระงับยับยั้งซึ่งใจได้ ไม่หลงไหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มีความเป็นอยู่อย่างสม่าเสมอ มุ่งมั่นในอันที่จะบำเพ็ญเพียรทำกิจในหน้าที่ให้สมบูรณ์ นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๖

๗) อกโกร (ความไม่โกรธ) รู้จักใช้เหตุผล ไม่เกรี้ยวกราดปราศจากเหตุผล และไม่กระทำการด้วยอำนาจความโกรธ มีเมตตาธรรมประจำใจ รู้จักระงับความขุ่นเคืองแห่งจิต และมีวินิจฉัยตลอดถึงการกระทำด้วยจิตอันสุขุม รอบคอบ เยือกเย็น นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๗

๘) อวิหีสา (ความไม่เบียดเบียน) ความเป็นผู้ไม่หลงระเหิรในอำนาจ ไม่บีบคั้นกดขี่ มีความกรุณา ไม่หาเหตุเบียดเบียนลงโทษด้วยอาญาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือราชกรูร์ ด้วยอำนาจความอาฆาตเกลียดชัง นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อที่ ๘

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

๑๐) อวิโรจน์ (ความเที่ยงธรรม) ความเป็นผู้ประพจน์ให้ผิดพลาดจากศีลธรรม กฎหมายระเบียบ วินัย ขนบประเพณี อันดีงามของบ้านเมือง ถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและประชาราษฎร์เป็นที่ตั้ง สถิตมั่นในธรรมทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรมก็ดี นิติธรรม คือระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามดังกล่าวแล้วก็ดี ไม่ประพจน์ให้พลาดไม่ปฏิบัติคลาดเคลื่อนจนกลายเป็นวิปริตผิดเพี้ยน นี่เป็นคุณสมบัติของผู้นำข้อสุดท้าย

พลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร ให้ความหมายว่า พระเจ้าอยู่หัวใช้อะไรเป็นตำราในการทำงานของท่าน ท่านไม่เคยรับสั่ง อยากรู้ลองไปค้นเอา พระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่างๆ มาอ่านแล้วจะพบว่า ตำราแฝงอยู่ในนั้น ผมเองใช้เวลาหลายปีกว่าจะตระหนักว่าพระเจ้าอยู่หัวทรงมีตำราเป็นตำราที่ท่านทั้งหลายต้องศึกษาขาดไม่ได้ คือ ทศพิธราชธรรม ซึ่งอยู่ในพระไตรปิฎก “ทศพิธราชธรรม” แปลว่า ธรรมของพระราชา แต่ขอให้เข้าใจตรงกันว่า ใครก็ตามที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปกครองบ้านเมืองต้องใช้ธรรมข้อเดียวกันนี้ เพราะฉะนั้น ท่านทั้งหลายที่นั่งอยู่ข้างหน้าผมเวลานี้ต้องรู้จัก ทศพิธราชธรรม ทั้งหมด แล้วขอแนะนำ ต่อไปนี้ขอให้ใช้โดยเสด็จพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพราะท่านกำลังทำงานถวายพระเจ้าอยู่หัว ทำงานอย่างเดียวกับพระเจ้าอยู่หัวแต่ในขอบเขตที่แคบลงมา ปริมาณอาจจะน้อยกว่า ในหลวงรับผิดชอบทั่วประเทศแต่ท่านทั้งหลายรับผิดชอบเพียงท้องถิ่นของท่านเท่านั้น ทศพิธราชธรรม นั้นประกอบด้วย”

๑) ทาน (ทาน) คำว่าทาน มักจะแปลตามตัวว่าการให้ แต่การให้แบบทศพิธราชธรรมนั้น ไม่ได้หมายถึงการแจกเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการสละทรัพย์สิ่งของ บำรุงเลี้ยงดู ช่วยเหลือชาวบ้าน และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมถึงการให้คำแนะนำให้กำลังใจด้วย สิ่งเหล่านี้ผมได้เห็นมาตลอด ตั้งแต่เริ่มรับราชการถวายท่านจนกระทั่งบัดนี้ พระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นกำลังใจของประเทศ พระราชทานกำลังใจให้ชาวบ้านเสมอมา

๒) สีล (ศีล) ในหลวงของเราทรงศีลและทรงปฏิบัติพระสมาธิมาตลอด ทรงเปี่ยมด้วยพระเมตตา ไม่ทรงฆ่าและไม่โปรดการรังแกผู้อื่น สัตว์อื่น ชีวิตอื่น ในขบวนเสด็จทุกครั้งจะมีพระราชกระแสรับสั่งมาอย่างชัดเจนทุกคราวว่า ห้ามทำอันตรายชีวิตสัตว์ เพราะฉะนั้นรถขบวนเสด็จพระราชดำเนินที่วิ่งผ่านไปนั้น ต้องหยุดให้เบ็ด หรือขามถนน ภาพอย่างนี้เห็นบ่อยๆ แล้วเกิดขึ้นตลอดเวลา แม้แต่ตัวแยมที่พระราชวังไกลกังวล หากใครรังแกจะต้องถูกปรับเป็นเงิน ๒๕ บาท ในสมัยนั้นข้อที่ผมอยากจะฝากท่านทั้งหลายไว้คือ ศีลข้อ ๔ เพราะข้อนี้ใครจะเก่งแค่ไหนก็อดไม่ได้ที่จะล่วงเกินกันบ่อยๆ โทก หุดคำหยาบ เพ้อเจ้อ ส่อเสียดไร้สาระ อยู่ในข้อนี้หมดใครอยู่ในวังจะไม่เคยได้ยินคำหยาบหรือแม้แต่คำกระด้างจากพระโอษฐ์ของในหลวงหรือพระราชินี ไม่เคยรับสั่งอะไรให้เรากระเทือนใจเลยแม้จะอยู่ในภาวะที่เรียกว่าทรงกริ้วเต็มที่

๓) ปริจาคะ (บริจาค) เรามักจะนึกว่าบริจาคกับทานเป็นอันเดียวกัน บริจาคกินความถึงความเสียสละไม่ใช่ให้เฉยๆ เสียสละความสุขของตัวเองหรือแม้แต่ชีวิต เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน นี่คือการอธิบายว่าทำไมทรงพระประชวรแล้วยังไม่เลิกทำงาน ทำไมที่ไหนมีอันตรายจึงสู้อุตส่าห์เสด็จพระราชดำเนิน เพราะเหตุว่าทรงมีจิต “ปริจาคะ” นั่นเอง ท่านผู้นำท้องถิ่นทั้งหลายต้อง

^๗ พลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร, วันพ่อแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : อำนวยเวบการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐-๑๑.

เสด็จจะครบ อย่าเห็นแก่เหนื่อยยาก อย่าเห็นแก่อันตราย ถ้าชาวบ้านเข้าอยู่เราต้องอยู่ ชาวบ้านเข้าสู่เราต้องสู้

๔) อาชขว์ (ความซื่อตรง) ความซื่อตรงไม่มีมารยา ทำงานด้วยความสุจริต จริ่งใจไม่หลอกลวงประชาชน

๕) มททว (ความอ่อนโยน) ความอ่อนโยนในหลวงของเราทรงเปี่ยมไปด้วยพระเมตตา และพระกรุณาไม่มีหยาบคายให้เห็น

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

๗) อกโกธ (ความไม่โกรธ) แปลว่า ไม่มีความโกรธเป็นเจ้าเรือนก็จะทำให้ดำรงความเป็นธรรมไว้ได้ มีเมตตา รู้จักระงับความขุ่นเคืองใจ ใจสงบเสียแล้วการทำงานอย่างอื่นก็สบายเป็นอุทาหรณ์สำหรับท่านผู้นำชุมชนทั้งหลายด้วย อย่าโกรธ โกรธเผาตัวเองและเผาคนอื่นด้วย เป็นนายอย่าโกรธลูกน้อง อย่าประจานลูกน้องในที่ประชุม เพราะทำอย่างนั้นเท่ากับสร้างศัตรูเพิ่มขึ้นและเป็นศัตรูตลอดชีวิตเป็นการสร้างศัตรูที่ง่ายที่สุด

๘) อวิหีสา (ความไม่เบียดเบียน) ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบคั้น ไม่กดขี่ ไม่หลงอำนาจ ขาดกรุณา ไม่หาเรื่องลงโทษ ไม่อาฆาต ไม่เกลียดชัง

๙) ขนติ (ความอดทน) ความอดกลั้น มีใช้หมายถึงว่าจะไม่แสดงอะไรออกมาเท่านั้น แต่หมายถึงอดกลั้นที่จะไม่ทำในสิ่งที่ตนเองรู้ว่าผิดว่าบาปด้วย

๑๐) อวิโรธ (ความเที่ยงธรรม) แปลว่า ความไม่คลาดธรรม หมายความว่า ดำรงตัวให้ถูกต้องสอดคล้องกับประเพณีศีลธรรม ระเบียบข้อบังคับกฎหมาย โดยไม่เอนเอียง ไม่กวัดแกว่งออกไปจากความถูกต้องธรรมนองคลองธรรม

สุเมธ ตันติเวชกุล ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับพระราชาเพื่อทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจซึ่งมีอยู่ ๑๐ ประการ และเป็นธรรมที่ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพึงเจริญตามรอยเบื้องพระยุคลบาท ได้แก่^๘

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

๒) สีล (ศีล) หรือการตั้งและทรงประพฤติพระราชจริยานวัตร พระกาย พระวาจาให้ปราศจากโทษทั้งในการปกครอง อันได้แก่ กฎหมายและนิติราชประเพณี และในทางพระศาสนาอันได้แก่ เบญจศีลเสมอมา

๓) บริจาค (บริจาค) อันได้แก่ การที่ทรงสละสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์หรือ มีประโยชน์น้อย เพื่อสิ่งที่ดีกว่า คือ เมื่อถึงคราวก็สละได้แม้พระราชทรัพย์ไปจนพระชนชีพ พระโลหิต เพื่อรักษาธรรมตามหน้าที่ของพระองค์

^๘ สุเมธ ตันติเวชกุล, *ใต้เบื้องพระยุคลบาท*, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓), หน้า ๒๗๒ – ๒๗๓.

๔) **อาชชว** (ความซื่อตรง) อันได้แก่การที่ทรงซื่อตรงในฐานะที่เป็นผู้ปกครองดำรงอยู่ในสัตย์สุจริต ซึ่งตรงต่อพระราชสัมพันธ์มิตรและอาณาประชาราษฎร์

๕) **มททว** (ความอ่อนโยน) หรือทรงเป็นผู้อภัยอภัยอ่อนโยน เคารพในเหตุผลที่ควรทรงสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสและอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า

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

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

๘) **อวิหิสา** (ความไม่เบียดเบียน) คือ ทรงมีพระราชอัธยาศัย กอปรด้วยพระมหากรุณาไม่ทรงก่อทุกข์หรือเบียดเบียนผู้อื่น ทรงปกครองประชาราษฎร์ด้วยเมตตาปราณี

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

๑๐) **อวิโรธ** (ความเที่ยงธรรม) คือ การที่ทรงตั้งอยู่ใน ขัตติยราชประเพณี ไม่ทรงประพฤติผิดจากพระราช จริยวัตรนิติศาสตร์ ราชศาสตร์ ไม่ทรงประพฤติให้คลาดจากกฤติธรรม ทรงอุปถัมภ์ ยกย่องคนที่มีความชอบ ทรงบำราบคนที่ผิดโดยปราศจากอำนาจอคติ ๔ ประการ และไม่ทรงแสดงให้เห็นด้วยพระราชหฤทัยยินดีในร้าย

กมล ฉายาวัดนะ ให้ความหมายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมปฏิบัติ ๑๐ ประการของผู้ที่จะเป็นพระราชชาติดี ตามแนวทางการบริหารในปัจจุบัน อาจนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่พึงประสงค์ ๑๐ ประการ สำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี แนวปฏิบัติที่ดี ๑๐ ประการ ดังกล่าวมีสาระสำคัญ คือ ทศพิธราชธรรม เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้มีอิสระเหนือความทุกข์และเหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ^๙

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

๒) **สัล** (ศีล) คือ ภาวะปกติ สละ แปลว่า ปกติ ภาวะปกติไม่มีอะไรรบกวน รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย

๓) **บริจาค** (บริจาค) เป็นการให้ แต่เป็นการให้ภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้จึงแตกต่างจากทานัง เป็นการบริจาศสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไรที่ไม่ควรมีอยู่ในตนบริจาคออกไปเป็นการบริจาศที่เรียกว่า สละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่ซ้ำกับคำว่าทาน

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

^๙ กมล ฉายาวัดนะ, **บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า**, (กรุงเทพมหานคร : ขบา พลัทธิขิงเวิร์กส, ๒๕๔๙), หน้า ๔๒ - ๔๖.

๕) **มทพว** (ความอ่อนโยน) ภายนอกคือ อ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรักความสามัคคี ส่วนความอ่อนโยนภายในคือ ความอ่อนโยนของจิตใจ จิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความถูกต้องเหมาะสม อ่อนโยนพร้อมที่จะทำหน้าที่ใดๆ ก็ได้ เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการจนสำเร็จประโยชน์

๖) **ตป** (ความเพียร) คือ ตบะ โดยปกติ หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ความไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเฉพาะลาภยูกิเลสและความชั่วทั้งปวงในที่นี้จะระบุไปยังอิทธิบาท ๔ ก็ได้ เป็นตบะเฉพาะลาภยูกิเลส

๗) **อกโกร** (ความไม่โกรธ) คือ ไม่โกรธหรือไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ่มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอกอันจะทำให้ประทุษร้ายคนอื่น ไม่กำเริบทั้งภายใน ไม่กำเริบทั้งภายนอก เรียกว่า อักโกธัง

๘) **อวิหิตา** (ความไม่เบียดเบียน) คือ ไม่เบียดเบียนไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน อันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น การเบียดเบียนตนเอง คือ การทำให้ตนเองลำบาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำให้ตนเองลำบาก เหมือนที่ทำการเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบากถึงจะมี ความลำบากก็ถือว่าเป็นความลำบากที่เหนือจะทนทานหรือจะกระทำได้

๙) **ขนติ** (ความอดทน) คือ อดทน รอดได้ คอยได้ คำนับบางทีก็แปลว่า ความสมควร เพราะ อดทนได้ คอยได้ ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่ทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อดทน รอดไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็น บ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรยิ่งต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทนนั้นไปไว้แก่ผู้น้อย เพราะไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ก็ยิ่งต้องอดทนต่อความโง่เขลาของผู้น้อย เพราะผู้น้อยมักจะเป็น คนโง่ เป็นคนโง่ที่ไม่สมประกอบหรือไม่สามารถใดๆ ทำให้เกิดปัญหาขึ้นฝ่ายผู้ใหญ่จึงต้องอดทน ความ อดทนจึงเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไร ยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้น เท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชาามากเท่าไร ยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ ประสบความสำเร็จ

๑๐) **อวิโรธ** (ความเที่ยงธรรม) แปลว่า ความไม่มีพิรุณอะไร คือ ผิดไปจากทางที่ควรเป็น คำว่าไม่มีพิรุณนี้ อาจขยายความออกไปได้เป็นความถูกต้อง ๑๐ ประการ ได้แก่ อริยมรรคซึ่งมีองค์ ๘ คือ ถูกต้องในความคิด ความเห็น 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 รักษาความวาจาให้ปราศจากโทษทั้งด้านการปกครองอันได้แก่กฎหมายหรือนิติราชประเพณี และทางด้านศาสนาอันได้แก่ศีล 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 วางตัวเป็นกลางให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ไม่ลงโทษอาชญาแก่ประชาชนด้วยความอาฆาตเกลียดชัง

๙. หลักความอดทน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่อกระแสกukulที่มากระทบ อดทนต่อความลำบากตรากตรำน่าเหนื่อยหน่าย ถึงจะลำบากกายน่าเบื่อหน่ายเพียงไรก็ไม่ท้อ ถึงจะถูกย่ำถูกหยันด้วยถ้อยคำเสียดสีถากถางอย่างไรก็ไม่หมดกำลังใจและไม่ยอมละทิ้งหน้าที่ที่ปฏิบัติด้วยความชอบธรรม อดทนปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างไม่หมดกำลังใจ

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

๒.๒ แนวคิดทฤษฎีหลักธรรมาภิบาล

ความเป็นมาของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่มีมาแต่โบราณกาลนับแต่สมัยเพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์หลายท่านได้พยายามค้นหารูปแบบการปกครองที่ดี แต่ก็ยังไม่ได้ความหมายและขอบเขตที่ชัดเจน อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบและวิวัฒนาการรูปแบบธรรมาภิบาลที่เกิดขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ เมื่อมีการค้นหารูปแบบการปกครองที่สามารถนำ ๒๕ ประเทศไปสู่การปกครองแบบประชาธิปไตยตะวันตกของประเทศที่ได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคมและสามารถฟื้นฟูประเทศจากความเสียหายหลังสงคราม ซึ่งต่อมาระบบการปกครองดังกล่าว ผสมผสานกับระบบราชการเวเบอร์ (Weberian) ได้ถูกนำไปใช้ในประเทศต่างๆ ทั่วโลกซึ่งลักษณะของระบบดังกล่าว เป็นการปกครองที่มีโครงสร้างเป็นลำดับชั้น มีการเมืองที่เป็นกลางมีเป้าหมายที่ปฏิบัติได้ และมีการประสมประสานของระบบคุณธรรม อย่างไรก็ตามรูปแบบของเวเบอร์ (Weberian) ยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้ และสาเหตุเนื่องจากการขยายตัวของระบบราชการทำให้ยากต่อการจัดการขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก นอกจากโครงสร้างระบบราชการทำให้การปกครองบ้านเมืองขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังก่อให้เกิดช่องทางการบิดเบือนการใช้อำนาจและการคอร์รัปชันในช่วงต้น พ.ศ. ๒๕๒๓ นักวิชาการส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องว่าแนวทางการบริหารภาครัฐที่เป็นอยู่ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปและการปรับปรุงรูปแบบของการปกครองใหม่ ในช่วงดังกล่าวมีองค์กรระหว่างประเทศที่สำคัญๆ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนนานาชาติได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองที่ดีหรือที่เรียกกันว่า Good Governance หรือธรรมาภิบาล ดังนั้นแนวคิดธรรมาภิบาลจึงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์ และคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธีและสังคมที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน^{๑๐}

สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้แพร่หลายภายหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และหลังจากวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมในปี พ.ศ.

^{๑๐} สำนักงานคณะกรรมการการพลเรือน, คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, (ม.ป.ท., ๒๕๕๒), หน้า ๑ - ๒๕.

๒๕๔๐ เป็นต้นมา แนวคิดการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามภาษาไทยเป็นแนวคิดที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางหลังจากมีเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทยและในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยแนวคิดเรื่องการจัดการปกครองและการจัดการปกครองที่ดีนั้น ได้รับการยอมรับอย่างมากโดยสถาบันทางเศรษฐกิจและการเงินระดับโลก^{๑๑} และดังที่ทราบแล้วว่าแนวคิดนี้ได้มีการค้นพบมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๒ แต่ถึงกระนั้นก็ได้มีการนำคำว่า Good governance มาใช้อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งกล่าวได้ว่าคำว่า Good governance เพิ่งมีการนำมาอย่างเป็นจริงเป็นจังเมื่อไม่นานนี้เอง ดังที่ อรพินท สฟโซคซัย กล่าวถึงการพัฒนาของการใช้คำ Good governance ไว้ว่าคำว่า Good governance เพิ่งปรากฏและมีการใช้ในวงการของนักวิชาการที่สนใจการพัฒนาโลกการบริหารและการปกครองของสังคมเมื่อไม่นานมานี้ ส่วนคำว่า Governance นั้นได้ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมและมีผู้ใช้นานมาแล้วโดยพจนานุกรมได้ให้ความหมายคำว่า Governance ดังนี้ Governance means (๑) The act, process, or power of governing; government, (๒) The state of being governed ซึ่งแปลกันตรงๆ ก็หมายถึง การกระทำ กระบวนการหรืออำนาจในการบริหารการปกครองซึ่งเมื่อใช้กับรัฐก็น่าจะมีความหมายใกล้เคียงเกี่ยวข้องกับคำว่า ภาครัฐ (State) ซึ่งอาจจะหมายถึงทั้งรัฐบาล (Government) และระบบราชการ (Civil service)

ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นคำที่ประกอบด้วยศัพท์ ๒ ศัพท์ด้วยกันคือ **ธรรม** กับ **อภิบาล** ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้ให้ความหมายว่า ธรรม หมายถึง ความยุติธรรม, ความถูกต้อง, กฎ, กฎเกณฑ์, กฎหมาย, สิ่งดีงาม อภิบาล หมายถึง การดูแลการปกครอง การบริหาร การปกป้อง การสร้างภูมิคุ้มกัน บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้ความหมาย ธรรมาภิบาลว่าเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมืองโดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนาซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาล ช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพมีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ระบบราชการมีฝ่ายนิติบัญญัติและสื่อที่มีความโปร่งใสรับผิดชอบและตรวจสอบได้^{๑๒}

ธรรมาภิบาล (Good governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้นแต่รวมถึง ศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

^{๑๑} พงุทิ สาณชุมพล, **คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย** (Concept in Contemporary Political Science), (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๐.

^{๑๒} นฤมล ทับจุมพล, **แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ” ในการจัดการปกครอง (Governance)**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕ – ๒๗.

และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวงซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น^{๑๓}

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลในหัวข้อเรื่อง พระพุทธศาสนากับหลักธรรมาภิบาลว่า ธรรมาภิบาลต้องมียอดประกอบ ๓ ด้าน คือ

๑) ธรรมาภิบาลด้านธุรกิจ คือ Economic good governance, ประเทศไทยเศรษฐกิจตกต่ำในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ เพราะมีปัญหาด้านเศรษฐกิจเรียกว่าธรรมาภิบาลด้านธุรกิจบกพร่อง

๒) ธรรมาภิบาลด้านการเมือง คือ Political good governance, การเมืองลุ่มๆ ดอนๆ ปัญหากฎหมายรัฐธรรมนูญใช้ไม่ต่อเนื่องเรียกว่า ธรรมาภิบาลด้านการเมืองบกพร่อง

๓) ธรรมาภิบาลด้านราชการ คือ Bureaucracy good governance, พัฒนาประเทศที่ไร้กัมปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เราไม่ต้องพูดมากรู้กันดี ด้านราชการ เรียกว่า ธรรมาภิบาลด้านราชการบกพร่อง ทั้ง ๓ ด้านนี้หมายถึง Processes ของการตัดสินใจที่ดีเป็นกระบวนการของการตัดสินใจหรืออำนาจสั่งการที่ดีจะเป็น Good governance คือต้องมีธรรมะประกอบ^{๑๔}

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล) ให้ความหมายว่า ในการเขียนหนังสือเรื่องหลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์มีใจความตอนหนึ่งว่า การปกครองการบริหารแบบบูรณาการ (Integration) ของหัวหน้าฝ่ายบริหาร (CEO-Chief Executive Officer) ขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของทางราชการ ในส่วนกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องครีรัฐวิสาหกิจและองค์กรธุรกิจเอกชนก็ดี องค์กรทางศาสนาและองค์กรสาธารณชนอื่นๆ ก็ดีจะให้บังเกิดผลสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงจะต้องมีหลักการบริหารที่ชื่อว่า การบริหารการปกครองที่ดี (Good Governance) นั้นประมวลรวมย่อลงใน “หลักธรรมาภิบาล”^{๑๕}

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ให้ความหมายว่า ธรรมรัฐคือ การวางกรอบการทำงานในระบบราชการเพื่อให้เกิดระบบที่ดีเอื้อต่อคนดีให้อยู่ในระบบที่ดีและไม่ให้คนเลวดำรงตำแหน่งที่ดีในวงราชการซึ่งคือเป้าหมายสำคัญของการปฏิปัติราชการธรรมรัฐจะเป็นตัวเชื่อมโยงให้สังคมที่มีการแยกส่วนทั้งภาครัฐบาลเอกชน ประชาชน และองค์กรเอกชนเกิดความสัมพันธ์กันทุกส่วนให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อเป็นการตอบสนองต่อสังคม^{๑๖}

ธีรยุทธ บุญมี ให้ความหมายว่า ธรรมรัฐเป็นการมอบอำนาจการเมืองการปกครองแบบใหม่ ไม่ใช่แค่แข่งที่ตายตัวแต่ให้ปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาชนและให้มีลักษณะแยกย่อยมากขึ้นแนวคิดธรรมรัฐ คือ การเป็นหุ้นส่วนกันในการบริหารและการปกครองโดยรัฐ ประชาชนและเอกชนซึ่งกระบวนการนี้ทำให้เกิดความเป็นธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนดี

^{๑๓} วิกีพีเดีย สารานุกรมเสรี, “ธรรมาภิบาล”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/ธรรมาภิบาล> [๒๕ มิ.ย ๒๕๕๓].

^{๑๔} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล, พุทธจักร, ปีที่ ๖๑ ฉบับที่ ๘ (สิงหาคม ๒๕๕๐), หน้า ๖.

^{๑๕} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ชัยมงคลพรินต์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๔.

^{๑๖} ทิพาวดี เมฆสวรรค์, ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอด, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓.

ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการที่ประชาชนเห็นว่าระบบราชการที่ล่าช้าหลังทุกส่วนต้องการการปฏิรูปต้องมีการปรับโครงสร้างราชการให้ดีขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น และประชาชนต้องการให้มีการตรวจสอบโดยสื่อมวลชนและนักวิชาการในการสร้างธรรมาภิบาลและอธิบายว่าธรรมาภิบาลคือ กระบวนการความสัมพันธ์ (Interactive Relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้มีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การที่จะสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทยได้นั้นต้องปฏิรูประบบ ๔ ส่วน คือ ปฏิรูปภาคราชการ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคเศรษฐกิจสังคมและปฏิรูปกฎหมาย^{๑๗}

วรภัทร โตธนะเกษม ให้ความหมายว่า Good governance หมายถึง การกำกับดูแลที่ดีหรือหมายถึงการใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเองโดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหารโดยหัวใจของธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability) การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีภาครัฐจะเรียกว่า Good political governance ผู้เป็นเจ้าของคือ ประชาชนซึ่งใช้สิทธิของตนเองเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภาเพื่อกำกับดูแลผู้บริหารคือรัฐบาลให้บริหารประเทศในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนในภาคเอกชนเรียกว่า Good corporate governance ผู้เป็นเจ้าของคือผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในการเลือกคณะกรรมการบริษัทเข้าไปทำหน้าที่กำหนดนโยบายคัดเลือก และกำกับดูแลผู้บริหารให้บริหารงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัทสมตามเจตนารมณ์ของผู้ถือหุ้น^{๑๘}

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล สามารถสรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาล (Good governance) หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการงานที่ดีขององค์กรภาครัฐ เอกชน รวมถึงการบริหารงานของรัฐบาลที่โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้เพื่อพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาหรือวิกฤติต่างได้^{๑๙}

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาตามระเบียบนี้ได้รับถึงหลักสำคัญของธรรมาภิบาล ๖ หลัก คือ^{๒๐}

^{๑๗} ธีรยุทธ บุญมี, **ธรรมาภิบาลแห่งชาติดุทธศาสตร์สู่ทศวรรษประเทศไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๑), หน้า ๕๒.

^{๑๘} วรภัทร โตธนะเกษม, “การสร้าง Good governance ในองค์กร”, กสท. (ตุลาคม ๒๕๔๒), อ้างใน สถาบันพระปกเกล้า. ทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, หน้า ๑๓ – ๓๐.

^{๑๙} อรพินท สฟโชคชัย, “สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี”, รายงานที่ตีพิมพ์, ฉบับที่ ๒๐ (มกราคม ๒๕๔๑), หน้า ๒ – ๒๖.

^{๒๐} ธีระพล อรุณะภัสสิกร (บรรณาธิการ), **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๘ – ๑๐.

๑. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ยึดมั่นอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. **หลักความโปร่งใส** เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

๔. **หลักการมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม** เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็นการ ไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์และการแสดงประชามติ

๕. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการ เคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๖. **หลักความคุ้มค่า** เป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนร่วมโดยธรรมรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ยุค ศรีอาริยะ ให้ความหมายจากการเขียนหนังสือเรื่องโลกาภิวัตน์กับ Good Governance ในธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมมีใจความตอนหนึ่งว่า ธรรมรัฐมีความหมายไม่ตรงกับ ความหมายของ Good Governance นักเพราะ Good Governance น่าจะหมายถึง ระบบการบริหารและการจัดการที่ดีซึ่งไม่ใช่การสร้างรัฐที่ดีงามและหากใช้คำไทยว่าธรรมรัฐภาษาอังกฤษก็น่าจะเป็นคำว่า Good State ไม่ใช่ Good Governance^{๒๑}

จากงานในหน้าที่รับผิดชอบแต่ละคนงานที่ได้รับคำสั่งให้ทำหรืองานที่ร่วมกันทำจะต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ๖ หลักคือ

๑) หลักนิติธรรม เคารพ และปฏิบัติตามกติกา ระเบียบแบบแผนและกฎหมายต่างๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจหรือจงใจหลีกเลี่ยงหรือไม่ตั้งใจเพราะไม่รู้ ฉะนั้นถ้าไม่แน่ใจต้องศึกษาก่อนว่าจะผิดหลักนิติธรรมหรือไม่ก่อนที่จะทำลงไป

๒) หลักคุณธรรมในหลายแง่มุม เช่น เมตตาธรรมคือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข จริยธรรม ทำอะไรให้ถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน กตัญญูกตเวทิตา การรู้จักบุญคุณและคิดจะตอบแทนหรือตอบแทน การรู้จักละอายและเกรงกลัวบาปกรรม ไม่ดีโดยการมีคุณธรรมจะช่วยยกคุณค่าความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น เป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป

๓) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกเรื่องราวในการทำงานตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ตอบข้อสงสัยได้ชัดเจนทุกคำถาม

๔) การมีส่วนร่วม พึงระลึกไว้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของสถาบันฯ นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้ว กิจกรรมอื่นที่มีผลต่อสถาบันฯ จะต้องร่วมมืออะไรที่ไม่ถูกต้องหักท้วง

๕) ร่วมรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำเองทำโดยกลุ่ม ทำในนามสถาบันฯ ถ้าติอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ถ้าผิดพลาดบกพร่องต้องช่วยกันแก้ไขไม่วางเฉย

๖) ความคุ้มค่า ทั้งในแง่รูปธรรมและนามธรรมที่สัมผัสจับต้องมองเห็นได้หรือรู้สึกคุ้มค่าหรือไม่คุ้มค่า ถ้าทำตามหลักข้างต้นทั้ง ๕ มาครบถ้วนแล้ว เมื่อพิจารณาถึงหลักความคุ้มค่าแล้วไม่ผ่าน ก็ควรทบทวนปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อผลงานให้มากที่สุด^{๒๓}

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ให้ความหมายว่า จากการปาฐกถาพิเศษเรื่องจริยธรรมของการบริหารภาครัฐ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการจัดงานครบรอบ ๕๐ ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ให้ความหมายว่า การบริหาร ต้องพูดถึงผู้บริหารเพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน บางกรณีเป็นเรื่องเดียวกันจริยธรรมของการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม การใช้จริยธรรมและคุณธรรม ในการบริหารงานภาครัฐภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่จะนำสิ่งที่ดีไปใช้ และขจัดสิ่งที่ไม่ดีให้หมดไปสิ่งเหล่านี้คือ^{๒๔}

๑. ความซื่อสัตย์ เป็นจริยธรรมทั้งของการบริหารภาครัฐและของผู้บริหาร ความซื่อสัตย์ไม่ได้หมายถึง การประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องตามจริยธรรมและศีลธรรมด้วย

๒. กฎหมาย เป็นที่ยอมรับกันว่า กฎหมายไม่สามารถอุดช่องโหว่การบริหารผู้บริหารที่จะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายวางมาตรฐานขั้นต่ำของการประพฤติมิชอบไว้เท่านั้น แต่มาตรฐานทางจริยธรรมในเรื่องของการประพฤติชอบและความซื่อสัตย์นั้นสูงกว่ากฎหมาย

๓. ความเป็นธรรม บอกยากกว่าความเป็นธรรมคืออะไร บ้างว่าความเป็นธรรมอยู่ที่จิตสำนึกของผู้บริหาร ก็ไม่น่าจะถูกนัก เพราะผู้บริหารลำเอียงได้ ถ้าคนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์สูงสุดถือว่าเป็นธรรม

^{๒๓} สถาบันราชประชาสมาสัย, **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข**, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙), หน้า ๖ - ๓๑

^{๒๔} พลเอก เปรม ติณสูลานนท์, “จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”, มติชน, (๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘): ๒.

๔. ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและจริยธรรมของการบริหารที่ถกเถียงกันเกี่ยวกับเรื่องนี้คือ ในตัวประสิทธิภาพเองอาจไม่สอดคล้องกับจริยธรรม กรณีนี้จริยธรรมมีความสำคัญมากเราสามารถหาหนทางที่จะให้ประสิทธิภาพไปด้วยกันได้กับจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส หรือความเป็นธรรม

๕. ความโปร่งใส เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารเช่นเดียวกันปัจจุบันมีการเรียกร้องหาความโปร่งใสกันมาก เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบ การบริหารภาครัฐได้เรามีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร บัญญัติให้รัฐเปิดเผยข้อมูลอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประชาชน การหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยข้อมูลถือได้ว่าขัดจริยธรรม

๖. ความมั่นคงของรัฐ เราใช้จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐคือ ผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐ คือประโยชน์ของรัฐอย่างหนึ่งการใช้จริยธรรมการบริหารความมั่นคงอาจกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจึงหาความสมดุลให้ได้

๗. ค่านิยมของคนไทย ส่วนใหญ่ยังเชื่อว่า ความร่ำรวยสร้างชื่อเสียง เกียรติยศและฐานะได้ จึงมีคนจำนวนไม่น้อยรีบสร้างความร่ำรวยโดยไม่แยแสต่อจริยธรรมสิ่งหนึ่งที่ดีคิดว่าไม่มีในตำราคือความรัก มีคำกล่าวกันว่า ความรักเป็นสิ่งที่ดีลึลล เป็นความปรารถนาเป็นความห่วงหาอาทรใครก็ตามที่มีความรัก ย่อมมุ่งพยายามที่จะให้สิ่งที่เรารักมีความสุขมีความเจริญมีความมั่นคง

องค์กรก็ทำนองเดียวกันถ้าเรารักองค์กร เราจะปรารถนาจะมุ่งมั่นเพื่อองค์กร มุ่งมั่นนำจริยธรรมและคุณธรรมไปใช้ในการบริหารองค์กร มีคำกล่าวภาษาอังกฤษว่า “To love is not to give to love, is to care” น่าจะให้ความกระจ่างชัด จะกระทำการสิ่งใด ถ้าเราไม่มีความรักในสิ่งนั้นก็ป่วยการเปล่าไม่มีทางสำเร็จ ผู้บริหารใดมีความรักองค์กรของตนจะใช้จริยธรรมในการบริหารและจะได้ผลสัมฤทธิ์เป็นเลิศ

จะเห็นได้ว่าในของประเทศไทยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย การนำระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารภาครัฐ และภาคเอกชนรวมถึงในแวดวงวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อแนวคิดธรรมาภิบาลอย่างแพร่หลาย ดังนั้นการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้มีการกำหนดหลักการพิจารณาเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลดังนี้

๑) หลักนิติธรรม หลักการที่ควรพิจารณา คือ

(๑.๑) มีกฎหมายเป็นรองรับโดยไม่ให้กฎหมายสูญเสียเอง

(๑.๒) มีการบังคับใช้ได้

(๑.๓) ผลการใช้กฎหมายมีความถูกต้อง โดยไม่ให้สนองเป้าหมายของผู้ถือและใช้กฎหมายเองเหนือกว่าเป้าหมายของกฎหมาย

๒) หลักคุณธรรม หลักการที่ควรพิจารณาคือ

(๒.๑) มีกรอบกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมโดยไม่เพียงแต่คาดหวังเฉพาะจากจิตสำนึกในความเป็นคุณธรรมที่เป็นนามธรรมเท่านั้น

(๒.๒) มีมาตรการกำกับควบคุมให้ต้องยึดถือปฏิบัติตามโดยไม่เพียงแต่พึ่งพาอาศัยเฉพาะบรรทัดฐานของข้อห้ามและความเชื่อทางศีลธรรม

(๒.๓) มีมาตรฐานพิสูจน์ความผิดกำหนดความผิดและการลงโทษ โดยไม่เพียงแต่การใช้มาตรฐานทางความรู้สึกเป็นเครื่องวัดและไม่มีบทลงโทษ

๓) หลักความโปร่งใส หลักการที่ควรพิจารณาคือ

(๓.๑) มีการจัดโครงสร้างองค์การ การจัดการและขั้นตอนไหลเวียนของงานแบบเปิด โดยออกแบบโครงสร้างและการทำหน้าที่ขององค์การแบบเปิด ครอบคลุมทั้งองค์การ

(๓.๒) มีการจัดระบบงาน และข้อมูลข่าวสารแบบเปิด โดยการออกแบบระบบงาน และข้อมูลข่าวสารแบบเปิด กระจายทั่วทั้งระบบ และมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

(๓.๓) มีกระบวนการทำงานและกระบวนการตัดสินใจแบบเปิดโดยการออกแบบกระบวนการทำงานและการตัดสินใจให้เป็นแบบเปิดตลอดในทุกขั้นตอนที่สำคัญ

๔) หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม หลักการที่ควรพิจารณา คือ

(๔.๑) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นโยบาย แผนงานและงบประมาณ โดยการเข้าร่วมในมิติของข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการรับรู้

(๔.๒) การเข้าถึงการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจโดยการเข้าร่วมในมิติของการตกลงใจซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการกระทำหรือการปฏิบัติการ

(๔.๓) การเข้าถึงการกำกับควบคุมผลกระทบ มาตรฐาน เป้าหมาย และผลกระทบ โดยการเข้าร่วมในมิติของการคาดหวังผลซึ่งเป็นเนื้อหาของการเข้าร่วมในระดับของการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์

๕) หลักความรับผิดชอบ รับการตรวจสอบสาธารณะ มีหลักประกันสามารถตรวจสอบได้ หลักการที่ควรพิจารณา คือ

(๕.๑) มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนเป็นพันธะสัญญาโดยวางกรอบความรับผิดชอบต่อให้มีขอบเขตชัดเจนและมีข้อมูลผูกพันที่แน่นอน

(๕.๒) มีมาตรการกำกับควบคุมที่แน่นอนสม่ำเสมอโดยสามารถรักษากรอบที่กำหนดไว้ให้ดำเนินอย่างต่อเนื่องได้

(๕.๓) มีการติดตามประเมินวัดผลที่ต่อเนื่องและน่าเชื่อถือโดยรักษามาตรฐานไว้ให้อยู่ในกรอบที่ยอมรับได้

๖) หลักความคุ้มค่าหรือหลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักการที่ควรพิจารณาคือ

(๖.๑) มีการเพิ่มความสามารถในการทำงาน โดยให้มีการเพิ่มในเรื่องของความสามารถมีส่วนที่มากกว่าการเพิ่มของต้นทุนที่เป็นมูลค่าและเป็นคุณค่า

(๖.๒) มีการวัดการสร้างความสามารถและศักยภาพการทำงาน เพื่อผลิตโดยให้การเพิ่มของผลิตมีสัดส่วนที่ผันไปในทางบวกตามต้นทุนในการเพิ่มความสามารถ

(๖.๓) มีการวัดเพิ่มผลผลิตการทำงาน การควบคุมความเสี่ยงและการลดความสูญเสียเพื่อเพิ่มมูลค่าและประโยชน์ที่^{๒๕}ได้

^{๒๕} เขาวนระ ไตรมาศ, การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยความสามารถของคนในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗), หน้า ๑ - ๓๕.

สถาบันพระปกเกล้า ให้ความหมายจากงานวิจัยเรื่องทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและได้ให้ความหมายว่าธรรมาภิบาลว่า ทำหน้าที่เป็นกลไกเครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งมีความชอบธรรมทางการกฎหมายมีเสถียรภาพมีโครงสร้างและกระบวนการ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน^{๒๖}

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาลเป็นระบบโครงสร้างกระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี^{๒๗}

สมคิด บางโม ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีคุณธรรมมุ่งให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี มีความสุขและบ้านเมืองประกอบด้วยภาครัฐภาคเอกชน (ธุรกิจ) และภาคประชาสังคม (ประชาชนทั่วไป) นั่นคือให้ทุกภาคส่วนของบ้านเมืองได้รับความเป็นเมืองและมีความสุข^{๒๘}

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล ให้ความหมายว่า ในการเขียนหนังสือเรื่องธรรมาภิบาลกับสังคมไทยมีใจความตอนหนึ่งว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนของสังคมคือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองอย่างสมดุลส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพ^{๒๙}

ณดา จันทรสม ให้ความหมายว่า “การบริหารจัดการที่ดี” หรือ “ธรรมาภิบาล” หมายถึงกระบวนการตัดสินใจ และการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะและสิทธิมนุษยชน โดยหลักการบริหารจัดการที่ดีต้องปราศจากการบิดเบือนใช้ประโยชน์ในทางที่ผิดและคอร์รัปชัน และเป็นไปตามกฎแห่งกฎหมาย^{๓๐}

^{๒๖} สถาบันพระปกเกล้า, ทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

^{๒๗} บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๒๘} สมคิด บางโม, จริยธรรมทางธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนวิทย์การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๕.

^{๒๙} ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชณี ภูตระกูล, ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๓๐} ณดา จันทรสม, ธรรมาภิบาลกับการกระจายอำนาจ, (กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักหลักธรรมาภิบาลสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ๖ หลักคือ

๑. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

๒. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจขยันอดทนมีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

๔. หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็นการไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์และการแสดงประชามติ

๕. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหาร

Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้ได้วางหลักการและทฤษฎีต่างๆ ในแง่ของมนุษย์และเชื่อถือว่าพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ย่อมเป็นบ่อเกิดแห่งการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคม Weber มองว่าพฤติกรรมของคนจำเป็นต้องมีการควบคุมและสิ่งที่เป็นจำเป็นสำหรับมนุษย์ก็คือ การจัดระบบสังคมและองค์การให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างศาสนากับเศรษฐกิจและสังคมโดยเฉพาะเศรษฐกิจและสังคม Weber มองว่าการรวมพลังทางเศรษฐกิจในสังคมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมารวมกันเพื่อให้ได้พลังในการผลิตและบริโภคจะเห็นได้ว่า Weber เป็นผู้หนึ่งที่ได้นำถึงพฤติกรรมของมนุษย์หรือธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งจะได้รับการควบคุมเพื่อเป็นการวางจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน ลักษณะสังคมที่มีความสัมพันธ์กับมนุษย์ Weber ได้แบ่งลักษณะของสังคมออกมาเป็น ๓ ลักษณะใหญ่ๆ คือ

๑. ระบบประเพณีนิยม (Traditional System)

๒. ระบบเผด็จการ (Autocratic System)

๓. ระบบประชาธิปไตย (Democratic System)

ผลงานของ Weber ที่วงการบริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการให้ความหมายว่าของการจัดระบบงานแบบราชการ เขาได้ให้ลักษณะของการบริหารงานแบบราชการไว้ ๕ ประการ คือ

๑. เป็นการจัดระบบบริหารโดยใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มีนโยบายที่แน่นอน มีระบบงานประจำ และปฏิบัติตามกฎหมาย

๒. มีการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น กล่าวคือจะต้องมีผู้บังคับบัญชาในลำดับชั้นสูงเรียงลงมาตามลำดับจนถึงขั้นต่ำสุด ซึ่งในการบริหารงานก็จะต้องบริหารและนิเทศงานจะเกิดจากผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่จะต้องนิเทศงานผู้ร่วมงานชั้นต่ำลงมาตามลำดับ

๓. การบริหารงานขึ้นอยู่กับทิศทางของการปฏิบัติงานตามเอกสารเป็นประการสำคัญซึ่งถือว่าเป็นการบริหารงานในระบบแบบแผน แต่ก็มีผลอย่างหนึ่งที่จะต้องให้การบริหารงานนอกกรอบซึ่งหมายความว่า เป็นการสั่งงานตามคำสั่งที่เป็นคำพูดหรือด้วยวาจา หรืออาจจะเป็นการสัมพันธ์กันเป็นเรื่องส่วนตัวก็ได้ แต่โดยหลักการของการบริหารงานในระบบราชการถือว่าการบริหารงานที่เป็นเอกสารเพียงเท่านั้น

๔. การบริหารงานถือเป็นการบริหารงานและการปฏิบัติการเต็มเวลา (Full-time Administration) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของสังคมและของหมู่คณะหรือกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้และในการบริหารงานจำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น

๕. การบริหารเกิดขึ้นจากการที่ได้จัดให้มีความมั่นคงและจัดนโยบายของการทำงานทั่วไปที่ทำให้ผู้อื่นมีความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งและถูกต้องอย่างมากที่สุดจนยึดถือเป็นแบบอย่างได้

คุณลักษณะของระบบราชการตามที่ได้กล่าวมานี้ ทำให้มองเห็นว่าลักษณะการปกครองในรูปของระบบราชการของ Weber นี้ได้ลึบไปว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีชีวิตจิตใจ สภาพของจิตของคนแต่ละคนย่อมมีไม่เหมือนกัน การบริหารงานจึงต้องคิดคำนึงถึงภาวะจิตหรือจิตวิทยาสังคมจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของผู้ร่วมงานในแต่ละคน การบริหารงานนอกกรอบของกลุ่มและอิทธิพลของสภาพสังคมส่วนใหญ่^{๓๑}

ไซมอน ให้ความหมายว่า การบริหารคือกิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน^{๓๒}

แคมเบล และคณะ ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^{๓๓} โดยทั่วไปแล้ว เมื่อกล่าวถึงการมีส่วนร่วมแล้วก็จะกล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองเสียเป็นส่วนมาก ในที่นี้จะกล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมกล่าวคือทุกๆ คนในองค์กรได้มีโอกาสที่จะเข้ามามีส่วนร่วมกันบริหารงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

^{๓๑} ปัญญา คล้ายเดช และคณะ, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนิพนธ์, ๒๕๔๓).MAXX

^{๓๒} Simon Herbert, **A Public Administration**, (New York : Alfreod A Kuopf, 1993), p 3.

^{๓๓} Campbell, Roaid F. And Others, **Introduction to EducationalAdministration**, (Boston : Allyn and Bacon, 1997), p 6.

จันทราณี สงวนนาม ให้ความหมายว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม^{๓๔}

ศรินาถ นันทวัฒน์ภิมย์ ให้ความหมายว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๓๕}

อุทัย เลาหิเชียร ให้ความหมายว่า การบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญสองประการคือการมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งและการมีส่วนร่วมกันอีกประการหนึ่ง เพื่อที่จะให้เข้าใจยิ่งขึ้น องค์ประกอบของการบริหารอาจแบ่งออกให้ละเอียดได้เป็น ๕ ประการ ดังนี้ ๑. มีคนร่วมอยู่ด้วย, ๒. มีการกระทำ, ๓. มีการปฏิสัมพันธ์, ๔. มีกิจกรรมร่วมกัน, ๕. เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างหนึ่งอย่างใดที่กำหนด^{๓๖}

ยุทธ ไกยวรรณ ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนให้คนอื่นทำงานแทน โดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) ข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยการบริหาร (Factor Management) ด้วย^{๓๗}

สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยอาศัยบุคคลอื่น กลุ่มคน องค์กรต่างๆ ในการมีส่วนร่วมในการจัดการเรื่องนั้นๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้การบริหารงาน ได้ก็ตามผู้บริหารจะต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและรอบรู้

^{๓๔} จันทราณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (กรุงเทพมหานคร : ม.ท.ป., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^{๓๕} ศรินาถ นันทวัฒน์ภิมย์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน”, *ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

^{๓๖} อุทัย เลาหิเชียร, *รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๓ – ๕.

^{๓๗} ยุทธ ไกยวรรณ, *การบริหารการผลิต*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

งานทั้งระบบ กล้าตัดสินใจสั่งการโดยใช้ความพร้อมของข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารและสามารถในการบริหารทรัพยากรโดยให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาชนบทที่ปรากฏในสังคม นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๐ และปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙) เป็นต้นมา ต่อมาเมื่อเกิดวิกฤติเศรษฐกิจการมีส่วนร่วมถูกเปลี่ยนนัยเป็นเรื่องของการกระจายอำนาจทางการปกครอง มีการตั้งเอาองค์การการพัฒนาเอกชนและภาคส่วนสาธารณะเข้ามามีส่วนในการพัฒนาภายใต้กรอบเศรษฐกิจพอเพียง และยังคงมีนัยยะของความหมายเช่นนี้ จนถึงปัจจุบันการมีส่วนร่วมทางสังคมเป็นกรอบคิดฝ่ายตะวันตกเกิดขึ้นควบคู่กับความเชื่อในระบอบประชาธิปไตยที่เชื่อเรื่องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างประชาชน^{๓๘}

ความหมายโดยรูปศัพท์นั้น ต้องอาศัยจากความหมายของสามัญชนโดยทั่วไปที่เข้าใจกันได้ ในสังคม จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้ให้ความหมายว่าเอาไว้ว่า “ส่วน” นั้นเป็นคำนามแปลว่า “สิ่งที่แบ่งจากส่วนรวม”^{๓๙} ส่วน “ร่วม” เป็นคำช่วยกริยาแปลว่า “มีส่วนร่วมอยู่ด้วยกัน”^{๔๐} การมีส่วนร่วมเป็นการสังสรรค์ทางสังคม มักมีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่ม โดยที่มีการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มขึ้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย^{๔๑}

ปัจจุบันแนวคิดการมีส่วนร่วมต่อการดำเนินการ มีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นผลที่เกิดขึ้นของความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและความรับผิดชอบร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีผู้ให้ความหมายว่าของการมีส่วนร่วมไว้มากมาย แตกต่างกันไปตามบริบทที่เกี่ยวข้องและการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติความหมายที่การมีส่วนร่วมคือ

อาร์มสไตน์ ให้ความหมายและแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นบันไดการมีส่วนร่วม(participation Ladder) ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ในขั้นที่ ๑ ของบันไดคือ ขั้นถูกจัดกระทำและขั้นที่ ๒ คือขั้นบำบัดรักษานั้นเรียกว่าการมีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าไม่ถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ ในกรณีนี้จะมีกลุ่มบุคคลจำนวนน้อยที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตัดสินใจโดยไม่มีการพูดเนื้อหา วิธีการของการตัดสินใจหรือตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่นั้น ขั้นที่ ๒ นี้สร้างขึ้นมาก็เพื่อที่จะ

^{๓๘} กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น, รายงานการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม : กองทุนสวัสดิการชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น, (ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์, ๒๕๕๕) หน้า ๓๑.

^{๓๙} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานามีบุ๊กส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๗๘๐.

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๖๙.

^{๔๑} นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๑๗.

ทดแทนการมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือควบคุมโครงการ แต่จะช่วยให้ผู้กุมอำนาจอยู่ดำเนินการให้การศึกษา (educate) หรือการทำการรักษา(cure) ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมบันไดขั้นที่ ๓ ขึ้นรับฟังข่าวสารและขั้นที่ ๔ ขึ้นปรึกษานั้นความเห็นหรือข้อคิดรับประกันได้ว่าความคิดเห็นของพวกเขาจะได้รับการเอาใจใส่จากผู้มีอำนาจเต็มเมื่อการมีส่วนร่วมถูกจำกัดอยู่ในระดับเหล่านี้ จึงไม่มีทางที่จะทำการเปลี่ยนสภาพได้ ส่วนในขั้นที่ ๕ ขึ้นปลดปล่อยเป็นขั้นสูงของการมีส่วนร่วมบางส่วนที่ยอมให้คนจนให้คำแนะนำได้แต่ก็ยังคงไว้ซึ่งสิทธิในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจต่อไป บันไดระดับสูงขึ้นไปเป็นระดับที่เรียกว่า อำนาจเป็นของประชาชนซึ่งเพิ่มระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นประชาชนสามารถเข้าไปสู่ขั้นที่ ๖ ขึ้นเป็นหุ้นส่วนซึ่งจะทำให้เขาสามารถเข้าร่วมในการเจรจาเพื่อผลได้เสียกับผู้ที่มีอำนาจดั้งเดิม ส่วนในขั้นที่ ๗ ขึ้นใช้อำนาจผ่านตัวแทนและขั้นที่ ๘ ขึ้นควบคุมโดยประชาชนเป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทนหรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

อาร์มสไตน์ ยังได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมทั้ง ๘ ขั้นตอนของตนให้เป็น ๓ ขั้นใหญ่ซึ่งเป็นการแบ่งที่ทำได้ยาวนานไว้ในบันได ๘ ขั้น โดยมีเนื้อหาของการแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอนใหญ่ สรุปได้ดังต่อไปนี้

ระดับที่ ๑ ระดับการมีส่วนร่วมเทียม(pseudo participation) หรือการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ (passive participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมไม่มีอำนาจใดๆ ในการตัดสินใจ แต่เป็นฝ่ายกระทำตามการตัดสินใจของบุคคลอื่นเท่านั้น

ระดับที่ ๒ ระดับการมีส่วนร่วมบางส่วน(partial participation) การมีส่วนร่วมในระดับนี้ผู้เข้าร่วมมีส่วนในการเสนอความคิดเห็นแต่อำนาจในการตัดสินใจจะอยู่ที่บุคคลอื่น

ระดับที่ ๓ ระดับการมีส่วนร่วมที่แท้จริง(genuine participation) การมีส่วนร่วมระดับนี้ความคิดเห็นของบุคคลที่เข้าร่วมได้รับฟังและยอมรับเป็นส่วนใหญ่ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้เข้าร่วมนั่นเอง ดังนั้นเพื่อแสดงว่าการมีส่วนร่วม ๗ ขั้น นั้นมีความเป็นคู่ขนานกันจึงแสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงบันไดของการมีส่วนร่วม ๘ ขั้น ของอาร์มสไตน์ (Amstein)^{๔๒}

ขั้นควบคุมประชาชน (Citizen Control)	การมีส่วนร่วมระดับพิธีกรรมหรือการมีส่วนร่วมบางส่วน (Degree of tokenism of partial participation)
ขั้นการใช้อำนาจผ่านตัวแทน (Delegated Power)	
ขั้นเป็นหุ้นส่วน (partnership)	
ขั้นปลดปล่อย (placation)	การมีส่วนร่วมระดับอำนาจเป็นของประชาชน (degree of citizen power)
ขั้นปรึกษา (consultation)	
ขั้นรับฟังข่าวสาร (information)	
ขั้นบำบัดรักษา (therapy)	การมีส่วนร่วมเทียมหรือการไม่มีส่วนร่วม (pseudo – participation or non Participation)
ขั้นถูกจัดกระทำ (manipulation)	

^{๔๒} Amstein, S.R. (1969. July), “Ladder of Citizen Participation”, (Journal of American Institute of Planners) p. 216 – 224.

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการพัฒนาทั้งในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาและร่วมตรวจสอบโดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผนตัดสินใจและปฏิบัติตามแผนร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ร่วมติดตามประเมินผลและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบถึงประชาชน ชุมชนและเครือข่ายทุกรูปแบบในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของบุคคลๆ คนเดียวไม่สามารถที่จะทำกิจกรรมทุกอย่างได้ด้วยตนเองทั้งนี้มีข้อจำกัดในทางด้านชีววิทยา ทางด้านสังคมและทางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมจึงมีความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้การทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายก็จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนจะมาร่วมมีบทบาทในการบริหารจัดการองค์การนั้นเป็นรูปธรรมตามได้ศึกษาจากทฤษฎีข้างต้นนั้น

๒.๕ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาคราชการนั้น (International Association for Public Participation) ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้^{๔๓}

๑. การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุดแต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาคราชการจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่างๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ และ การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่างๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๓. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

๔. ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วมโดยเป็นส่วนร่วมกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

^{๔๓} เอกสารประกอบการประชุม, การมีส่วนร่วมของประชาชน, (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙) หน้า ๑ - ๒.

๕. การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงสุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่างๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ ให้ความหมายและได้จำแนกทฤษฎีการมีส่วนร่วมออกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่คือ

๑. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน (Representative) ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำเป็นเครื่องหมายของการที่จะให้หลักประกันกับการบริหารงานที่ดี อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่บรรดาผู้นำต่างๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง ส่วนผู้ตามนั้นเป็นเพียงไม้ประดับเท่านั้น

๒. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory democracy) ทฤษฎีนี้การมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแค่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้ง หรือถอดถอนผู้นำ แต่ยังรวมไปถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบนั้นคือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วมที่นับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม “การมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา การเข้าไปมีเสียงในการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาผลกระทบของนโยบายเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงเป็นนโยบายใหม่ในครั้งต่อไปด้วย”

ดวงจิต แก้วอุบล ให้ความหมายว่า หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมเป็นการพัฒนาชุมชนโดยสมาชิกในชุมชน มีการร่วมมือระหว่างกัน ด้วยข้อเท็จจริงและความเชื่อที่ว่าจะงานจะสำเร็จได้ก็ด้วยความร่วมมือของสมาชิก เพื่อการนำไปสู่การดำรงชีวิตในสังคมเดียวกัน ดังหลักการนี้

- ๑) มีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสาร
- ๒) มีส่วนร่วมในการคิด
- ๓) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ๔) มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการ
- ๕) มีส่วนร่วมในการประเมินผล
- ๖) มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

ทั้งยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการนำเอาประชาชนมาเป็นผู้พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลง แทนการเป็นผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ เพราะไม่ว่าพวกเขาจะร่วมกิจกรรมใดๆ ก็จะทำให้พวกเขารับรู้ขั้นตอนต่างๆ ทุกขั้นตอนในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

^{๔๔} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมพฤติกรรมในองค์กรหน่วยที่ ๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๖๔๒.

^{๔๕} ดิน ปรัชญพฤทธิ, การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

นับตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ และการวางแผน ซึ่งทั้งหมดนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา^{๔๖}

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจการร่วมปฏิบัติ และการร่วมมือรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวประชาชนเอง^{๔๗}

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนว่า “เป็นกระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐ หรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยยึดหลักการว่า สมาชิกในชุมชนนั้นๆ จะต้องร่วมมือกันวางแผนและการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการหรือแก้ปัญหของประชาชนในชุมชน”^{๔๘}

วิภาส ทองสุทธิ ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณานโยบายและการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือเป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม^{๔๙}

โคเฮน และอ็พฮอฟ ให้ความหมายว่า แนวคิดการมีส่วนร่วมโดย มีรายละเอียดเป็นขั้นตอนดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน (Planning) คือ การมีส่วนร่วมในการประชุมให้ความคิดเห็นในกระบวนการจัดวางแผนงาน โครงการ การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากรการดำเนินการล่วงหน้าของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. การมีส่วนร่วมด้านการจัดสรรหาทรัพยากร (Allocation) คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการช่วยเหลือจัดหา หรือสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์หรือเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน (Co-ordination) คือ การมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน ติดต่อสื่อสาร รับผิดชอบร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

^{๔๖} ดวงจิต แก้วอุบล, การศึกษากับการพัฒนาชุมชน, (สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา, ๒๕๔๒), หน้า ๘ - ๙.

^{๔๗} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด นิติบุคคลไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๙.

^{๔๘} ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชน”, วารสารพัฒนาชุมชน ๒, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕ (กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑) : ๒๔ - ๒๕.

^{๔๙} วิภาส ทองสุทธิ, การบริหารจัดการที่ดี, (กรุงเทพ : อินทภาษา, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗๒.

๔. การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล (Evaluation) คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์รูปแบบ ตรวจสอบการทำงานตามแผนงานโครงการต่างๆ ร่วมกับโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๕๐}

เจมส์ ค็อกซ์ ปิ่นทอง แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ ๔ ขั้นตอน คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา

๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม

๓. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน

๔. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล^{๕๑}

สถาบันพระปกเกล้า แบ่งกระบวนการของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นพลวัตหรือขั้นตอนการมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ๔ ขั้นตอน คือ

๑. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้ การเข้าถึงเกี่ยวกับการวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม

๒. การปฏิบัติการ ดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ และการตัดสินใจ

๓. การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์หรือผลกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

๔. การติดตามประเมินผลเกี่ยวข้องกับการพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลกิจกรรมต่าง ๆ และพิจารณาวิธีการที่จะดำเนินการต่อเนื่องต่อไป ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการคิดเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรม^{๕๒}

สรุปได้ว่า แนวคิดการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น ร่วมคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลในกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างปลูกฝังจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของกิจกรรมและโครงการ การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาต่างๆ ภายในภายในหน่วยงานเพื่อจัดลำดับความสำคัญของแก้ปัญหาภายในหน่วยงาน และการร่วมในการจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ

๒) ด้านการวางแผนการบริหารงาน หมายถึง ร่วมช่วยเหลือด้วยทรัพยากรร่วมออกแรงงาน ร่วมออกวัสดุ ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแทนประชาสัมพันธ์ภายใน

^{๕๐} Cohen, John M., and Up Hoff Norman T., "Participation's Place in Rural Development: seeking Clarity though Specificity". World Development. (New York : Mc Graw - Hill, 1980), p.213 – 235.

^{๕๑} เจมส์ ค็อกซ์ ปิ่นทอง, การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓.

^{๕๒} สถาบันพระปกเกล้า, เทคนิคการมีส่วนร่วมของประชาชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔.

หน่วยงาน มีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการต่างๆ ตลอดถึงมีส่วนร่วมในการประชุมเมื่อมีการบริหารงานด้านกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ

๓) ด้านการรับผลประโยชน์ หมายถึงการร่วมรับผลประโยชน์ทางด้านวัสดุเช่น ค่าตอบแทนหรือเงินรางวัล รับผลประโยชน์ทางด้านสังคม เช่น เกียรติยศชื่อเสียงหรือรับประโยชน์ส่วนบุคคล เช่น ได้ไปทัศนศึกษาดูงานในสถานที่ต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการรับงานจ้างเหมา จัดซื้อวัสดุในโครงการที่จัดขึ้น

๔) ด้านการติดตามและประเมินผล หมายถึงการที่บุคลากรเข้าร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในหน่วยงานรับทราบรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม ร่วมควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนการบริหารของภายในหน่วยงาน เช่น ตรวจสอบด้านการเงิน การติดตามความชัดเจนของการบริหารงานของภายในหน่วยงาน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้เพื่อกำหนดจะพัฒนาการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์

ความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้นักวิชาการหลากหลายท่านได้แสดงทรรศนะไว้ดังนี้

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ ให้ความหมายว่า ถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมของประชาชนถ้ามองในแง่ของการบริหารงานพัฒนาแล้วมีดังนี้

๑) จะช่วยให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

๒) ประชาชนจะมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น

๓) การดำเนินโครงการจะราบรื่นได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

๔) โครงการจะให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนามากขึ้น

๕) จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น และรวมถึงระบบการมีส่วนร่วม (Participative group)

การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น ประสิทธิภาพเกี่ยวกับหน่วยงานมีโครงสร้าง นโยบายการดำเนินงานและใช้วิธีการให้บรรลุถึงเป้าหมายโดยใช้วิธีการที่ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกับคุณภาพของคนในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา กิจกรรมสำคัญที่ต้องทำคือ ผลักดันให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active participation) ในการดำเนินงานพัฒนา ทั้งนี้ก็เนื่องจากหลักสำคัญที่ว่า

๑) การมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่นความต้องการและเจตคติของประชาชน

๒) ถ้าประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหาและวางแผนพัฒนาแล้วและให้ประชาชนยอมรับแผนงาน โครงการพัฒนานั้น ๆ

๓) เป็นการสร้างประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน คือ การที่ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง^{๕๓}

สรุปได้ว่า การให้บุคคลมีส่วนร่วมในการบริหาร จะเป็นสิ่งที่ช่วยบุคคลมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนเองได้ การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ขององค์การย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การให้มีส่วนร่วมในการบริหารมิใช่จะเป็นประโยชน์สำหรับบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหารอีกด้วย การที่ผู้บริหารได้ทราบความคิดเห็นของบุคคลก็ย่อมช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องยิ่งขึ้น และนอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องที่วุ่น หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือสิ่งที่ตกลงร่วมกัน

สำนักงานมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาย่อมก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และสร้างความเจริญให้กับชุมชนหรือหมู่บ้านของตนผ่านกิจกรรมกระบวนการกระทำตามโครงการ

๒. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการสะท้อนถึงความจริงใจของรัฐที่มีต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีเสรีภาพในการตัดสินใจ และกำหนดชะตากรรมของท้องถิ่นของตน

๓. เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น ได้ถูกต้องตรงประเด็น

๔. เป็นสร้างการลงมิตร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจเนื่องจากเป็นข้อตกลงที่จะเกิดจากการยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม

๕. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพราะในกระบวนการมีส่วนร่วม ย่อมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อคิดเห็นระหว่างกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเสมือนเวทีในการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก

๖. เป็นการสนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่น และความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น

๗. ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน อันเนื่องมาจากโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นในหมู่บ้าน และจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการดูแลรักษา^{๕๔}

เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล ให้ความหมายว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนดังต่อไปนี้

๑. ประชาชนตระหนักในปัญหาของตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

๒. ประชาชนมีโอกาสที่จะได้ใช้ และพัฒนาความสามารถของตนเอง

๓. เป็นการระดมทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

^{๕๓} ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์, การมีส่วนร่วมของประชาชน. พัฒนาชุมชน ๒๗ (๒), ๒๕๓๑, หน้า ๒๔.

^{๕๔} สำนักงานมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการจัดการและการประเมินโครงการ, (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๕.

๔. ประชาชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนามีความมั่นคงถาวรต่อเนื่อง
 ๕. เป็นกระบวนการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนนั้นมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ

๖. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีอำนาจในการพัฒนาชุมชนตนเอง^{๕๕}

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของชุมชน ในลักษณะบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร ซึ่งเป็นการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมติดตามประเมินผล โดยกระบวนการดังกล่าวเป็นการดำเนินการโดยประชาชน องค์กรชุมชนบนพื้นฐานการพึ่งตนเองของชุมชนให้มากที่สุด

๒.๖ แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงาน

๒.๖.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเดมมิง Edward Deming

ดับเบิลยู เอ็ดเวิร์ดส เดมมิง (W. Edwards Deming) เป็นผู้นำแนวความคิดเชิงสถิติ (Statistical Thinking) และวิธีการปรับปรุงคุณภาพ (Methods for Quality Improvement) มาสู่ประเทศญี่ปุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ในช่วงเวลานั้นวงการอุตสาหกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกาเติบโตเป็นอย่างมาก เนื่องจากอเมริกาเป็นผู้ชนะสงคราม สินค้าทุกชนิดที่สามารถผลิตได้ ก็จะสามารถขายได้แน่นอน ต่างจากสถานการณ์ของญี่ปุ่นซึ่งเป็นผู้แพ้สงคราม ฐานสำคัญของอุตสาหกรรมซึ่งได้รับความเสียหายจากระเบิดปรมาณู กำลังถูกปรับปรุงขึ้นใหม่ ทรัพยากรธรรมชาติที่ได้รับความเสียหายก็มีน้อยลง และชื่อเสียงในการผลิตสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพก็แพร่กระจายไปทั่ว ผู้บริหารของญี่ปุ่นจึงได้หันมาสนใจในแนวความคิดของเดมมิง และได้เชิญเขามายังญี่ปุ่น ซึ่งผู้บริหารของญี่ปุ่นได้ทำความเข้าใจกับปรัชญาคุณภาพของเดมมิง และนำหลักการทางสถิติมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ เดมมิงพบว่า บรรยากาศของญี่ปุ่นเป็นไปในทางที่จะสนับสนุนแนวความคิดของเขานั้นคือ ชาวญี่ปุ่นมีพื้นฐานทางสถิติและคณิตศาสตร์ที่ดี ผู้บริหารของญี่ปุ่นมีความกระตือรือร้น ที่จะฟังความคิดของเขา สิ่งแรกที่เขาบรรยายในการสัมมนาคือกฎข้อบังคับและหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีในนามปรัชญาคุณภาพ ๑๔ ข้อของเดมมิง (Deming's 14 Points) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือและปฏิบัติเป็นอันดับแรก ปรัชญาคุณภาพ ๑๔ ข้อของเดมมิง (Deming's 14 Points) ๑) สร้างวัตถุประสงค์แน่วแน่ในการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการ ๒) นำเอาปรัชญาใหม่มาใช้ : การไม่ยอมรับความไม่มีคุณภาพ ๓) หยุดใช้หลักการตรวจสอบคุณภาพที่ตัวสินค้า : ปรับปรุงที่กระบวนการทำงาน ๔) หยุดเลือกผู้ส่งมอบสินค้าที่ราคาถูกแต่เลือกโดยเน้นที่คุณภาพ ๕) เป็นหน้าที่หลักของการจัดการที่จะปรับปรุง กระบวนการทำงานสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ๖) จัดให้มีการอบรม ๗) จัดให้มีการพัฒนาผู้นำ: ช่วยเหลือ ชี้แนะ ๘) กำจัดความเกลียดกลัว สอนให้กล้าถาม กล้าเสนอความเห็น กล้าคิดและกล้าทำ ๙) กำจัด อุปสรรคการทำงานระหว่างส่วนงาน: สอนให้ทำงานเป็นทีม

^{๕๕} เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๕, หน้า ๑๔ – ๑๕.

โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กรมากกว่าวัตถุประสงค์ของสายงานหรือส่วนงาน ๑๐) เลิกใช้สโลแกนภาพรวมสำหรับพนักงาน: หากพนักงานทำงานเป็นทีมและต้องการมีสโลแกนของทีมองค์กรต้องยอมให้ทำได้ ๑๑) เลิกเน้นที่จำนวนตัวเลข: เน้นที่คุณภาพ ๑๒) กำจัด อุปสรรคที่ไม่เอื้อต่อการการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย : ไร้ภาวะผู้นำ ขาดการการอบรมที่เพียงพอ ขาดเครื่องมือหรือกระบวนการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ๑๓) จัดให้มีการให้ความรู้และอบรมแก่พนักงานทุกระดับทั้งผู้บริหารและพนักงานต้องมีการอบรมเรื่องตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือทางสถิติ และการทำงานเป็นทีมและ ๑๔) ลงมือทำ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงองค์กร: คุณภาพเป็นเรื่องของทุกคนทั้งผู้บริหารสูงสุดจนถึงพนักงานระดับล่างสุด ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นและสนับสนุนเรื่องคุณภาพ วงจร PDCA หรือวงจรเดมมิง ประกอบด้วย ๑) PLAN หมายถึง วางแผน ได้แก่ วางแผนการปฏิบัติงาน วางแผนการดำเนินงาน วางแผนการปรับปรุงงาน ๒) DO ปฏิบัติ หมายถึง ทำให้ถูกต้อง ตรวจสอบทุกขั้นตอน ๓) CHECK หมายถึง ตรวจสอบ ได้แก่ ตรวจสอบวิธีการ ระยะเวลา การประเมินผลการดำเนินงาน ๔) ACTION หมายถึง ปรับปรุง ได้แก่ ขอบกพร่องเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จข้อดีของ PDCA คือ สามารถจัดการงานประจำวันได้ดีขึ้น แก้ไขปัญหาได้รวดเร็วตรงจุด ช่วยในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และช่วยปรับเปลี่ยนการทดลองกระบวนการใหม่^{๕๖}

พุทธทาสภิกขุ (เจือม อินทปญโญ) ให้ความหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพ การงานประเภทใด จำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักจักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น^{๕๗}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ให้ความหมายว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังนึกไม่ชัดว่า คำว่าประสิทธิภาพนี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่าประสิทธิภาพ ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกัน คำว่าลัทธิ ก็แปลว่าความสำเร็จ ถ้าเติม “ป” เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ปลัทธิ” แปลว่าความสำเร็จทั่วแล้วก็มีภาพหรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไร ทำนองนี้ แต่นี้ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริง ความหมายทั่วๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้วอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้เป็น เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้า

^{๕๖} อภิขี กิจเขวงกุล, แนวคิดและทฤษฎี Edward Deming. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://vatchareeporndba.blogspot.com/2012/10/11-edward-damming.html>. [๒๔ เม.ย. ๒๕๕๖].

^{๕๗} พุทธทาสภิกขุ, คู่มือมนุษย์ (ฉบับคำสมบุรณ์), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

นั้นทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้วคำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่า จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่า พระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อนหรือว่า พระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^{๕๘}

Getzels ให้ความหมายว่า การดำเนินงานขององค์การใดก็ตามถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ รับผิดชอบหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่จะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไร อย่างไร^{๕๙}

Schermmerhon et al ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual attributes) ความพยายามในการทำงาน (Work effort) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization support) รูปแบบแสดงได้ดังนี้

Performance = Individual attributes x Work effect x Organizational support

ส่วนประกอบแต่ละส่วนเขียนโดยละเอียดได้ ดังนี้^{๖๐}

๑. ลักษณะเฉพาะบุคคล (Individual attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะทางประชากร (Demographic characteristics) เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ

๑.๒ ศักยภาพของบุคคล (Competency characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถความถนัดและความชำนาญของบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษาฝึกอบรมตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่างๆ และเป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

๑.๓ คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological characteristics) ได้แก่ ทักษะ ค่านิยมการรับรู้ บุคลิกภาพของแต่ละคน

๒. ระดับแรงจูงใจระดับความพยายาม (Work effort) ถือเป็นเรื่องเดียวกันเพราะระดับแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามในการพัฒนางานและการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ

^{๕๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๕๙} Getzels J.W., Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students, (NewYork : Wiley, 1957), p. 176.

^{๖๐} Schermmerhon, J.R. et al, Managing organization behavior, USA : John Willey & Sons, 1982), p. 69.

ได้นั้นจะต้องใช้ความพยายามทั้งสิ้น ซึ่งแรงจูงใจที่กำหนดความพยายามนี้จะไปสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงสนับสนุนจากองค์กรและทั้งหมดจะกำหนดระดับผลการปฏิบัติงาน

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

ดาร์นี จุนเจริญวงศา ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มี ต่องานที่เข้าปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใดและถ้าพบว่าดี ก็จะทำให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน^{๖๑}

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ความหมายว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้^{๖๒}

๑. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๒. เศรษฐกิจเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน

๓. ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น

๔. เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม บุคคลนั้นย่อมจะรักงาน

๕. ความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา มีอิสระในการทำงานเป็นเหตุให้คนตั้งใจทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจใดก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างเต็มความสามารถและเต็มกำลัง โดยมีแรงจูงใจหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และมีความสุขในการทำงานอย่างจริงจัง

^{๖๑} ดาร์นี จุนเจริญวงศา, **การจัดการความรู้**, (ชลบุรี : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ. ถ่ายเอกสาร ๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

^{๖๒} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๒ – ๑๒๓.

๒.๗ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจของนักเศรษฐศาสตร์มีมานานแล้ว สามารถรวบรวมแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงหลายท่านไว้ ดังนี้

สมิท ให้ความหมายว่า ถึงการศึกษาช่วยให้แรงงานมีความเชี่ยวชาญมากขึ้นซึ่งมีผลทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การศึกษาช่วยให้ป้องกันมิให้คนงานเกิดความล้าหลัง เพราะมีความรู้ใหม่ๆ ทำให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การศึกษายังช่วยให้เกิดความมั่นคงทางสังคมและการเมืองด้วย การที่ผู้ใช้แรงงานมีการศึกษามากขึ้น ทำให้เขาละทิ้งความเชื่อที่ปราศจากเหตุผลเป็นผู้ที่มีเหตุผล มีความคิดที่รอบคอบสุขุม มีความประพฤติที่ดีงามอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรม

มัลธัส ให้ความหมายว่า เกี่ยวกับการแสดงความเห็นด้วยกับข้อคิดเห็นของสมิทและยังย้ำอีกว่าการศึกษช่วยให้ผู้ที่ได้รับการศึกษามองเห็นการณ์ไกล มีการวางแผนการดำเนินชีวิตที่ดี โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนครอบครัว ซึ่งจะทำให้ครอบครัวอยู่ด้วยความสุข ปราศจากปัญหาหรือความยากลำบาก เมื่อเปรียบเทียบกับครอบครัวที่ไร้การศึกษา

ซีเนียร์ ให้ความหมายว่า ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการมองการณ์ไกล โดยมองในแง่ว่า ผู้ที่มีการศึกษาย่อมตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ตนมีอยู่ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัวของตน ดังนั้น เพื่อความมั่นคงในอนาคตจึงจำเป็นที่การเก็บออมไว้ใช้จ่ายในคราวจำเป็นทำให้เงินออมเพิ่มขึ้น ซึ่งก็มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจด้วย นอกจากนี้ ซีเนียร์ยังกล่าวว่าการศึกษช่วยลดการเพิ่มของประชากร ถ้าประชากรเพิ่มเร็วเกินไป ในประเทศที่ขาดทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยการผลิตอื่นๆ ก็อาจเป็นผลเสียต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศนั้นๆ

แมคคูลอช ให้ความหมายและความสำคัญถึงการศึกษาว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เพราะการศึกษาช่วยให้คนงานมีทักษะความเฉลียวฉลาดและความชำนาญงานมากขึ้น มิลล์ (Jonh Stuart Milk) เห็นว่าการศึกษจะช่วยลดการเพิ่มขึ้นของประชากรและควรสนับสนุนให้สตรีได้รับการศึกษาด้วย มาร์แชล (Alfred Marshall) ถือว่าการศึกษเป็นการลงทุนระดับชาติ เพราะการศึกษาจะช่วยให้คนมีโอกาสแสดงความสามารถที่เป็นประโยชน์ไม่เฉพาะแก่ตัวเอง แต่ต่อสังคมส่วนรวมด้วย

ปิฏ ให้ความหมายถึงการศึกษาเป็นการลงทุนที่จะให้ผลตอบแทนมากกว่าการลงทุนในเครื่องมือเครื่องจักร

มาร์ก ให้ความหมายถึงความต้องการให้มีการฝึกฝนอบรมแก่ผู้ใช้แรงงานตามทักษะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมช่วยให้คนงานมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น เพราะนอกจากจะช่วยเพิ่มกำไรให้แก่นายทุนแล้วยังเป็นการยกระดับมาตรฐานการครองชีพในสังคมอีกด้วย

จากแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์หลายๆ ท่านดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่านักเศรษฐศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจสามารถดูได้จากการที่การจัดการศึกษาได้นำเอาหลักและแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์บางประการมาใช้ เช่น

๑. เกี่ยวกับการจัดหรือวางแผนการศึกษาในการจัดและวางแผนการศึกษาในปัจจุบันใช้หลักเกณฑ์ ๓ ประการ ได้แก่

๑.๑. การจัดการศึกษาตามความต้องการของสังคม

๑.๒. การจัดการศึกษาตามความต้องการด้านกำลังคน (Man Power Requirement Approach) กล่าวคือเมื่อประเทศต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด ที่ไหน เมื่อไร เป็นจำนวนเท่าใดก็หาทางส่งเสริมการผลิตคนในระดับและสาขานั้นเป็นพิเศษ

๑.๓. การจัดการศึกษาโดยคำนึงถึงต้นทุนและผลลัพธ์เป็นหลัก (Cost Benefit Approach) ซึ่งเป็นการจัดแบบธุรกิจทั่วๆ ไปโดยมุ่งที่จะให้ผลตอบแทนมากที่สุด

๒. เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร หรือการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการศึกษาเนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ที่สำคัญอันดับสูงของรัฐ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีการใช้จ่ายเพื่อกิจการอื่นๆ อีกด้วย ฉะนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจึงพยายามที่จะหาทางระดมทรัพยากรตลอดจนจัดสรรทรัพยากรแก่สาขาต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. เกี่ยวกับผลตอบแทนทางการศึกษาการลงทุนมีกิจการใดๆ ก็ตามสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือผลตอบแทนซึ่งอย่างน้อยควรจะคุ้มกับต้นทุน ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาจะไม่คำนึงถึง

๔. เกี่ยวกับผลตอบแทนทางการศึกษา การลงทุนในกิจการใดๆ ก็ตามสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ผลตอบแทนซึ่งอย่างน้อยควรจะคุ้มกับต้นทุน ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาจะไม่คำนึงถึงกำไรขาดทุน เพราะถือว่าผลที่ได้รับจะเป็นเรื่องระยะยาวและยากแก่การคำนวณแต่อย่างใดก็ตาม การพิจารณาถึงผลตอบแทน (Rate of Return) ด้านการศึกษาก็จะช่วยทำให้การตัดสินใจการวางแผนการศึกษาถูกต้องยิ่งขึ้น และดังได้กล่าวแล้ว นักเศรษฐศาสตร์บางคนเห็นว่า การลงทุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้ประโยชน์สูงกว่าการลงทุนด้านอื่น ๆ

๕. เกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการกำลังคน เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ฉะนั้นการที่จะวัดความเจริญของประเทศ อาจทำได้โดยดูจากกำลังคนที่มีอยู่ว่ามีจำนวนเท่าไร และมีความรู้ความสามารถในระดับใด โดยพิจารณาจากระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ เช่น การดูจากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละสาขาวิชาดูจากผู้ประกอบอาชีพที่ต้องการใช้ความรู้ ความชำนาญพิเศษ ดูจากอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ดูจากจำนวนประชากรต่อจำนวนนักเรียนในแต่ละกลุ่มอายุ ดูจากอัตราส่วนประชากรกับแพทย์ เป็นต้น^{๖๓}

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานกับบุคคลอื่นๆ โดยมีการติดต่อ สื่อสาร ประสานงาน ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานนั้นๆ

^{๖๓} จารัส นวลนิม, การศึกษากับการพัฒนาประเทศ : แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, ๒๕๔๐).

๒.๘ สภาพโดยทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ประวัติ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ในสังกัดของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถานที่ตั้งในปัจจุบัน ตั้งอยู่เลขที่ ๓๒/๖ บ้านโคกสูง ตำบลโคกสูง อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมจำนวน ๘ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และบึงกาฬ

ปรัชญาองค์กร “สร้างสรรค์วิชาการ การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อสังคมคุณธรรม”

วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านวิชาการ การพัฒนาสังคมและสวัสดิการที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ : พัฒนางค์กรให้มีขีดสมรรถนะ ทันสมัย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากร มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พันธกิจที่ ๒ : สร้าง พัฒนา บริการ และถ่ายทอดองค์ความรู้การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พันธกิจที่ ๓ : เสนอแนะ ขับเคลื่อน และแปลงนโยบายด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติในเชิงยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ในการพัฒนาประเทศ

อำนาจหน้าที่

๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมในระดับกลุ่มจังหวัดและกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานหน่วยงานปฏิบัติที่รับผิดชอบ

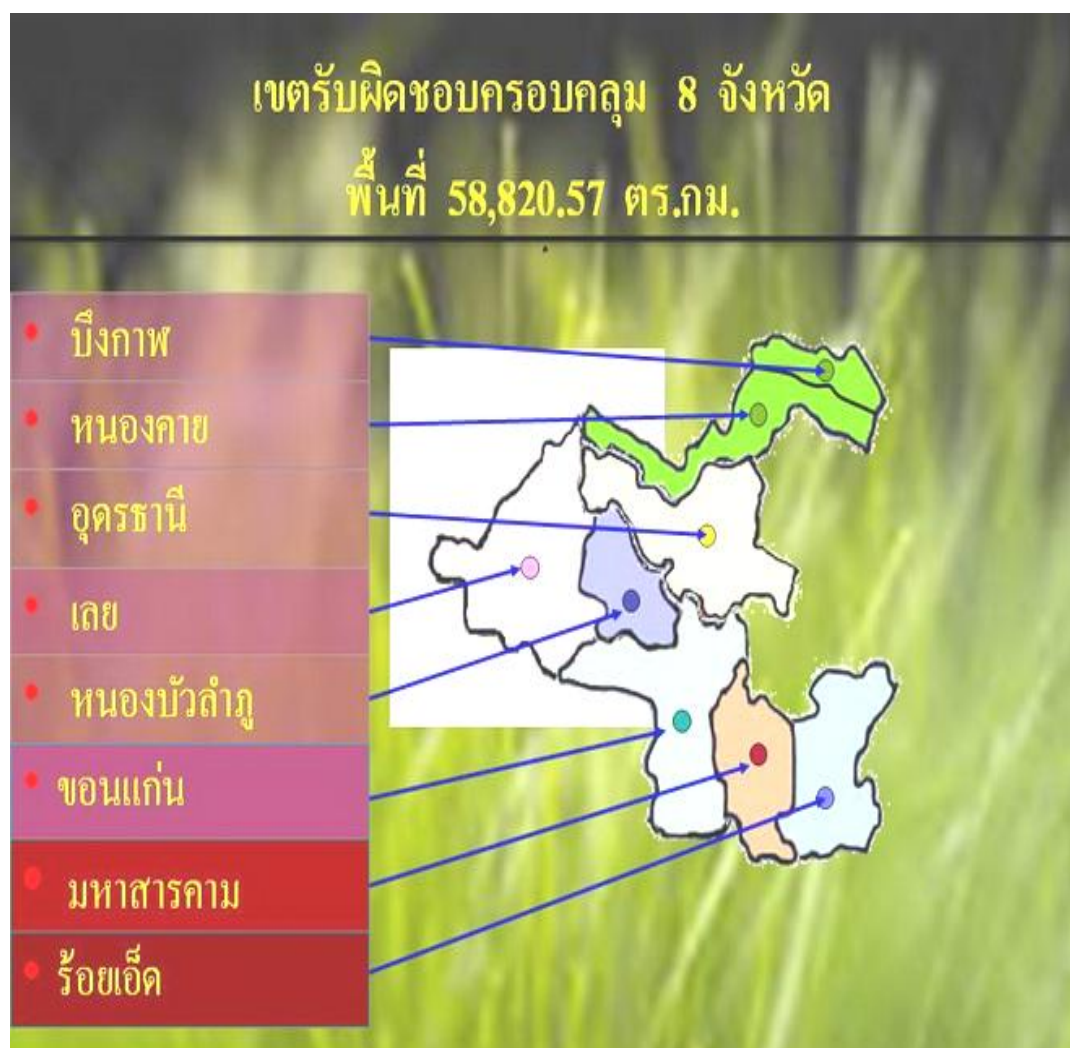
๒. สนับสนุนด้านวิชาการ เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศให้คำปรึกษา แนะนำ หน่วยงานที่ให้บริการทุกกลุ่มเป้าหมาย และพื้นที่ให้บริการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงฯ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรเอกชนและประชาชน ในการพัฒนาสังคมและจัดระบบสวัสดิการสังคม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบเครือข่าย ของทุกภาคส่วนในการพัฒนาสังคมการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิของ แต่ละกลุ่มเป้าหมาย และแต่ละกลุ่มจังหวัด

๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

พื้นที่รับผิดชอบ

เขตรับผิดชอบครอบคลุม ๘ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และบึงกาฬ มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๘,๘๒๐.๕๗ ตร.กม.



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงเขตรับผิดชอบครอบคลุม ๘ จังหวัด

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระจักรี บางประเสริฐ ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก, ๒) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการบริหารแนวทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ อภิโรธนะ รองลงมาคือ ศีล และอาชวะ ตามลำดับ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ทาน รองลงมาคือ ตบะ และอภัยโทษ ตามลำดับ ๓) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคคลกร^{๖๔}

พระครูเกษม สุตารักษ์ (จงบวรธรรม) ศึกษาเรื่อง สภาพการณ์มีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุตาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการณ์มีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดสถานศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุตาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการประสานงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการกระตุ้นการทำงาน ตามลำดับ, ๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการณ์มีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุตาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่าที (t - test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕, ๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการณ์มีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุตาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สรุปได้ ดังนี้ ๑). จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการกระตุ้นการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการประสานงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕, ๒) จำแนกตามระดับการศึกษาโดย

^{๖๔} พระจักรี บางประเสริฐ, “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๔)

ภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๕}

นายนำศักดิ์ หนูคง ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่า ๑) การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการไม่อาฆาตพยาบาทและเบียดเบียนผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบและวินัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด, ๒) การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่ปฏิบัติในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ สรุปได้ว่า ๒.๑) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมพบว่า แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน ๗ ด้าน ด้านการเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์ และความเที่ยงธรรม ด้านความสุภาพอ่อนน้อม ด้านความ پاکเพียรในการทำงาน ด้านการระงับและการควบคุมอารมณ์ ด้านการมีความอดทนอดกลั้น ด้านการดำรงรักษาความยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ๓ ด้าน คือ ด้านการให้ ด้านการรักษากฎหมาย ระเบียบและวินัย ด้านการไม่อาฆาตพยาบาทและเบียดเบียนผู้อื่น ๒.๒) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ที่มีขนาดต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน แตกต่างกัน โดยที่มีคู่ที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลาง และพบว่าการใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กทุกด้าน^{๖๖}

นายภาณุพล ภูเขา ศึกษาเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการที่ความคิดเห็นว่าทศพิธราชธรรมกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัด

^{๖๕} พระครูเกษม สุตารักษ์ (จงสุวรรณ์), “สภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุदारาม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)

^{๖๖} นายนำศักดิ์ หนูคง, “การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐)

สมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน^{๖๗}

สมบัติ สิ้นลือนาม ศึกษาการวิจัยเรื่องคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งกรณีศึกษาเฉพาะในเขตเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเทศบาล ตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และศึกษาระดับการให้ความสำคัญของผู้มีสิทธิเลือกตั้งต่อคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลตามหลักทศพิธราชธรรมเปรียบเทียบกับหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของผู้มีสิทธิเลือกตั้งต่อคุณสมบัติของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหาร ยุคโลกาภิวัตน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของเพศและฐานะทางการเงิน/รายได้ ไม่มีทำให้ความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลทั้งสองหลักการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอายุ การศึกษา อาชีพ และตำแหน่งทางสังคมปัจจุบัน และในอดีตที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลทั้งสองหลักการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เป็นไปตามสมมติฐาน นอกจากนี้ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งยังให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักทศพิธราชธรรมมากกว่า คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ อยู่ในระดับสำคัญมากและให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของผู้บริหารเทศบาลตามหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ อยู่ในระดับสำคัญมากเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒^{๖๘}

พระคณพศ กิตติสาโล ศึกษาการวิจัยเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๘ คน มีอายุตั้งแต่ ๓๑ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๗ คน มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๕ คน มีประสบการณ์ทำงาน ๕ – ๑๐ ปี ๖๘ คน และมีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน ๗๕ คน, ๒. พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความเห็นต่อการตามหลักธรร

^{๖๗} นายภานุพล ภูษา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

^{๖๘} สมบัติ สิ้นลือนาม, “คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเฉพาะในเขตเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”, **วารสารวิทยบริการ**, (บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐)

มาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน, ๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้, ๔. ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อมูลกฎหมายหรือหลักธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตน การทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมบุคลากรส่วนหนึ่งปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง ซึ่งมีแนวทางในการบริหารงานดังนี้คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดอบรมให้บุคลากรบางส่วนที่ยังไม่ทราบในข้อมูลกฎหมายหรือข้อหลักธรรมาภิบาลต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไปในทิศทางเดียวกัน คือ ยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรเปิดเผยงบประมาณประจำปีในการนำไปใช้จ่ายในแต่ละด้าน และการนำงบประมาณไปใช้นั้นให้มีความคุ้มค่าและมีประโยชน์กับประชาชน และจัดสรรงบประมาณไปพัฒนาชุมชนให้ทั่วถึงตามความเร่งด่วนของชุมชนนั้นๆ โดยไม่คำนึงถึงคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง^{๒๙}

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานควบคู่กับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน องค์การภาครัฐ และเอกชนนั้น มีส่วนสำคัญช่วยให้กระบวนการบริหารงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การให้ดีขึ้น เนื่องจากหลักทศพิธราชธรรมและหลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการบริหารจัดการงานที่ดี ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการบริหารจัดการงานภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางที่ดี ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตาม หากผู้บริหาร บุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงาน องค์การภาครัฐ และเอกชน น้อมนำหลักธรรมคำสั่งสอนในทางพระพุทธศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่หน่วยงาน องค์การภาครัฐและเอกชน ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

^{๒๙} พระคณพศ กิตติสาโล, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔)

๒.๑๐ กรอบแนวคิดในการวิจัย

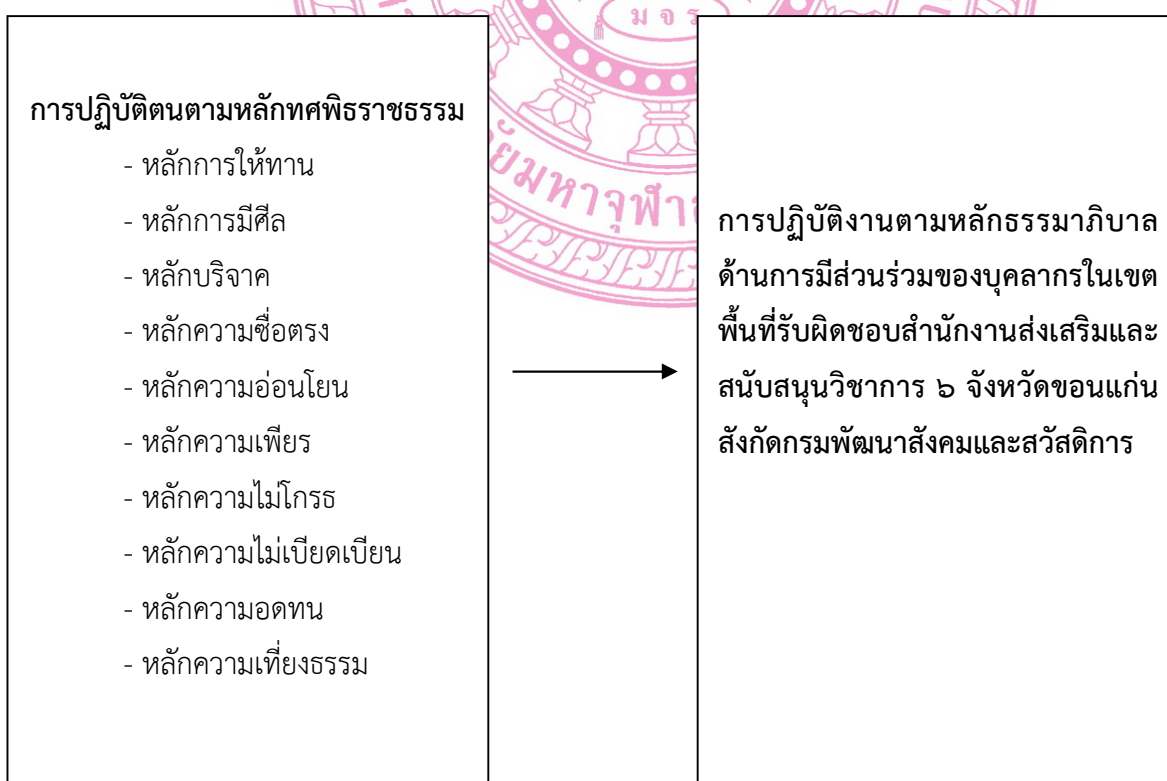
จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) หลักการให้ทาน ๒) หลักการมีศีล ๓) หลักการมีสติ ๔) หลักความซื่อตรง ๕) หลักความอ่อนโยน ๖) หลักความเพียร ๗) หลักความไม่โกรธ ๘) หลักความไม่เบียดเบียน ๙) หลักความอดทน และ ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ตัวแปรต้น
Independent Variable

ตัวแปรตาม
Dependent Variable



แผนภาพที่ ๒.๓

แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามหลักศัพทราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวนรวม ๓๐๓ คน^๑

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑๗๐ คน โดยการหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากการเปิดตารางการสุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน^๒

^๑ ข้อมูลจาก : สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๖.

^๒ อ้างแล้ว.

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนและประเภทบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ที่	สำนักงาน	ประเภทบุคลากร				รวม
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
๑	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น	๑๗	๘	๗	๗	๓๙
๒	สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น	๑๓	๑๒	๑๓	๒	๔๐
๓	ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการจังหวัดขอนแก่น	๓	๕	๓	๔	๑๕
๔	ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีรัตนภา	๗	๑๔	๘	๗	๓๖
๕	สถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๖	๑๔	๘	๗	๓๕
๖	สถานสงเคราะห์เด็กบ้านแคนทอง	๘	๑๘	๖	๑๙	๕๑
๗	บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น	๑	๒	๔	๑	๘
๘	ศูนย์พัฒนาสังคม หน่วยที่ ๕ จังหวัดขอนแก่น	๕	๔	๓	๒	๑๔
๙	สำนักงานเคหะชุมชนขอนแก่น	๖	๑	๕	๑	๑๓
๑๐	สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	-	-	๑๖	-	-
๑๑	ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุจังหวัดขอนแก่น	๖	-	๖	๑	๑๓
๑๒	ศูนย์บริการบุคคลออทิสติกจังหวัดขอนแก่น	๑	-	๒	๑๓	๑๖
๑๓	บ้านมิตรไมตรีขอนแก่น	๑	๒	-	๔	๗
รวม		๗๔	๘๐	๘๑	๖๘	๓๐๓

๓.๒.๓ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยใช้การคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$N_i = \frac{n_i \times n}{N}$$

N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N_i หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้ผลลัพธ์ดังแสดงในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงสัดส่วนการแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)	หาสัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑. ข้าราชการ	๗๔	$\frac{๗๔ \times ๑๗๐}{๓๐๓}$	๔๑.๕๑๘
๒. ลูกจ้างประจำ	๘๐	$\frac{๘๐ \times ๑๗๐}{๓๐๓}$	๔๔.๘๘๔
๓. พนักงานราชการ	๘๑	$\frac{๘๑ \times ๑๗๐}{๓๐๓}$	๔๕.๔๔๕
๔. ลูกจ้างชั่วคราว	๖๘	$\frac{๖๘ \times ๑๗๐}{๓๐๓}$	๓๘.๕๑๕
รวม	๓๐๓	$\frac{๓๐๓ \times ๑๗๐}{๓๐๓}$	๑๗๐.๓๖๒

ขั้นตอนที่ ๒ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Random Sampling) โดยการนำแบบสอบถามไปตามกลุ่มภารกิจและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

๓.๓.๑ ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน ๓๒ ข้อโดยแบ่งคำถามตามระดับการปฏิบัติตน ออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

- | | |
|--------------------|-------------|
| ๑) หลักการให้ทาน | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๒) หลักการมีศีล | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๓) หลักบริจาค | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๔) หลักความซื่อตรง | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๕) หลักความอ่อนโยน | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๖) หลักความเพียร | จำนวน ๓ ข้อ |

- ๗) หลักความไม่โกรธ จำนวน ๓ ข้อ
 ๘) หลักความไม่เบียดเบียน จำนวน ๓ ข้อ
 ๙) หลักความอดทน จำนวน ๔ ข้อ
 ๑๐) หลักความเที่ยงธรรม จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert)^๓ จำนวน ๑๖ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี จำนวน ๑ ข้อ

ตอนที่ ๔ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

๓.๓.๒ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๓.๒.๑ ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

๓. สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอน

๔. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

๕. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับหน่วยการวัดที่มีใช้ประชากรในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น

๖. หากพบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นแล้ว จึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

^๓ สุวรี ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

๓.๓.๒.๒ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๑. ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาจำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑) พระมหาสำราญ กมมสุโท,ดร. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์ (การปกครอง)

๒) ผศ.ดร. โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น (สาขาพระพุทธศาสนา)

๓) ผศ.ดร. สุวิน ทองปั้น อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น (สาขาพระพุทธศาสนา)

๔) อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น สาขารัฐศาสตร์ (การปกครอง)

๕) นายไพรวรรณ กาญจนวงศ์ ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น

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)^๔ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นงานปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมเท่ากับ ๐.๙๕๗๖ และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมเท่ากับ ๐.๙๔๘๕

๔. แบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๓.๓ การวัดค่าตัวแปรของแบบสอบถาม

๑) การวัดค่าตัวแปรต้น ประกอบด้วย การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการโดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก ๕ ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

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

โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

ค่าเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	แปลว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	แปลว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	แปลว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	แปลว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	แปลว่า	น้อยที่สุด

๒) การวัดค่าตัวแปรตาม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก ๕ ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

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

โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

ค่าเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	แปลว่า	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	แปลว่า	มาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	แปลว่า	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	แปลว่า	น้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	แปลว่า	น้อยที่สุด

๓. การวัดค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยแสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r) ได้ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0	=	มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	=	มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	=	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	=	มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	=	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตขอนแก่น ถึง ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหน่วยงานที่ทำการวิจัย)

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๓. ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๑๗๐ ฉบับ

๔. ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้ว

๕. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

๑. ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

๒. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อธิบายข้อมูลการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

๑. ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ๒ ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๒) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๓) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน ๑๗๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผล วิธีการตอบและรับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใส่ตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้สัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม (Standard Error of Estimate)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
X_1	แทน	หลักทศพิธราชธรรม
X_2	แทน	หลักการให้ทาน
X_3	แทน	หลักการมีศีล

X_4	แทน	หลักบริจาค
X_5	แทน	หลักความซื่อตรง
X_6	แทน	หลักความอ่อนโยน
X_7	แทน	หลักความเพียร
X_8	แทน	หลักความไม่โกรธ
X_9	แทน	หลักความไม่เบียดเบียน
X_{10}	แทน	หลักความอดทน
X_{11}	แทน	หลักความเที่ยงธรรม
Y	แทน	หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม
$\hat{Y}$	แทน	ค่าการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่แทนค่ารูปคะแนนดิบ
Z'_z	แทน	ค่าการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ที่แทนค่ารูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีค่าตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีค่าตัวแปรเกณฑ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน	สถิติทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์การถดถอย (regression coefficient) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient)
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนสองตัวแปร

สามารถนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ๔.๑ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม
- ๔.๒ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม
- ๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม
- ๔.๔ วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม
- ๔.๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม
- ๔.๖ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

ตามแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๑๐ ด้านคือ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ หลักความไม่เบียดเบียน หลักความอดทน และหลักความเที่ยงธรรม แต่ละด้านมี ๓ ข้อ ยกเว้น หลักความอดทนกับหลักความเที่ยงธรรม ที่มีคำถามด้านละ ๔ ข้อ รวม ๓๒ ข้อ แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง ๔.๑ - ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักทศพิธราชธรรม	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	หลักการให้ทาน	๔.๐๓	๐.๖๔	มาก
๒	หลักการมีศีล	๔.๐๓	๐.๖๔	มาก
๓	หลักบริจาค	๔.๐๓	๐.๖๕	มาก
๔	หลักความซื่อตรง	๔.๑๙	๐.๖๖	มาก
๕	หลักความอ่อนโยน	๔.๒๐	๐.๖๐	มาก
๖	หลักความเพียร	๔.๑๕	๐.๖๗	มาก
๗	หลักความไม่โกรธ	๔.๐๙	๐.๖๕	มาก
๘	หลักความไม่เบียดเบียน	๔.๒๑	๐.๖๐	มากที่สุด
๙	หลักความอดทน	๔.๑๖	๐.๖๐	มาก
๑๐	หลักความเที่ยงธรรม	๔.๐๓	๐.๖๔	มาก
	รวม	๔.๑๓	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๓) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ หลักความไม่เบียดเบียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ รองลงมาคือ หลักความอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ และหลักที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักบริจาค และหลักความเที่ยงธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ๔.๐๓

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักการให้ทาน

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักการให้ทาน	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก	๔.๑๓	๐.๗๐	มาก
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน	๓.๙๕	๐.๗๔	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	๓.๙๙	๐.๗๓	มาก
	รวม	๔.๐๓	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักการให้ทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักการมีศีล

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักการมีศีล	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน	๔.๐๙	๐.๗๑	มาก
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนยึดถือศีล ๕ ตามหลักพระพุทธศาสนา	๔.๐๒	๐.๗๑	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาศีล หรืออยู่ในศีลธรรม	๓.๙๗	๐.๗๓	มาก
	รวม	๔.๐๓	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักการมีศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนยึดถือศีล ๕ ตามหลักพระพุทธศาสนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาศีล หรืออยู่ในศีลธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักบริจาคน

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักบริจาคน	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมสม่ำเสมอ	๔.๐๖	๐.๗๑	มาก
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือบริจาคนสิ่งของแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก	๓.๙๑	๐.๗๙	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	๔.๑๒	๐.๗๐	มาก
	รวม	๔.๐๓	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักบริจาคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ รองลงมาคือการปฏิบัติหน้าที่โดยการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือบริจาคนสิ่งของแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักความซื่อตรง

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความซื่อตรง	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	๔.๒๒	๐.๗๒	มากที่สุด
๒	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมงาน	๔.๑๖	๐.๗๑	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเปิดเผย เป็นที่ไว้วางใจได้ ตรงไปตรงมา	๔.๑๙	๐.๗๐	มาก
	รวม	๔.๑๙	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความซื่อตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ รองลงมาคือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเปิดเผย เป็นที่ไว้วางใจได้ ตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักความอ่อนโยน

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความอ่อนโยน	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ถ่อมตนอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๙	๐.๖๓	มาก
๒	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ	๔.๑๔	๐.๖๗	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ดูหมิ่น ดูแคลนประชาชน หรือผู้ที่เข้ามาติดต่อ	๔.๒๖	๐.๗๓	มากที่สุด
	รวม	๔.๒๐	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความอ่อนโยน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ดูหมิ่น ดูแคลนประชาชน หรือผู้ที่เข้ามาติดต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ถ่อมตนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักความเพียร

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความเพียร	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียร ความเต็มใจ และไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขปัญหหรืออุปสรรค	๔.๑๕	๐.๗๑	มาก
๒	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุสาหะ และความเพียรพยายาม	๔.๑๔	๐.๗๑	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา	๔.๑๕	๐.๗๑	มาก
	รวม	๔.๑๕	๐.๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความเพียร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียร ความเต็มใจ และไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขปัญหหรืออุปสรรค และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุสาหะและความเพียรพยายาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักความไม่โกรธ

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความไม่โกรธ	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหว เอนเอียง หรือลุแก่อำนาจความโกรธ	๓.๙๘	๐.๗๔	มาก
๒	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยเมตตาริจิต ยิ้มแย้มแจ่มใส	๔.๑๕	๐.๗๐	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยสุภาพจิตที่ดีในการทำงานเสมอ	๔.๑๕	๐.๗๓	มาก
	รวม	๔.๐๙	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความไม่โกรธ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยเมตตาริจิตยิ้มแย้มแจ่มใส และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยสุภาพจิตที่ดีในการทำงานเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหว เอนเอียง หรือลุแก่อำนาจความโกรธ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักไม่เบียดเบียน

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความไม่เบียดเบียน	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กดขี่ ช่มเหง หรือบีบคั้นประชาชน	๔.๒๘	๐.๗๐	มากที่สุด
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด	๔.๒๔	๐.๖๖	มากที่สุด
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรของหน่วยงานช่วยกันประหยัดพลังงานและทรัพยากร	๔.๑๒	๐.๖๘	มาก
	รวม	๔.๒๑	๐.๖๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความไม่เบียดเบียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = ๔.๒๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากร มีการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กดขี่ ช่มเหง หรือบีบคั้นประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติและใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยธรรมาภิบาลให้บุคลากรของหน่วยงานช่วยกันประหยัดพลังงานและทรัพยากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักความอดทน

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความอดทน	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่องานที่ยากลำบาก	๔.๒๒	๐.๖๖	มากที่สุด
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน	๔.๑๑	๐.๗๐	มาก
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความซื่อสัตย์ อดทนต่อความรัก โลภ โกรธ หลง	๔.๑๓	๐.๖๕	มาก
๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อการสร้างสรรค์สร้างคุณงามความดีทั้งหลาย	๔.๑๘	๐.๖๖	มาก
	รวม	๔.๑๖	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความอดทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่องานที่ยากลำบาก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อการสร้างสรรค์สร้างคุณงามความดีทั้งหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความซื่อสัตย์ อดทนต่อความรัก โลภ โกรธ หลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ และการปฏิบัติหน้าที่โดยส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติตามหลักความเที่ยงธรรม

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักความเที่ยงธรรม	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรยึดถือความถูกต้องและความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๒๔	๐.๖๗	มากที่สุด
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยพัฒนางานด้วยความรอบคอบและความถูกต้อง	๔.๒๑	๐.๖๔	มากที่สุด
๓	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นทีม ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด	๔.๐๙	๐.๖๘	มาก
๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติสิ่งที่ดีงามเป็นประจำ	๔.๒๑	๐.๖๔	มากที่สุด
	รวม	๔.๑๙	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความเที่ยงธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรยึดถือความถูกต้องและความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยพัฒนางานด้วยความรอบคอบและความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ และการปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติสิ่งที่ดีงามเป็นประจำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นทีม ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๔.๒ การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามแบบสอบถามรวม ๑๖ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

ที่	หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการดำเนินงาน	๔.๐๒	๐.๗๓	มาก
๒	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนการดำเนินงาน	๔.๐๑	๐.๗๖	มาก
๓	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ	๔.๐๖	๐.๘๑	มาก
๔	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	๔.๐๒	๐.๗๙	มาก
๕	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน	๓.๙๕	๐.๘๐	มาก
๖	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วมกัน	๓.๙๒	๐.๘๔	มาก
๗	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๓.๙๑	๐.๘๓	มาก
๘	เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างจิตอาสาให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ของการมีส่วนร่วม	๓.๙๖	๐.๘๑	มาก
๙	เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน	๔.๐๒	๐.๗๕	มาก
๑๐	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนประสานงานหรือประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของหน่วยงาน	๔.๐๐	๐.๗๘	มาก

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

ที่	หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
๑๑	เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความเข้าใจและความจริงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	๔.๐๒	๐.๗๗	มาก
๑๒	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และความคาดหวัง ในแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน	๓.๙๘	๐.๘๑	มาก
๑๓	ในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างในหน่วยงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็น หรือหาข้อเสนอนะเพื่อให้ยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสันติวิธี	๓.๙๘	๐.๘๒	มาก
๑๔	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เข้ามาติดต่อหน่วยงานเสมอ	๔.๐๒	๐.๗๖	มาก
๑๕	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระทางความคิด ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน	๓.๙๖	๐.๘๒	มาก
๑๖	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็ง	๓.๙๘	๐.๘๑	มาก
	รวม	๓.๙๙	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖, รองลงมามี ๕ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการดำเนินงาน, การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน, การสร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน, การสร้างความเข้าใจและความจริงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เข้ามาติดต่อหน่วยงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ และข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ด้าน ได้แก่ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ หลักความไม่เบียดเบียน หลักความอดทน และหลักความเที่ยงธรรม โดยใช้ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ (Regressions) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สมมติฐานที่ ๑ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักทศพิธราชธรรม	Pearson Correlation	.๗๑๑(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าหลักทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ($r = .๗๑๑$) ($\text{Sig} = .๐๐๐$)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๒ การปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลัก
ธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานกับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักการให้ทาน	Pearson Correlation	.๗๓๙(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักการให้
ทานกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักการให้ทานมี
ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับสูง ($r = .๗๓๙$)
(Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๓ การปฏิบัติตนตามหลักการมีศีลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักการมีศีลกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักการมีศีล	Pearson Correlation	.๕๙๖(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักการมีศีลกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักการมีศีลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๕๖๙$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักการมีศีลมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๔ การปฏิบัติตนตามหลักบริจาคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักบริจาคมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักการบริจาคม	Pearson Correlation	.๖๓๑(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักบริจาคมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักบริจาคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๕๖๙$) (Sig. = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักการบริจาคมมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๕ การปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความซื่อตรง	Pearson Correlation	.๖๑๑๖(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความซื่อตรงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๕๖๙$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๖ การปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความอ่อนโยน	Pearson Correlation	.๕๗๔(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.๕๖๔$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตนตามหลักความอ่อนโยนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๗ การปฏิบัติตนตามหลักความเพียรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความเพียรกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความเพียร	Pearson Correlation	.๕๔๔(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความเพียรกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความเพียรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๕๖๙$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักการหลักความเพียรมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๘ การปฏิบัติตนตามหลักความไม่โกรธมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความไม่โกรธกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความไม่โกรธ	Pearson Correlation	.๕๗๑(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความไม่โกรธกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความไม่โกรธมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๕๖๙$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักความไม่โกรธมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๙ การปฏิบัติตนตามหลักความไม่เบียดเบียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความไม่
 เบียดเบียนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความไม่เบียดเบียน	Pearson Correlation	.๖๒๔(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความไม่
 เบียดเบียนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความไม่
 เบียดเบียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปาน
 กลาง ($r = ๐.๕๖๔$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตนตามหลักความไม่เบียดเบียนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลัก
 ธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๑๐ การปฏิบัติตนตามหลักความอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความอดทนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n=๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความอดทน	Pearson Correlation	.๖๐๐(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความอดทนกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความอดทนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = ๐.๕๖๙$) (Sig = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตนตามหลักความอดทนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

สมมติฐานที่ ๑๑ การปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้หลัก
 ธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรม
 กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

(n = ๑๗๐)

		หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักความเที่ยงธรรม	Pearson Correlation	.๖๕๕(**)
	Sig. (1-tailed)	.๐๐๐
	n	๑๗๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยง
 ธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
 เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักความเที่ยงธรรมมี
 ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง
 ($r = ๐.๕๖๕$) (Sig. = .๐๐๐)

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักการหลักความเที่ยงธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงานตาม
 หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

ตารางที่ ๔.๒๔ สรุปแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลัก
ทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม
(n = ๑๗๐)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	หลักธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม (Y)
หลักทศพิธราชธรรม	Correlation	๐.๗๑๑ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักการให้ทาน	Correlation	๐.๗๓๙ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักการมีศีล	Correlation	๐.๕๙๖ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักบริจาค	Correlation	๐.๖๓๑ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความซื่อตรง	Correlation	๐.๖๑๑ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความอ่อนโยน	Correlation	๐.๕๗๔ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความเพียร	Correlation	๐.๕๔๔ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความไม่โกรธ	Correlation	๐.๕๗๑ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความไม่เบียดเบียน	Correlation	๐.๖๒๔ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความอดทน	Correlation	๐.๖๐๐ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐
หลักความเที่ยงธรรม	Correlation	๐.๖๕๕ ^{**}
	Sig.	.๐๐๐

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลัก
ทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมด้วยสถิติสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
๐.๗๑๑ ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีจำนวน ๕ ด้านได้แก่ หลักการให้ทาน
หลักบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความไม่เบียดเบียน หลักความเที่ยงธรรม รองลงมาคืออยู่ในระดับ
ปานกลางมี ๕ ด้านได้แก่ หลักการมีศีล หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ
หลักความอดทน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง ๑๑ ข้อ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑

๔.๔ วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	Std. Error	β		
(Constant) (a)	.๑๙๕	.๒๕๘		๐.๗๕๙	.๔๔๙
หลักการให้ทาน(X_2)	.๕๒๖	.๐๗๕	.๕๐๐	๖.๙๗๔	.๐๐๐
หลักความเที่ยงธรรม(X_{11})	.๒๓๕	.๐๙๑	.๑๙๘	๒.๕๙๑	.๐๑๐
หลักความซื่อตรง(X_5)	.๑๖๕	.๐๗๓	.๑๖๐	๒.๒๖๙	.๐๒๕
		$R^2 = .597$	Adjusted $R^2 = .590$		

** มีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ ปรากฏว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนมี ๓ ด้านคือ การปฏิบัติตนตามหลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรง เมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติตนตามหลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรงทั้ง ๓ ด้านควบคู่กัน จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๙.๐ (Adjusted R Square = .๕๙๐) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติตนตามหลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรง เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน ๑ ระดับ จะมีผลทำให้ระดับการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงาน เพิ่มขึ้น .๕๙๐ ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการ ได้ดังนี้

๑. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .195 + .526(X_2) + .235(X_{11}) + .165(X_5)$$

๒. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_z = .500(Z_2) + .198(Z_{11}) + .160(Z_5)$$

๔.๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ตารางที่ ๔.๒๖ การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ที่	ปัญหา อุปสรรค	ที่	ข้อเสนอแนะ
๑	- บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมตามหลักการให้ทาน เพราะสังคมไทยปัจจุบันเป็นยุคที่ข้าวยากหมากแพง	๑	ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ประเพณีฮีตสิบสองคองสิบสี่ เป็นการรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ยังเป็นการได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องศาสนา ในนามหน่วยงานหรือองค์กร
๒	- บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมตามหลักการมีศีลคือการประพฤติตามกฎหมายและจารีตประเพณีอันดีงาม	๒	สร้างความสามัคคีพร้อมเพรียงกันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติบริหารงานน้อยใหญ่ ได้แก่ การมีกาย วาจา และจิตใจที่ดีในการทำงานและการวางตนเหมาะสม
๓	- บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เนื่องจากความเห็นแก่ประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง	๓	สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
๔	- ขาดความรับผิดชอบ	๔	สร้างปรัชญาและอุดมการณ์ที่ดีของชีวิตหน่วยงานเพื่อเพิ่มคุณค่าการปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองของตนเอง
๕	- บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ ไม่ตรงกับสายงานที่เรียนมาและไม่ได้รับการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ในด้านนั้นๆ	๕	จัดให้มีการอบรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีก่อนการปฏิบัติงาน และจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๔.๒๖ (ต่อ)

ที่	ปัญหา อุปสรรค	ที่	ข้อเสนอแนะ
๖	- บุคลากรย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเมื่อพบปัญหาไม่พยายามเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ	๖	มีการระดมความคิดเห็นเพื่อช่วยกันลดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีสภากาแฟในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ
๗	- การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	๗	พัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถของตนเองสม่ำเสมอ ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากเพื่อนๆ และแหล่งความรู้ต่างๆ
๘	- บุคลากรทำหน้าที่หลายอย่างแต่ได้คำตอบแทนไม่เหมาะสม	๘	จัดหาอัตรากำลังพลให้เพียงพอต่องานนั้นๆ และให้คำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละตำแหน่ง
๙	- บุคลากรเบื่อง่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และคำสั่งที่ไม่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	๙	ผู้บริหารต้องชัดเจนในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นบุคลากรได้ตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
๑๐	- ขาดการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา บุคลากรกับประชาชน และบุคลากรกับหน่วยงานอื่นที่เป็นภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง	๑๐	แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบสูง ให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรอยู่เสมอ และทำงานด้วยการประสานสัมพันธ์กันกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๖ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๗๗	๔๕.๓
หญิง	๙๓	๕๔.๗
รวม	๑๗๐	๑๐๐
๒. อายุ		
อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี	๒๒	๑๒.๙
อายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี	๔๙	๒๘.๘
อายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี	๔๗	๒๗.๖
อายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี	๕๒	๓๐.๖
อายุ ๖๑ ปีขึ้นไป		
รวม	๑๗๐	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๘	๔๐.๐
ปริญญาตรี	๙๑	๕๓.๕
ปริญญาโท	๑๑	๖.๕
รวม	๑๗๐	๑๐๐
๔. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	๓๘	๒๒.๔
ลูกจ้างประจำ	๔๙	๒๘.๘
พนักงานราชการ	๔๖	๒๗.๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๘	๑๖.๕
อื่นๆ เช่น นักศึกษาฝึกงาน	๙	๕.๓
รวม	๑๗๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๗ แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

๑. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ รองลงมาคือเพศชาย จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓

๒. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖ รองลงมาคือ อายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ และอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖

๓. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐ และปริญญาโท จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕

๔. ประเภทบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ รองลงมาคือพนักงานราชการ จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ และข้าราชการ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักศัพทราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักศัพทราชธรรมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๒) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๓) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามหลักศัพทราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักศัพทราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๓ หน่วยงาน รวมจำนวน ๓๐๐ คน

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน ๑๗๐ คน และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติต่างๆ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยนำมาแสดงตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผล

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผลการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม

พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๓) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หลักความไม่เบียดเบียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ รองลงมาคือ หลักความอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ หลักความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ หลักความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ หลักความเพียร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ หลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ และหลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักการบริจาค หลักความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๐๓

๕.๑.๒ ผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ อยู่ในระดับมาก รองลงมา มี ๕ ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการดำเนินงาน, แก้ไขปัญหา, สร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน, สร้างความเข้าใจและความจริงใจ, และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เข้ามาติดต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = ๐.๗๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน ๕ ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หลักการให้ทาน หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความไม่เบียดเบียน และหลักความเที่ยงธรรม รองลงมา มีจำนวน ๕ ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักการมีศีล หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ และหลักความอดทน

ดังนั้นสรุปว่า การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

๕.๑.๔ ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ๓ ด้าน ได้แก่ หลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ หลักการให้ทาน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๕๔.๓ (Adjusted R Square = .๕๔๓) หลักการให้ทานกับความเที่ยงธรรม รองลงมาคือ

หลักการให้ทาน กับหลักความเที่ยงธรรม มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๕๘.๐ และหลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม หลักความซื่อตรง มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๕๙.๐ (Adjusted R Square = .๕๔๓, .๕๘๐ และ .๕๙๐) เพิ่มขึ้น ๑ ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ได้ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ดังนี้

$$๑. \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .195 + .526(X_2) + .235(X_{11}) + .165(X_5)$$

$$๒. \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z'_z = .500(Z_2) + .198(Z_{11}) + .160(Z_5)$$

๕.๑.๕ ข้อเสนอแนะการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

๑) รัฐบาลควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมไทย ได้แก่ ประเพณีฮีตสิบสองคองสิบสี่ เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของความเป็นไทยและยังเป็นการได้ทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรตั้งมั่น ตั้งตนในการสรรค์สร้างคุณงามความดีสืบต่อไปอย่างยั่งยืน

๒) สร้างความสมัครสมานสามัคคี ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานภายในหน่วยงานหรือองค์กร อันได้แก่ การมีกาย วาจา และจิตใจที่ดีในการทำงานและการวางตนเหมาะสม

๓) สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

๔) สร้างปรัชญาและอุดมการณ์ที่ดีของชีวิต หน่วยงานเพื่อเพิ่มคุณค่าการปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองของตนเอง

๕) จัดให้มีการอบรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ดีก่อนการปฏิบัติงาน และจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) มีการระดมความคิดเห็นเพื่อช่วยกันลดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีสภากาแฟในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ

๗) พัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถของตนเองสม่ำเสมอ ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากเพื่อนๆ และแหล่งความรู้ต่างๆ

๘) จัดหาอัตรากำลังพลให้เพียงพอต่องานนั้นๆ และให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละตำแหน่ง

๙) ผู้บริหารต้องชัดเจนในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นบุคลากรได้ตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๑๐) แต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบสูง ให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรอยู่เสมอ และทำงานด้วยการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานภาคีเครือข่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๑.๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปดังต่อไปนี้

๑. เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗

๒. อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖

๓. ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕

๔. ประเภทบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

๕.๒.๑ การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

พบว่า การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๔.๑๓) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ หลักความไม่เบียดเบียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ รองลงมาคือ หลักความอ่อนโยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ หลักความซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ หลักความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ หลักความเพียร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ หลักความไม่โกรธ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ และหลักที่มีค่าน้อยที่สุดคือ หลักการให้ทาน หลักการมีศีล หลักบริจาคและหลักความเที่ยงธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ **เหตุผลที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า** บุคลากรไม่ต้องการให้ใครมาเบียดเบียนตนเอง ในขณะที่ตัวตนเองก็ไม่ต้องการเบียดเบียนผู้อื่นไม่ว่าจะด้วยวิธีการเอาเปรียบผู้ที่ด้อยกว่า หรือการกดขี่ข่มเหง บีบบังคับหรือบีบคั้นให้เจ็บช้ำน้ำใจก็ตาม ต่างปรารถนาให้บุคคลพึงปฏิบัติกับบุคคลด้วยความเมตตา กรุณาต่อตนเอง และด้วยความอ่อนโยน ไม่ว่าจะเป็นการมีอัธยาศัยไมเยอหยิ่งหยาบคายกระด้างถือตัว กิริยาสุภาพนุ่มนวล วางตัวให้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของตนเอง มีการคิดดี พูดดี ทำดี และรู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตนทั้งภายนอกและภายในจิตใจ อันได้แก่ ความอ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับตนด้วยการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี ในหมู่คณะและองค์กร รวมถึงความอ่อนโยนภายในของจิตใจพร้อมที่จะทำหน้าที่ใดๆ ให้สำเร็จประโยชน์ เมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติตามหลักความไม่เบียดเบียน หลักความอ่อนโยนแล้ว จะเกิดความซื่อตรง หมายถึง การซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความสุจริต ความจริงใจ และเป็นທີ່ไว้วางใจได้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ตลอดจนการทำงานจะไม่เกิดอคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นำศักดิ์ หนูคง** ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ **ภานุพล ภูเขา** ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ **สมบัติ สิ้นลือนาม** ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการบริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเฉพาะในเขตเทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักทศพิธราชธรรม คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ อยู่ในระดับสำคัญมาก

๕.๒.๒ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๙๙) **ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า** บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน กิจกรรมหรือ โครงการต่างๆ, การแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการดำเนินงาน, แก้ไขปัญหา, สร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน, สร้างความเข้าใจและความจริงใจ, และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เข้ามาติดต่อ, การตัดสินใจในขั้นตอนการดำเนินงาน, การเป็นตัวแทนประสานงาน หรือประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของหน่วยงาน, การแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและความคาดหวังในแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร, เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน, ในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างในหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็น หรือหาข้อเสนอแนะเพื่อให้ยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสันติวิธี, การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็ง, สร้างจิตอาสาให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ของการมีส่วนร่วม, มีความเป็นอิสระทางความคิด ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน, ร่วมในการรับผลประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน, การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วมกัน, กำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด **ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อารมณ์พันธ์ จันทรสว่าง** ให้ความหมายว่า “การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลงซึ่งความเห็นพ้องต้องกันนั้นต้องมีมากพอจนเกิดการริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ กล่าวคือ การเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่มาร่วมปฏิบัติการจะต้องมีความตระหนักว่า การปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่มหรือในนามของกลุ่มหรือกระทำผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวทำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ” และผลของการปฏิบัติงานนั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแต่เกิดจากความสัมพันธ์ทั้งระบบ **สอดคล้องกับ พระครูเกษม สุตารักษ์ (จงสุวรรณ์)** ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุตาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก **สอดคล้องกับ พระคณพศ กิตติสาโล** ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล

ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

๕.๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง มีจำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ หลักการให้ทาน หลักการบริจาค หลักความซื่อตรง หลักความไม่เบียดเบียน และหลักความเที่ยงธรรมและด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางมี ๕ ด้าน ได้แก่ หลักการมีศีล หลักความอ่อนโยน หลักความเพียร หลักความไม่โกรธ และหลักความอดทน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง ๑๑ ข้อ **ปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า** ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตามหากต้องการให้งานนั้นๆ บรรลุเป้าประสงค์หลักของหน่วยงานหรือองค์กรที่วางไว้ บุคลากรผู้เปรียบเสมือนกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ยังจะต้องตั้งมั่นและอยู่ในหลักศีลธรรมอันดีงามดังที่ผลการวิจัย พบว่า **การปฏิบัติตนตามหลักการให้ทาน** มีผลส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด เนื่องจากการปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานนั้น แสดงออกถึง ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความปรารถนาดี และการให้อภัยซึ่งกันและกัน จึงเป็นเหตุผลที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมสูงสุด **การปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรม** มีผลส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมมีค่าความสัมพันธ์รองลงมา เนื่องจากการปฏิบัติตนตามหลักความเที่ยงธรรมนั้นแสดงออกถึง ความเป็นผู้มีคุณธรรมที่ถูกต้องดีงาม การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การรักษาไว้ซึ่งความบริสุทธิ์ความยุติธรรม ความมีสติและปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนประเพณีที่ดีงาม จึงเป็นเหตุผลที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม และ **การปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรง** มีผลส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมมีค่าความสัมพันธ์รองลงเป็นด้านที่สาม เนื่องจากการปฏิบัติตนตามหลักความซื่อตรงนั้นแสดงออกถึง ความเป็นผู้มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ไว้วางใจต่อผู้ที่ทำงานร่วม จึงเป็นเหตุผลที่ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมสูงรองลงเป็นอันดับที่สาม **ซึ่งสอดคล้อง กับพระจักรีบางประเสริฐ** ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก, ๒) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร มีการบริหารแนวทศพิธราชธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยสิ่งที่

ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ อภิวัธนะ รองลงมาคือ ศีล และอาชวะ ตามลำดับ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ทาน รองลงมาคือ ตปะ และอภิกะ ตามลำดับ ๓) ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีการบริหารงานบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคคลกร สอดคล้องกับ ท่านพุทธทาสภิกขุ ที่ได้ให้ความหมาย ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการว่าเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุก สอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ที่ได้ให้ความหมายทศพิธราชธรรม ว่าเป็นธรรมสำหรับผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ผู้นำ และผู้ปกครองรัฐ พระเจ้าจักรพรรดิ พระมหากษัตริย์ ตลอดจนนักปกครองโดยทั่วไป มีหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติ และเป็นข้อปฏิบัติ สอดคล้องกับ พระชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน ที่ได้ให้ความหมาย “ทศพิธราชธรรม” ว่าเป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาลซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มิใช่พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม ๑๐ ประการนี้ มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดิ์ในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่งๆ ขึ้นไป สอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” ในหัวข้อเรื่องพระพุทธศาสนากับหลักธรรมาภิบาลว่า ธรรมาภิบาลต้องมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑) ธรรมาภิบาลด้าน, ๒) ธรรมาภิบาลด้านการเมืองและ ๓) ธรรมาภิบาลด้านราชการ เมื่อนำมารวมกันทั้ง ๓ ด้านนี้หมายถึง กระบวนการตัดสินใจที่ดีต้องมีธรรมะประกอบ สอดคล้องกับ แม็กเวเบอร์ ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของคนจำเป็นต้องมีการควบคุม และสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ก็คือ การจัดระบบสังคมและองค์การให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างศาสนากับเศรษฐกิจและสังคม สอดคล้องกับ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมเป็นการสร้างสรรค์ทางสังคม มักมีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่มโดยที่มีการเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ อารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มขึ้นกับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มด้วย

๕.๒.๔ ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis)

พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ๓ ด้าน ได้แก่ หลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรง และตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ หลักการให้ทาน อภิปรายได้ว่า เมื่อบุคลากรปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานเพียงอย่างเดียว มีผลทำให้การการการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๕๔.๓. บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักการให้ทานคู่กับหลักความเที่ยงธรรม มีผลทำให้การการการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๕๘.๐ และเมื่อบุคลากรปฏิบัติตนตามหลักการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรงทั้ง ๓ ด้วยกัน มีผลทำให้การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๕๙.๐ (๕๔.๓, ๕๘.๐ และ ๕๙.๐ ตามลำดับ) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทาน เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน ๑ ระดับ จะมีผลทำให้ระดับการ

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น ๐.๕๔๓ ระดับ เมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักการให้ทานคู่กับหลักความเที่ยงธรรม เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน ๑ ระดับ จะมีผลทำให้ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น ๐.๕๕๐ ระดับ และเมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักการการให้ทาน หลักความเที่ยงธรรม และหลักความซื่อตรง เพิ่มขึ้นเท่ากับจำนวน ๑ ระดับ จะมีผลทำให้ระดับการการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น ๐.๕๙๐ ระดับ (Adjusted R Square = .๕๔๓, .๕๘๐ และ .๕๙๐ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และสรุปเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมคือ

$$๑. \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = .195 + .526(X_2) + .235(X_{11}) + .165(X_5)$$

$$๒. \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z'_Z = .500(Z_2) + .198(Z_{11}) + .160(Z_5)$$

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลสามารถสรุป โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนี้เกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ข้อ ดังต่อไปนี้

๑. รัฐบาล หน่วยงาน องค์กรภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำเป็นต้องหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาความเสมอภาค สิทธิความเท่าเทียมกันและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้เกิดความเท่าเทียมกัน เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นและที่เป็นอยู่ขณะปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการแบ่งชนชั้นวรรณะทำให้ผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาหรือภายใต้การปกครองของผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ รวมถึงตัวของผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลอยู่เสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางานในหน่วยงานหรือองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. นำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยปรับใช้ให้เป็นรูปธรรมชัดเจน เพื่อเป็นการปลูกฝังแนวคิดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นที่ไปด้วยความเต็มใจ

๓. และเป็นไปด้วยความเต็มใจบรรลุลึงวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. มอบนโยบายให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และเน้นการให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ

๕. ให้องค์กร หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องนำหลักทศพิธราชธรรมมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการปฏิบัติตนร่วมกับการใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วยความเต็มใจ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบถึงคุณประโยชน์ของการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๒. สร้างความรู้และความเข้าใจให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น

๓. นำหลักทศพิธราชธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนร่วมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในแต่ละสำนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้การปรับใช้ต้องสอดคล้อง กลมกลืน โดยยึดหลักความเหมาะสมเป็นเกณฑ์จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นรากฐานให้เกิดการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ยั่งยืนต่อไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการบริหารจัดการภายในหน่วยงานหรือองค์กร

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

๓. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๔. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำไปปฏิบัติ

๕. ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ในองค์กร หน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องต่อไป เพื่อจะได้พิจารณาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กมล ฉายาวัดนะ. บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า. กรุงเทพมหานคร : ชบาพับลิชชิ่ง เวิร์กส, ๒๕๔๙.

จันทราณี สงวนนาม. เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : ม.ท.ป., ๒๕๓๖.

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

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

ณดา จันทรสม. ธรรมชาติกับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

ดวงจิต แก้วอุบล. การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา, ๒๕๔๒.

ดารณี จุนเจริญวงศา. การจัดการความรู้. ชลบุรี : สำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดชลบุรี กลุ่มส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๔๘.

ทิพาดี เมฆสุวรรณ. ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอด. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑.

ติน ปรัชญพฤทธิ. การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ทิพาดี เมฆสุวรรณ. ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอด. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๑.

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.

ธีรยุทธ บุญมี. ธรรมชาติแห่งชาติยุทธศาสตร์สู่หายนะประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๑.

ธีระพล อรุณะกสิกร. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒.

ไชยวัฒน์ คำชู. การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : น้ำฝนการพิมพ์, ๒๕๔๘.

เชาวนะ ไตรมาศ. การนำระบบบริหารธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเป็นเลิศทางพิสัยสามารถของคนในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๗.

นิรันดร์ จงภูมิเวศย์. กลวิธี แนวทาง วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสการพิมพ์, ๒๕๔๗.

นฤมล หัฒมพล. แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ” ในการจัดการปกครอง (Governance), บรรณาธิการ ม.ร.ว.พทธีสาณ ชุมพล, กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔.

ปรียาพร วงศ์อนุการโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๔๘.

ปัญญา ฉายะจินตาวงศ์ และรัชนิ ภูตระกูล. ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พทธี สาณชุมพล. คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย (Concept in Contemporary Political Science). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต). พระพุทธศาสนากับธรรมาภิบาล. ๒๕๕๐.

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

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ชัยมงคลพรินต์, ๒๕๔๘.

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

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

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์. “การมีส่วนร่วมของประชาชน”. วารสารพัฒนาชุมชน ๒. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕, ๒๕๔๑.

ไพรัตน์ เตชะรินทร์. นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาในปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสการพิมพ์, ๒๕๒๗.

พลตำรวจเอก วสิษฐ เดชกุญชร. วันพ่อแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : อำนวยเวบการพิมพ์, ๒๕๕๑.

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์. “จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”. มติชน, ๒๕๔๘.

มีชัย ฤชุพันธุ์. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : สภานิติบัญญัติ, ๒๕๕๐.

ยุค ศรีอาริยะ. โลกาวิทัศน์กับ Good Governance ในธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิถีทรรศน์, ๒๕๔๖.

ยุทธ ไถยวรรณ์. **การบริหารการผลิต**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วน จำกัด นิติบุคคลไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๔๖.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นามิบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖.

วรภัทร โตธนะเกษม. **“การสร้าง Good governance ในองค์กร”**. กสท. (ตุลาคม ๒๕๔๒).

วิภาส ทองสุทธิ. **การบริหารจัดการที่ดี**. กรุงเทพมหานคร : อินทภาษ, ๒๕๕๑.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

ศรินาถ นันทวัฒน์ภิรมย์. **“การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน”**. **ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

สถาบันพระปกเกล้า. **ทศวรรษ : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์ จำกัด, ๒๕๔๙.

สถาบันราชประชาสมาสัย. **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬนพัลลขิงจำกัด, ๒๕๔๗.

สุเมธ ตันติเวชกุล. **ใต้เบื้องพระยุคลบาท**. กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๓.

สุวรี ศิริโกการภิรมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

สมคิด บางโม. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : พัฒนวิทย์การพิมพ์, ๒๕๔๙.

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). **ทศพิธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ**. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

สำนักงานคณะกรรมการการพลเรือน. **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**, ๒๕๔๒.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. **คู่มืออธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพมหานคร : สิริบุตการพิมพ์, ๒๕๔๖.

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น. **รายงานการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม : กองทุนสวัสดิการชุมชน กรณีศึกษาพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัด กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ**. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์พระธรรมขันธุ์, ๒๕๕๕.

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดขอนแก่น. **บุคลากร**. ขอนแก่น : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๖.

สำนักมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการจัดการและการประเมินโครงการ**. กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๔๕.

สำนักมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการจัดการและการประเมินโครงการ**. กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๔๕.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. รายงานการสำรวจสถานะความรู้เกี่ยวกับธุรกิจชุมชน.

กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๓๙.

อคิน ระพีพัฒน์. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย.

นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗.

อุทัย เลาหิเชียร. รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

เสมาธรรม, ๒๕๔๐.

เอกสิทธิ์ สุทธิศาสนกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น

ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

เอกสารประกอบการประชุม. การมีส่วนร่วมของประชาชน. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

พระจักรี บางประเสริฐ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๔.

พระคณพศ กิตติสาโล. “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :

กรณีศึกษาการบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์พุทธ

ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

๒๕๕๔.

พระครูเกษม สุตารักษ์ (จงสุวรรณ์). “สภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ในการจัดการศึกษา โรงเรียนวัดศรีสุธาราม เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”.

วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

นำศักดิ์ หนูคง. “การใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๕๐.

ปัญญา คล้ายเดช และคณะ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนิวัฒนา, ๒๕๔๓.

ภาณุพล ภูษา. “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเปรี้ยว อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

๒๕๕๔)

สมบัติ สิ้นลือนาม. “คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักทศพิธราชธรรมและหลักการ
บริหารยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง กรณีศึกษาเฉพาะในเขต
เทศบาล ตำบลศาลายา อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”. วารสารวิทยบริการ.
(บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐)

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). ๕ **ทรงครองแผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม**. [ออนไลน์].

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

รัฐสภาไทย. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/parliament_law/13-20070827163114_1.pdf [๒๐ เม.ย. ๒๕๕๖].

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี “**ธรรมาภิบาล**”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/>
[๒๕ มิ.ย. ๒๕๕๓].

อภิข กิจแขวงกุล, **แนวคิดและทฤษฎี Edward Deming**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://vatchareeporndba.blogspot.com/2012/10/11-edward-damming.html>.
[๒๔ เม.ย. ๒๕๕๖].

๒. ภาษาอังกฤษ :

I. Primary Sources:

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

H. Simon. **A Public Administration**. New York : Alfred A Kuopf, 1993.

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

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

M. Cohen. John and T. Up Hoff Norman. **Participation's Place in Rural envelopment
: seeking Clarity though Specificity**. World Development. New York : Mc
Grew – Hill, 1980.

S.R. Amstein. **Ladder of Citizen Participation**. Journal of American Institute of
Planners. 1969.





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริม
และสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับประเมินผลการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ผู้ดำเนินการวิจัยประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โดยมีได้มีเจตนาที่จะทดสอบความรู้ ความสามารถ ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ดังนั้นผู้ตอบจึงไม่จำเป็นต้องตอบตามหลักวิชาการ กรุณาตอบคำถามตามความคิดเห็นโดยให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจริงของท่าน

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

- ตอนที่ ๑ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม จำนวน ๓๒ ข้อ
ตอนที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม จำนวน ๑๖ ข้อ
ตอนที่ ๓ คำถามปลายเปิด จำนวน ๑ ข้อ
ตอนที่ ๔ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๔ ข้อ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในหรือให้ตรงกับความเป็นจริง

๑. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี
☐ ระหว่าง ๔๐ – ๕๐ ปี ☐ ระหว่าง ๕๐ – ๖๐ ปี
☐ อื่นๆ ระบุ

๓. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
☐ อื่นๆ ระบุ

๔. ประเภทบุคลากร

- ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ
☐ ลูกจ้างประจำ ☐ อื่นๆ ระบุ
☐ ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ ๑ การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมของบุคลาการในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับผลการปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่ท่านคิดว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดตามเกณฑ์ ดังนี้

ที่	การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม	ระดับผลการปฏิบัติตน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	หลักการให้ทาน					
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก					
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน					
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ					
	หลักการมีศีล					
๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน					
๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนยึดถือศีล ๕ ตามหลักพระพุทธศาสนา					
๖	การปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาศีล หรืออยู่ในศีลธรรม					
	หลักบริจาค					
๗	การปฏิบัติหน้าที่โดยการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมสม่ำเสมอ					
๘	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือบริจาคสิ่งของแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยาก					
๙	การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง					
	หลักความซื่อตรง					
๑๐	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น					
๑๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมงาน					
๑๒	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเปิดเผย เป็นที่ไว้วางใจได้ตรงไปตรงมา					

ที่	การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม	ระดับผลการปฏิบัติตน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	หลักความอ่อนโยน					
๑๓	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความความสุภาพอ่อนโยนอ่อนน้อม ถ่อมตนอย่างสม่ำเสมอ					
๑๔	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ					
๑๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ดูหมิ่น ดูแคลนประชาชน หรือผู้ที่เข้ามาติดต่อ					
	หลักความเพียร					
๑๖	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียร ความเต็มใจ และไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค					
๑๗	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุสาหะ และความเพียรพยายาม					
๑๘	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา					
	หลักความไม่โกรธ					
๑๙	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหว เอนเอียง หรือลุแก่อำนาจความโกรธ					
๒๐	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยไม่ตรึงจิต ยึดแน่นแจ่มใส					
๒๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานเสมอ					
	หลักความไม่เบียดเบียน					
๒๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กดขี่ ข่มเหง หรือบีบบังคับประชาชน					
๒๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด					
๒๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยรณรงค์ให้บุคลากรของหน่วยงานช่วยกัน ประหยัดพลังงานและทรัพยากร					
	หลักความอดทน					
๒๕	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนต่องานที่ยากลำบาก					
๒๖	การปฏิบัติหน้าที่โดยส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน					
๒๗	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความซื่อสัตย์ อดทนต่อความรัก โลภ โกรธ หลง					
๒๘	การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อการสรรค์สร้างคุณงามความดีทั้งหลาย					

ที่	การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม	ระดับผลการปฏิบัติตน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	หลักความเที่ยงธรรม					
๒๙	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรยึดถือความถูกต้องและความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่					
๓๐	การปฏิบัติหน้าที่โดยพัฒนางานด้วยความรอบคอบและความถูกต้อง					
๓๑	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นทีม ไม่นินทาว่าร้ายกันไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด					
๓๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติสิ่งที่ดีงามเป็นประจำ					

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลทางวิชาการ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน ๑๖ ข้อ

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	ระดับผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการดำเนินงาน					
๒	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนการดำเนินงาน					
๓	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ					
๔	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
๕	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน					
๖	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วมกัน					
๗	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
๘	เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างจิตอาสาให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ของการมีส่วนร่วม					
๙	เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน					
๑๐	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนประสานงาน หรือประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของหน่วยงาน					
๑๑	เปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างความเข้าใจและความจริงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
๑๒	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นความรู้สึกร และความคาดหวัง ในแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน					

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม	ระดับผลการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๓	ในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างในหน่วยงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็น หรือหาข้อเสนอนะเพื่อให้ยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสันติวิธี					
๑๔	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและบุคคลที่เข้ามาติดต่อหน่วยงานเสมอ					
๑๕	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเป็นอิสระทางความคิด ให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน					
๑๖	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็ง					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลทางวิชาการ



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. พระมหาสำราญ กมฺมสุทฺโธ,ดร. Ph.D. (Philosophy)
ตำแหน่งหน้าที่การงาน หัวหน้าสาขารัฐศาสตร์(การปกครอง)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น
๒. ผศ.ดร. โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ Ph.D. (Philosophy)
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น (สาขาพระพุทธศาสนา)
๓. ผศ.ดร. สุวิน ทองปั้น Ph.D. (Philosophy)
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น(สาขารัฐศาสตร์(การปกครอง))
๔. อาจารย์นิเทศ สันนาริ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำแหน่งหน้าที่การงาน วิทยาเขตขอนแก่นสาขารัฐศาสตร์ (การปกครอง)
๕. นายไพวรรณกาญจนวงศ์ ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น



ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)

ข้อ ที่	กระทงคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม									
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการบริจาคสิ่งของและให้กำลังใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือโต้แย้งข้อบกพร่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี ให้รอยยิ้ม และมีปฏิกิริยา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติสิ่งที่ดีงามเป็นประจำ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ในศีลธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคนยึดถือศีล ๕ ตามหลักพระพุทธศาสนา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๖	การปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาศีล หรืออยู่ในศีลธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๗	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๘	การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือบริจาคทุนทรัพย์ช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๙	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความไม่เห็นแก่ตัวในการปฏิบัติหน้าที่(๘)	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๐	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและเสมอภาค	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยรู้จักและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความสุภาพอ่อนโยน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	กระทงคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	ประเมินผล
การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม									
๑๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือ ความสุภาพอ่อนโยน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เต็มใจ รวดเร็ว และประทับใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ยึด ติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย(ไม่ดูถูก ประชาชน)	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๖	การปฏิบัติหน้าที่โดยมีความเพียรที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจไม่ย่อท้อต่อ การแก้ไขปัญหา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๗	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ วิริยะอุสาหะ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๘	การปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตใจมั่นคงไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาอุปสรรค	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๙	การปฏิบัติหน้าที่โดยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วย จิตใจที่หนักแน่นไม่ลุแก่อำนาจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๐	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยมิตร ไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยมีสุขภาพจิตดีในการ ปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่โดยไม่กด ขี่ ช่มเหง หรือบีบบังคับประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติงานโดยการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และใช้ ประโยชน์จากธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค่า มากที่สุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยบุคลากรของหน่วยงาน ร่วมกันรณรงค์ให้บุคลากรช่วยกันประหยัด ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยส่งเสริมบุคลากรให้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	กระทงคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	ประเมินผล
การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรม									
๒๖	การปฏิบัติหน้าที่โดยมีความมานะอดทนในการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๗	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความซื่อสัตย์ต่อโลก โกรธ หลง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๘	การปฏิบัติหน้าที่โดยงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒๙	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรยึดถือความถูกต้องและความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๓๐	การปฏิบัติหน้าที่โดยพัฒนางานด้วยความรอบครอบและความถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๓๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยเป็นทีมไม่นินทาวาร้ายกัน ไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๓๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติสิ่งที่ดีงาม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	กระทงคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	ประเมินผล
การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม									
๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการดำเนินงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๒	การปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนการดำเนินงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเนิงาน กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในพัฒนาองค์กรร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๖	การปฏิบัติหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๗	การปฏิบัติหน้าที่โดยสร้างจิตอาสาให้กับบุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีความตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ของการมีส่วนร่วม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๘	การปฏิบัติหน้าที่โดยสร้างทัศนคติที่ดีในการมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐและเอกชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๙	การปฏิบัติหน้าที่โดยมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนประสานงาน หรือประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๐	การปฏิบัติหน้าที่โดยสร้างความเข้าใจและความจริงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๑	การปฏิบัติหน้าที่โดยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และความคาดหวัง ในแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	กระทงคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	ประเมินผล
การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม									
๑๒	การปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างในหน่วยงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็น หรือหาข้อเสนอแนะ เพื่อให้ยอมรับซึ่งกันและกันอย่างสันติวิธี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๓	การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความซื่อสัตย์ต่อโลก โกรธ หลง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๔	การปฏิบัติหน้าที่โดยงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อห่อต่อการทำคุณงามความดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๕	การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากรยึดถือความถูกต้องและความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้
๑๖	เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้

ข้อที่	กระทงคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปผล			
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	ประเมินผล	
ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม										
๑	เพศ ชาย หญิง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้	
๒	อายุ - ไม่เกิน ๓๐ ปี - ๓๑ - ๔๕ ปี - ๔๖ - ๖๐ ปี - ๖๑ ปีขึ้นไป - อื่นๆ ระบุ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้	
๓	ระดับการศึกษา - ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี - ปริญญาโท - ปริญญาเอก - อื่นๆ ระบุ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้	
๔	อาชีพ - ข้าราชการ - ลูกจ้างประจำ - พนักงานราชการ - ลูกจ้างชั่วคราว - อื่นๆ ระบุ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	นำไปใช้ได้	

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	129.5333	173.7057	.6814	.9561
B2	129.6333	175.4126	.3653	.9585
B3	129.6333	177.1368	.3649	.9580
B4	129.6333	173.1368	.6351	.9563
B5	129.5333	171.4989	.6216	.9564
B6	129.6000	172.1793	.6126	.9564
B7	129.5333	175.9126	.4495	.9575
B8	129.6000	175.5586	.5100	.9571
B9	129.7667	178.3230	.2267	.9594
B10	129.3333	169.5402	.8023	.9551
B11	129.4000	174.1103	.6697	.9562
B12	129.4667	172.2575	.7455	.9557
B13	129.5000	172.3276	.6755	.9560
B14	129.6000	174.3172	.6004	.9565
B15	129.4333	169.4264	.6593	.9561
B16	129.6000	168.4552	.6781	.9560
B17	129.4000	174.8690	.6097	.9565
B18	129.6333	172.2402	.5763	.9567
B19	129.8000	166.7172	.7490	.9554
B20	129.5667	167.7713	.7436	.9554
B21	129.6000	166.1793	.7942	.9549
B22	129.4667	173.1540	.6799	.9561
B23	129.6000	175.0069	.5501	.9568
B24	129.7000	176.9759	.4161	.9576
B25	129.7667	170.0471	.6889	.9558
B26	129.7667	167.2885	.7411	.9554
B27	129.8667	167.2920	.7715	.9551
B28	129.6667	163.8161	.8546	.9543
B29	129.5667	171.3575	.7062	.9558
B30	129.5000	173.9138	.6426	.9563
B31	129.5333	172.1195	.7088	.9558
B32	129.5333	171.5678	.7470	.9556

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 32

Alpha = .9576

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)
 Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	63.2333	46.3920	.7212	.9450
A2	63.2000	46.2345	.7275	.9449
A3	63.2667	47.3747	.6913	.9458
A4	63.3667	45.8954	.7923	.9436
A5	63.3667	47.0678	.6381	.9468
A6	63.3000	45.7345	.7648	.9441
A7	63.3667	45.9644	.6489	.9470
A8	63.3000	46.9069	.6901	.9457
A9	63.2667	46.9609	.7523	.9447
A10	63.3333	44.7816	.7646	.9442
A11	63.3333	46.6437	.7516	.9445
A12	63.3667	45.4126	.8570	.9422
A13	63.4000	46.7310	.7098	.9453
A14	63.3667	47.2747	.6113	.9473
A15	63.3000	46.9759	.6099	.9475
A16	63.2333	45.9092	.7103	.9453

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 16

Alpha = .9485



ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/ ๗๐๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เรียน พระมหาสำราญ กมมสุโท,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพหนอง รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๕๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” โดยมี
คณะกรรมการควบคุม 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

พระมหาพัลลภ วิสิษฐบุญญา - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ท.๖๐๐๖๔๕
๖-๘-๕๖

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๔๐๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.โสวิทย์ บุรุงักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพหนอง รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๕๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” โดยมี
คณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ชวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ส่วนหนึ่งใบเสร็จรับเงิน =
การเก็บค่าลงทะเบียน

เจริญพร

๑๑ ส.ค. ๕๖

(พระครูสุวิธานพัฒน์บัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

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

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญไธย - จันท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/ ๓๐๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.สุวิน ทองปั้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพทอง รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๕๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” โดยมี
คณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ตรวจสอบแล้วเห็นตรงต่อได้

(ผศ.ดร.สุวิน ทองปั้น)

๕ ส.ค. ๕๖

สนง.ศูนย์บัณฑิตศึกษา โทร.๐๔๓-๒๘๓๓-๕๔๗ ต่อ ๑๑๖
พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญไธย - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/คศ.๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพนทองรหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๕๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” โดยมี
คณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

๐๙๐๖/๕๖

๑๑/๖.๕๖

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

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญไธย - งานท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๕๐๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร นายไพรรณ กาญจนวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพหนอง รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๕๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” โดยมี
คณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช ๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี

เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามเกณฑ์การวิจัย ศูนย์
บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการ
ศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

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

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

- จา.บ. ฟอร์มใบ ผู้ให้คำ
แนะนำ เลขที่ ๕๕๐๕๒๕๕
ได้ น.ร. จ.ส.พ. ๖.๖.๖๖
- ไป ต.บ. เลขที่ ๕๕๐๕๒๕๕
วิจัย หรือ ส.ค.ค.ค.ค.ค.
น.ร. ๖.๖.๖๖.
(นายไพรรณ กาญจนวงศ์)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบัณฑิตศึกษาขอนแก่น

ได้ดูละเอียด เห็นของจริง
ทุกข้อตามหลักทฤษฎี

(นายไพวรรณ กาญจนวงศ์)

ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพจิตและการบำบัด
แบบประเพณีแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรรมการผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบประเมิน แบบสอบถามการหา
ความสัมพันธ์ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินของท่านพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการ
นำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

- +๑ หมายถึง สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์
๐ หมายถึง ไม่แน่ใจ
-๑ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์

ตอนที่ ๑ การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

ข้อ ที่	คำนิยามศัพท์	กระทงคำถาม	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
			+๑	๐	-๑	
๑	หลักทาน หมายถึง การบำเพ็ญ ตนให้เป็นผู้ให้หรือผู้เสียสละเช่น การสละทรัพย์สินหรือวัตถุสิ่งของ ต่างๆ ที่คนมีอยู่รวมถึงการให้ คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ความรู้ เพื่อก่อให้เกิดสติปัญญาโดยมีผู้รับ โดยตรงเมื่อให้แล้วมีผลเป็นความ ผูกพันและเป็นการสร้างสรรค์ บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ สร้างสรรค์ความสุข	๑) การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ทั้งการบริจาคสิ่งของและให้กำลังใจ	✓			
		๒) การปฏิบัติหน้าที่โดยให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	✓			
		๓) การปฏิบัติหน้าที่โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี ให้ รอยยิ้ม และมีปิยวาจา	✓			
๒	หลักศีล หมายถึง การรักษาความ สุจริต รักษาความประพฤติที่ตรง สัจรวมกาย วาจาให้เรียบร้อย ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นที่เคารพนับถือ รักษา ความสุจริตต่อหน้าที่ทั้งต่อหน้า และลับหลัง อยู่ในธรรมนองคลอง ธรรมประกอบสัมมาชีพโดยสุจริต ปราศจากโทษทั้งในการปกครอง อันได้แก่ กฎหมายและนิติราช ประเพณี และในทางพระศาสนา	๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยสนับสนุนให้บุคลากร ประพฤติสิ่งที่ตรงเป็นประจำ	✓			
		๕) การปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ในศีลธรรมตามหลัก ศาสนาของแต่ละคน ยึดถือศีล ๕ ตามหลัก พระพุทธศาสนา	✓			
		๖) การปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาศีล หรืออยู่ใน ศีลธรรม	✓			

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๔๔ ๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่นตำบลโคกสี

อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย

เจริญพร อาจารย์นิเทศ สนั่นนารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพทองรหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๕๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิเศษ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” โดยมี
คณะกรรมการควบคุม 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

นางสาวเสาว

๑๑/๖.๑.๕๖

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

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐบุญโญ - งานท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๗๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๕๔



บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น
เลขที่รับ 847
วันที่ ๑ / ๑.๕ / ๕๖
เวลา 11.00 น.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ๓๐ หมู่ ๑ ตำบลโคกสี
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทรศัพท์. ๐-๔๓๒๘-๓๕๔๗
โทรสาร. ๐-๔๓๒๘-๓๓๔๗

๙ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามงานวิจัย

เจริญพร นางดวงพร ทิศาดลติก หัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพทอง รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๕๐๒๕๕ นิสิตปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตนตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ
๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” มีคณะกรรมการควบคุมดังนี้คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช
๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี มีความประสงค์แจกแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อให้งานวิจัยคล่องตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น จึงเจริญพรมาขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของ
ท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุมัติขอคุณมา ณ โอกาสนี้

พ. - ดอว. ๖๐๖
ด. ๕๕๕

๑๑

เจริญพร

๑๑

(นางดวงพร ทิศาดลติก)

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต.ดร.)

หัวหน้าบ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

ผู้ประสานงาน :

-พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปัญโญ - จนท.ศูนย์บัณฑิตฯ โทร. ๐๔๕๔-๓๕๔๗-๓๓๔๐

เจี๊ยะ นท.

ที่ประชุม มห.วิท.ได้มีมติให้ ม.ท.ส่งแบบสอบถามวิจัย
ขอความร่วมมือแบบสอบถาม แก่เจ้าที่เจ้าทาง
การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ๑. เพื่อจัดทำ
วิทยานิพนธ์ นส.จุฬามณี แก้วโพทอง.
สว.ให้มาเพื่อไปศึกษา

(นางสาวกิตติมา อภิรัตน์วงศ์)

พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น ๒

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตขอนแก่น ๓๐ หมู่ ๑ ตำบลโคกสี

อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

โทรศัพท์. ๐-๔๓๒๘-๓๕๕๗

โทรสาร. ๐-๔๓๒๘-๓๓๙๔

๙ สิงหาคม ๒๕๕๖

ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น
เลขที่รับ..... 1056
วันที่..... 9 ก.ย. ๕6
เวลา..... 09.00 น.

เรื่อง ขออนุญาตแจกและเก็บแบบสอบถามงานวิจัย

เจริญพร นางเทวี เวียงแก้ว ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขอนแก่น

ด้วย นางสาวจุฬามณี แก้วโพหนอง รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๕๐๒๕๕ นิสิตปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม
หลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ
๖ จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” มีคณะกรรมการควบคุมดังนี้คือ ๑) ดร.ปัญญา คล้ายเดช
๒) ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี มีความประสงค์แจกแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อให้งานวิจัยลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น จึงเจริญพรมหาขอความร่วมมือจากท่านได้อนุญาตให้ผลิตได้แจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อนานหรือหน่วยงานของ
ท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต.ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น

เรียน ผอ.ศูนย์

เพื่อโปรดทราบ

ข้าพเจ้า

(นายชัชวาล ศรีคันธรักษ์)

เจ้าหน้าที่ธุรการ

ผู้ประสานงาน :

-พระมหาพิสิฐ วิสิฏฐปัญโญ - จนท.ศูนย์บัณฑิตฯ โทร. ๐๘๕-๙๙๙๗-๙๙๗๐๐

มอ.อ.เอมรินทร์
- กกก.ให้วิจัยฯ เชื้อพันธ์
ผอ.ศูนย์ฯ เขต.ม.ร.ส.ท.อ.ส.อ.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวจุฬามณี แก้วโพหนอง
วัน เดือน ปี เกิด	๒๓ กันยายน ๒๕๒๖
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ ๔๓ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองแขวงเหนือ ตำบลภูโป อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๐๐๐
การศึกษา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน คณะ เกษตรศาสตร์บางพระ (วิทยาเขตกาฬสินธุ์) ชื่อปริญญา วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอาหาร) วิชาเอก วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
ปัจจุบันทำงานที่ สังกัด	สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ
ปีที่เข้าศึกษา	๙ มิถุนายน ๒๕๕๕
ปีที่สำเร็จการศึกษา	-
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๖ จังหวัดขอนแก่น ๓๖/๒ หมู่ ๙ บ้านโคกสูง ตำบลโคกสูง อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ๔๐๒๕๐
หมายเลขโทรศัพท์	๐๘ - ๙๐๓๔ - ๘๘๑๗