



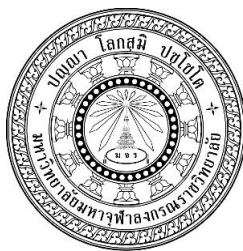
การบริหารงานตามหลักอปริหานิยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

THE ADMINISTRATION FOLLOWING APARIHANIYADHAMMA
OF KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION



นายประยงค์ พรมมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

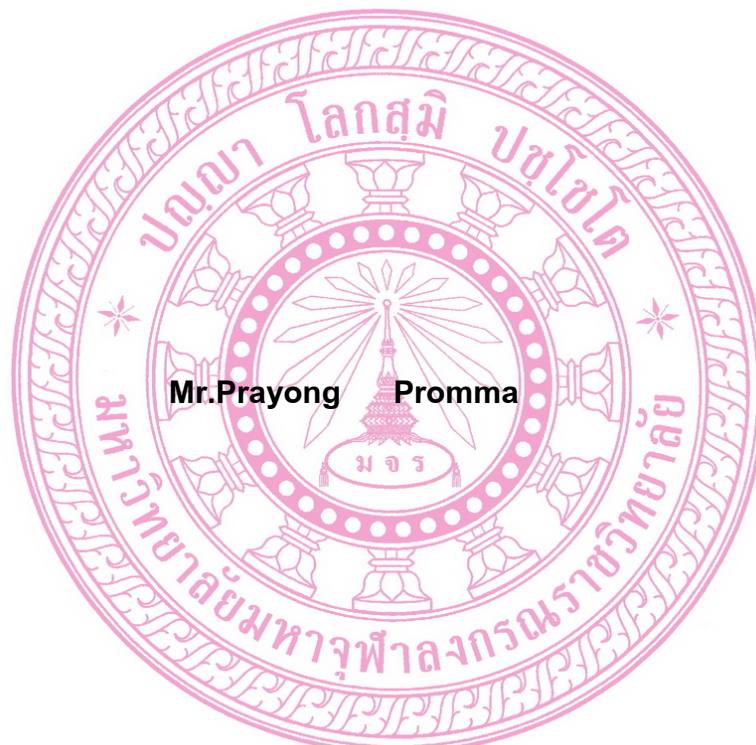


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



**THE ADMINISTRATION FOLLOWING APARIHANIYADHAMMA
OF KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION**

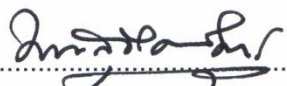


A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้ับ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....
(พระสุธีธรรมมานวิตร, ผศ.ดร.)
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์


.....
(พระมหาไชว์ ทสฺสนีโย, ดร.)

ประธานกรรมการ


.....
(ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี)

กรรมการ


.....
(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

กรรมการ


.....
(ดร.ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี
ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ประธานกรรมการ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย


.....

นายประยงค์ พรมมา

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัย : นายประยงค์ พรหมมา

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

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

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

: ดร.ปัญญา คล้ายเดช ป.ธ.๗, พธ.บ. (เศรษฐศาสตร์), รป.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์), Ph.D.(Pol. Sc.)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๐ / มกราคม / ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (๒) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น (๓) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ส่วนราชการ, รายได้ต่อเดือน, และอายุทำงาน (๔) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Method) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาทั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๕ คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เสร็จแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่(Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน ๕ คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา(Content Analysis) อธิบายในรูปของความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ ๔๐-๔๙ ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อยู่ในภาคส่วนราชการ กองช่าง มีตำแหน่งข้าราชการ มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี

๒. พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๖$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา, ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี, ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม, ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบ, ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม, ด้านการประชุมกันเนืองนิตย์, และด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ตามลำดับ

๓. พนักงานที่มีเพศ, และส่วนราชการ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน เป็นไปต่างสมมติที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มี อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน, และอายุการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. แนวทางในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน ในด้านการนำบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้กับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น, ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่การงาน, ควรคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะของงาน, ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์การ และนอกมากยิ่งขึ้น, และควรสร้างบรรยากาศพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์การให้มีความทันสมัยและให้น่าสนใจยิ่งขึ้น

Thesis Title : The Administration Following Aparihaniyadhamma of
Khon kaen Provincial Administrative Organization

Researcher : Mr. Prayong Promma

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committees

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

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

Date of Graduation : 20 / January / 2014

ABSTRACT

The main objectives of this research were – (1) to study personal factors of respondents, (2) To study the opinion of employees towards Administration by the Aparihaniyadhamma of Khon Kaen Provincial Administrative Organization, (3) To compare the opinions of employees on the administration by the main Aparihaniyadhamma of Khon Kaen Provincial Administrative Organization, classified by sex, age, level of education, jobs, government, income, and experience, (4) To study guidelines for development of the administration of Khon Kaen Provincial Administrative Organization. This research study was conducted by the Mixed Method, Quantitative Research and Qualitative research. The populations of this research were Khon Kaen Provincial Administrative Organization staff of 135 people. The research tool was a questionnaire. Completed data were analyzed using SPSS for Social Science Research to determine the frequency, Percentage, Mean, S.D., t-test, and the Analysis One way ANOVA. And for the Qualitative research interviews were conducted using as a research tool an In- Depth interview form with Key informants number 5 persons and the Content Analysis was presented in a descriptive form.

The findings of this study are as follows:

1) Most respondents were male aged 50-49 years, the level of education was bachelor's degree, employed in the government service, have an official position, having an income of 20,000 baht or more, timing of tenure 1-5 years.

2) Staff reviews the administration by the main Aparihaniyadhamma of Khon Kaen Provincial Administrative Organization were at the highest level ($\bar{x} = 4.56$) when considered each side it was found that the opinion of employees towards Administration by the Aparihaniyadhamma were at the highest level on all sides. On average of descending order are: Obeisance to the bosses, honor the Protection of Women's Rights, aspect to promote and preserve the cultural and traditional morality, aspects of good protection, the aspect of simultaneously meeting, the aspect of regular meeting, and the aspect of non-canonical arbitrary or abandonment provisions following order.

3) Regarding the employees with gender difference and different sections opinions to the administration by the main Aparihaniyadhamma of Khon Kaen Provincial Administrative Organization displayed the difference of idea, and different hypothesis. The staff with age, level of education, job, monthly income, and the lifetime difference, there are opinion to the administration by the main Aparihaniyadhamma of Khon Kaen Provincial Administration Organization not different, therefore reject the hypothesis.

4) Guidelines on the management of Khon Kaen Provincial Administration Organization found that it should strengthen knowledge and understanding to employees in the side navigating Aparihaniyadhamma 7 used to working for even more, should encourage the participation of more than work for their own benefit, not exploitation of the job, should be carefully selected personnel with knowledge meets the characteristics of work, should encourage and support employees administration of Khon Kaen have the opportunity to develop their ability to work both in the organization and outside the organization even more. And should create a development environment to work, contributing to the work and activities of the organization to develop to be modern and more attractive.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี จากความเมตตาอนุเคราะห์ของกรรมการที่ปรึกษาทั้ง ๒ ท่าน อันประกอบด้วย ผศ.ดร. ชาญชัย ฮวดศรี และ ดร.ปัญญา คล้ายเดช ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้เนื้อหาของงานวิจัยนี้ชัดเจนสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาช่วยตรวจแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย พระมหาสำราญ กम्मสุโข,ดร. ผศ.ดร.บุรินทร์ ภูสกุล,ดร.อุตร จันทวัน ดร.เยาวนิตย์ เพ็ญเกษ และอาจารย์นิเทศ สนั่นนารี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจทานแนะนำแก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่เมตตาชี้แนะแก้ไขเนื้อหาที่บกพร่องให้สมบูรณ์ถูกต้อง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และผู้อำนวยการในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่ได้อนุเคราะห์ให้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน

ขอบพระคุณ บิดามารดา ผู้ที่ได้เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเป็นอย่างดี และสุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพระอาจารย์/คน คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจ ให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณค่าและประโยชน์ อันจะพึงมีวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา มารดา ปู่ย่า ตายาย ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายประยงค์ พรหมมา

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญแผนภูมิ | ฎ |
| คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ | ฏ |
| บทที่ ๑ บทนำ | |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๓ |
| ๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย | ๔ |
| ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ | ๔ |
| ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย | ๕ |
| ๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | ๕ |
| ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | ๗ |
| บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | |
| ๒.๑ แนวคิด เกี่ยวกับความคิดเห็น | ๙ |
| ๒.๒ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงาน | ๑๔ |
| ๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ | ๒๓ |
| ๒.๔ แนวคิด เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น | ๔๒ |
| ๒.๕ แนวคิด เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด | ๕๐ |
| ๒.๖ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๕๗ |
| ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๗๑ |
| ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๘๒ |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย | |
| ๓.๑ รูปแบบการวิจัย | ๘๔ |
| ๓.๒ ประชากร | ๘๔ |
| ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย | ๘๕ |
| ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๙๐ |
| ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล | ๙๑ |

สารบัญ(ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|---|-------------|
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | |
| ๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | ๙๒ |
| ๔.๒ การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๙๕ |
| ๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนก ปัจจัยส่วนบุคคล | ๑๐๔ |
| ๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๑๒๗ |
| ๔.๕ บทสัมภาษณ์แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหาร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๑๒๙ |
| บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | |
| ๕.๑ สรุปผลการวิจัย | ๑๓๔ |
| ๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย | ๑๔๐ |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ | ๑๔๗ |
| บรรณานุกรม | ๑๔๘ |
| ภาคผนวก | |
| ผนวก ก แบบสอบถาม | ๑๕๙ |
| ผนวก ข แบบสัมภาษณ์ | ๑๖๖ |
| ผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย | ๑๖๙ |
| ผนวก ง ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือวิจัย | ๑๗๖ |
| ผนวก จ ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม | ๑๘๗ |
| ผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย | ๑๙๐ |
| ผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์ งานวิทยานิพนธ์ | ๑๙๕ |
| ประวัติผู้วิจัย | ๒๐๒ |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|--------------|--|------|
| ตารางที่ ๔.๑ | แสดงจำนวน(Frequency) และร้อยละ (Percentage) บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | ๙๓ |
| ตารางที่ ๔.๒ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก การบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวม | ๙๖ |
| ตารางที่ ๔.๓ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกัน เนื่องนิตย | ๙๗ |
| ตารางที่ ๔.๔ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก การบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๙๘ |
| ตารางที่ ๔.๕ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตาม หลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติ หรือ ไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | ๙๙ |
| ตารางที่ ๔.๖ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก การบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ๑๐๐ |
| ตารางที่ ๔.๗ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก การบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | ๑๐๑ |
| ตารางที่ ๔.๘ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก การบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | ๑๐๒ |

สารบัญตาราง(ต่อ)

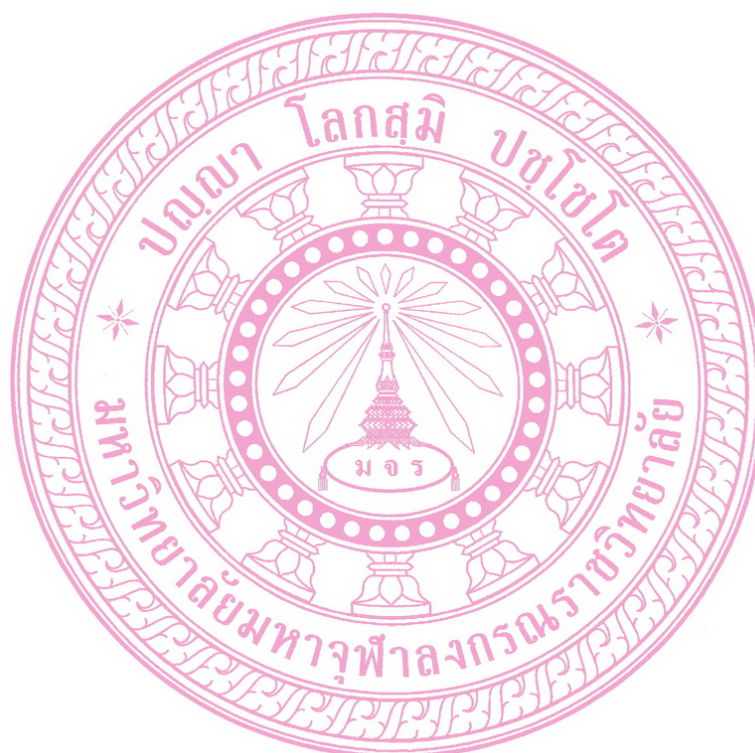
| ตารางที่ | เนื้อหา | หน้า |
|---------------|--|------|
| ตารางที่ ๔.๙ | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก อภิธานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการรักษา คุ่มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ๑๐๓ |
| ตารางที่ ๔.๑๐ | แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของ พนักงาน จำแนกตามเพศ | ๑๐๔ |
| ตารางที่ ๔.๑๑ | แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามอายุ | ๑๐๖ |
| ตารางที่ ๔.๑๒ | แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา | ๑๐๗ |
| ตารางที่ ๔.๑๓ | แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามส่วนราชการ | ๑๐๘ |
| ตารางที่ ๔.๑๔ | แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) โดยภาพรวม จำแนกตามส่วนราชการ | ๑๑๑ |
| ตารางที่ ๔.๑๕ | แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ จำแนกตามส่วนราชการ | ๑๑๓ |
| ตารางที่ ๔.๑๖ | แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม จำแนกตามส่วนราชการ | ๑๑๕ |
| ตารางที่ ๔.๑๗ | แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการให้เกียรติและคุ่มครองสิทธิสตรีจำแนกตาม ส่วนราชการ | ๑๑๗ |
| ตารางที่ ๔.๑๘ | แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน | ๑๑๘ |
| ตารางที่ ๔.๑๙ | แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม จำแนกตามตำแหน่งงาน | ๑๒๐ |

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ ๔.๒๐ | ๑๒๕ |
| แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | |
| ตารางที่ ๔.๒๑ | ๑๒๒ |
| แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการประชุมกันเองนิตย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | |
| ตารางที่ ๔.๒๒ | ๑๒๓ |
| แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | |
| ตารางที่ ๔.๒๓ | ๑๒๔ |
| แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด(LSD) ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน | |
| ตารางที่ ๔.๒๔ | ๑๒๕ |
| แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน | |
| ตารางที่ ๔.๒๕ | ๑๒๖ |
| สรุปสมมติฐานการวิจัย | |
| ตารางที่ ๔.๒๖ | ๑๒๗ |
| ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตาม หลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | |
| ตารางที่ ๔.๒๗ | ๑๒๘ |
| สถานภาพส่วนบุคคล | |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | หน้า |
|--|------|
| ๒.๑ โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๖๘ |
| ๒.๒ ตารางแสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๗๐ |
| ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย | ๘๓ |



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อภาษาไทยคำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

| เล่ม | คำย่อ | พระสุตตันตปิฎก | ชื่อคัมภีร์ | | |
|---------------|---------------|----------------|-----------------------|----------------|----------------------|
| ๑๐ | ที.ม.(ไทย) | = | สุตตันตปิฎก | ทีฆนิกาย | มหาวรรค (ภาษาไทย) |
| ๒๓ | อง.สตตก.(ไทย) | = | สุตตันตปิฎก | อังคตตรนิกาย | สัตตกนิบาต (ภาษาไทย) |
| | | | อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก | | |
| ที.ม.อ. (ไทย) | = | ทีฆนิกาย | สุมังคลวิลาสินี | มหาวรรคอรรถกถา | (ภาษาไทย) |

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ การอ้างอิงใช้ระบบระบุ เล่ม ข้อ หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ ดังตัวอย่าง เช่น ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๐๘/๑๕๕. หมายถึง ทีฆนิกาย มหาวรรค พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๒๐๘ หน้า ๑๕๕ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมไทยในปัจจุบัน ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรมเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง ประชาชนจะได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมของสังคมรอบด้าน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และดำเนินการพัฒนาภายในท้องถิ่นของตนเองให้เข้มแข็ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า ที่มีภูมิสำเนาทั่วประเทศ นับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อการปกครองในระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนรับปัญหาและความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น รวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการปกครอง ไปยังส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน

การปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นในปัจจุบัน จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเห็นได้จากการที่รัฐกระจายอำนาจปกครองให้ท้องถิ่น ดังกล่าว เพื่อต้องการที่จะให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปกครองตนเองได้ นับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ ได้ทรงมีประกาศตั้งสุขาภิบาล อำเภอท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นแห่งแรกกระจายอำนาจการบริหารราชการแผ่นดินในการปกครองตนเองไปให้อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นได้มีโอกาสดำเนินการปกครองทำนุบำรุง ภายในท้องถิ่นนั้นๆ^๑

วิวัฒนาการการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนจังหวัด จุดกำเนิดเริ่มต้นจากส่วนที่เรียกว่า สภาจังหวัด ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ ประกอบด้วยสมาชิกสภาจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในเขตจังหวัดมีอำนาจในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลแบ่งสรรเงินอุดหนุนให้แก่เทศบาลในเขตจังหวัด รวมถึงตรวจสอบการทำงานของเทศบาลในเขตจังหวัดตลอดจนเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่า

^๑ พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร,แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๒๓) ในยุคโลกาภิวัตน์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๓-๔.

ราชการจังหวัดในกิจการเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่ได้มีฐานะเป็นองค์กรบริหาร หรือนิติบุคคลแต่อย่างใด ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๑ ขึ้นเพื่อแยกสภาจังหวัดออกจากเทศบาลสมาชิกสภาจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตจังหวัดทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาคณะกรรมการจังหวัด ซึ่งต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้โอนอำนาจของคณะกรรมการจังหวัดเป็นของผู้ว่าราชการจังหวัด สภาจังหวัดจึงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่ก็มีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ใน พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อจอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นได้เดินทางกลับจากการเยือนต่างประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มีความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นในต่างประเทศดำเนินการได้ดี และควรต้องมีการขยายขอบเขตของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยออกไปให้กว้างขวางมากขึ้นเนื่องจากในเวลาดังกล่าว การปกครองท้องถิ่นจำกัดอยู่เฉพาะเขตในเมือง และท้องถิ่นที่มีความเจริญเท่านั้น ควรขยายขอบเขตของการปกครองท้องถิ่นออกไปให้กว้างขวาง ดังนั้นจึงได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมีสาระสำคัญคือได้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีงบประมาณ บุคลากร และสามารถตรากฎหมายของท้องถิ่นขึ้นบังคับใช้ภายในท้องถิ่นของตนตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ ตลอดจนรับผิดชอบดูแลพื้นที่นอกเขตเทศบาล และสุขาภิบาลภายในจังหวัดหนึ่งๆ โดยมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ สภาจังหวัด และฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด^๒

ตามหลักการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดมา เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่สามารถอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์ในการปกครองประเทศ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์หลักในการปกครองท้องถิ่นคือการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง โดยมีตัวแทนของประชาชนในรูปของกรรมการที่ทำหน้าที่แทนประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือสมาชิกในองค์กรทุกคนต้องทำงานร่วมกัน คือต้องหมั่นมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน มีสำนึกสำนึกของความเป็นเอกภาพในองค์กร มีใจเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความสามัคคีปรองดองประสานใจกันให้เป็นหนึ่งเดียว การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และการทำงานกันเป็นทีม เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงาน

^๒ โกวิท พวงงาม ,การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗ ,(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๙๐.

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยประยุกต์ใช้หลักกรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลัก อปปริหานิยธรรม ๗ ประการ ได้แก่ ๑.หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๒.พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ๓.ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้ม ล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ๔.เคารพนับถือผู้ใหญ่ ๕.ไม่ชมแห่งล่วงเกินสตรี ๖.เคารพสักการบูชาเจดีย์ ๗.จัดให้ความอารักขา คุ่มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม ซึ่งหลักอภิปรินิยธรรม ๗ ประการนี้^๓ พระพุทธเจ้าทรงตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ทั้งนี้ที่ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะทำการศึกษการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็น เพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ได้รับรางวัลมากมายในการบริหารจัดการองค์กร เช่น รางวัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี ๒๕๔๗, รางวัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๐, รางวัล ผู้บริหารแห่งปี ๒๕๕๕ (CEO Thailand Awards 2012), รางวัลธรรมาภิบาล “สิงห์ทอง” นัก ปกครองท้องถิ่นแห่งปี ๒๕๕๕, รางวัล “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดีเด่น ที่ส่งเสริมการ ดำเนินงานวัฒนธรรม ด้านมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม” ประจำปี ๒๕๕๕^๔ ซึ่งแสดงให้เห็น ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้มีการบริหารงานที่ดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ทำการศึกษาเปรียบเทียบโดยการนำหลักกรรมประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ในการ บริหารจัดการองค์กร และผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก อปปริหานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- ๑.๒.๓ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก อปปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ, อายุ, ระดับ การศึกษา, ส่วนราชการ, ตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน, และอายุการทำงาน
- ๑.๒.๔ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น

^๓ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ,พิมพ์ครั้งที่ ๑๒ ,(กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) หน้า ๒๘๙.

^๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, "คู่มือผลงาน", วารสารคุณแดน, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๕ (กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖): ๓๐-๓๒.

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยใช้หลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ ได้แก่ ๑.การประชุมเป็นนิตย ๒.การพร้อมเพียงกันประชุม ๓.การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ๔.การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ๕.การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี ๖.การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ๗.การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม และแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากร ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๒๑๓ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ส่วนราชการ, ตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน, และอายุการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ คือ ๑.การประชุมเป็นนิตย ๒.การพร้อมเพียงกันประชุม ๓.การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ๔.การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ๕.การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี ๖.การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ๗.การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔. ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับใด

๑.๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันหรือไม่

๑.๔.๔ ข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร

๑.๒.๕ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามหลักตามหลักการบริหารนิยธรรม เป็นอย่างไร

๑๕. สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๕.๒ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๕.๓ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๕.๔ พนักงานที่มีส่วนราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๕.๕ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๕.๖ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๕.๖ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสภาพสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกที่มีอยู่ในตอนนั้น ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานประกอบในการแสดง ความคิดเห็นนั้น อาจมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยก็ได้ ความคิดเห็นเมื่อแสดงออกไปแล้วไม่มีถูกหรือผิด เพราะความคิดเห็นของคนเรามีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน และแตกต่างกันไปตามทัศนคติ ตามพื้นฐานทางความคิด เช่น อารมณ์ การศึกษา ประสบการณ์ การเลี้ยงดู สังคม ค่านิยม ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มาเป็นตัวแปรหลักในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

การบริหารงาน หมายถึง การใช้ทักษะที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะต้องมีกระบวนการจัดการ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงในการจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งตัวบุคคลากรภายใน

องค์กร และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ ให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการหลักๆ ดังนี้ การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงาน การอำนวยความสะดวก การจัดบุคลากร การประสานงาน การประเมินผล และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

อุปรีหานิยธรรม ๗ ประการ หมายถึง หลักธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม ๗ ประการ ผู้ปฏิบัติธรรมนี้จะเป็นไปเพื่อความเจริญ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารงานส่วนจังหวัดขอนแก่น

๑.การประชุมเป็นนิตย หมายถึง การประชุม การปรึกษาหารือ การพูดคุย การประสานงานกันอยู่เป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๒.การพร้อมเพียงกันประชุม หมายถึง การประชุม – เลิกประชุม และทำกิจกรรมที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน การลงมติเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร

๓.การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ หมายถึง การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ตามความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง หรือตามอิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง และชอบธรรม

๔.การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และเพื่อให้บรรลุภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา

๕.การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี หมายถึง การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกับผู้ชาย และได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย

๖.การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม หมายถึง การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นที่มีความสำคัญ การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนรักท้องถิ่นของตนเอง การสนับสนุนความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗.การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม หมายถึง การคุ้มครอง การปกป้อง และการดำรงรักษา พระพุทธรูปศาสนาให้คงอยู่ตลอดไปโดย การทำนุบำรุง พระพุทธรูปศาสนา ด้วยการถวายปัจจัยสี่ ด้วยการสนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วมกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนา การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และ อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน ในที่นี้หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

พนักงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

- ๑.๗.๑ ได้ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ๑.๗.๒ ได้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- ๑.๗.๓ ได้ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- ๑.๗.๔ ได้ทำให้ทราบถึงแนวทางในการนำหลักหลักการบริหารนิยธรรม มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- ๑.๗.๕ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการบริหารงานขององค์การองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก
การบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิด เกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงาน
- ๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ
- ๒.๔ แนวคิด เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๕ แนวคิด เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๒.๖ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความคิดเห็นพบว่า มีนักวิชาการนำเสนอ
ไว้ ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การยอมรับหรือไม่
ยอมรับการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นด้วยการพูด เขียนหรือสื่อสารให้
บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสภาพแวดล้อม ตลอดจน
อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง การสำรวจความ
คิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและ
ความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียนก็ได้ และได้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านให้
ความหมายของความคิดเห็นไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

จำลอง เงินดี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่
มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็น

การแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้^๕

บุญเรียง ขจรศิลป์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้^๖

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจาร์ณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ^๗

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม^๘

สุชา จันท์เอม ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปคนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ^๙

ลูธานส์ ฟรีแมน (Luthans Freeman) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน^{๑๐}

^๕ จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

^๖ บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชญาพรินตัง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

^๗ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

^๘ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมสังคัมวิทยาอังกฤษ-ไทย, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๖.

^๙ สุชา จันท์เอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๓-๑๐๔.

^{๑๐} Luthans Freeman, **Ogranization Behavioral**, 7th ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995),p. 609.

แมรี แอล กู๊ด (Mary L. Good) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายความหมาย^{๑๑} ได้แก่

๑. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

๒. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓. ความคิดเห็นสาธารณะ หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสภาพสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คือการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกที่มีอยู่ในตอนนั้น ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานประกอบในการแสดงความคิดเห็น ความคิดเห็นนั้นอาจมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยก็ได้ ความคิดเห็นเมื่อแสดงออกไปแล้วไม่มีถูกหรือผิด เพราะความคิดเห็นของคนเรามีความคิดเห็นที่ไม่เหมือนกัน และแตกต่างกันไปตามทัศนคติ ตามพื้นฐานทางความคิด เช่น อารมณ์ การศึกษา ประสบการณ์ การเลี้ยงดู สังคม ค่านิยม ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มาเป็นตัวแปรหลักในการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคล

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น การสำรวจความคิดเห็นจะมีประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ก็ควรจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นอันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการต่อต้านถ้าสาธารณชนมีส่วน หรือมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในโครงการใด ๆ ที่จะพัฒนาประเทศนั้นก็ทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือรักษาไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ มีนักวิชาการมากมายหลายท่านได้ให้แนวคิดของความคิดเห็นไว้ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

^{๑๑} Mary L. Good, *Integrating the Individual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p. 17.

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจนตั้งนั้นคนที่มีความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด^{๑๒}

นพมาศ ธีรเวคิน ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงพูดตามสังคมหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ^{๑๓}

สุพัตรา สุภาพ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้^{๑๔}

อุทัย หิรัญโต ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานานสั้น เรียกว่า ความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว^{๑๕}

เฟรด เอ็ม พี แมน (Feld M.P. Man) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษารูสึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการ

^{๑๒} กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

^{๑๓} นพมาศ ธีรเวคิน, จิตวิทยาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

^{๑๔} สุพัตรา สุภาพ, สังคมวิทยา, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

^{๑๕} อุทัย หิรัญโต, สังคมวิทยาประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๘๐-๘๑.

เปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน^{๑๖}

ฮูร์ล็อก อี (Hurlock E.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริงขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้^{๑๗}

นันทน์เหลลี่ จุม ซี (Nunally Jum C.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่าทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไปต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ท้ายที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ^{๑๘}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมากที่เกิดจากความรู้สึกภายใน ซึ่งอาจเป็นเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่มนุษย์ได้แสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิด โดยผ่านมาทางคำพูด การเขียน การตอบ วิภาควิจารณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่มีถูกหรือผิด ความคิดเห็นนี้ไม่มีความถาวรและมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติเป็นหลัก

^{๑๖} Fled M.P. man, **Psychology in the Industrial Environment**, (London: Butterworthand Co., Ltd., 1971), p.3.

^{๑๗} Hurlock E., **Adolescent Development**, (New York : McGraw-Hill Book, 1995),pp.145-148.

^{๑๘} Nunally Jum C., **Test and Measurements Assessment and Prediction**, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p.285.

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานพบว่า มีนักวิชาการนำเสนอไว้ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหารนับว่าเป็นศาสตร์ทางสังคม เป็นการจัดการระเบียบภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น มีปัจจัยสำคัญอยู่หลายด้าน รวมทั้งทักษะของผู้บริหารว่ามีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานมากน้อยเพียงพอนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ หรือสามารถประยุกต์เอาความรู้และหลักการทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างไร

ดังนั้นการเรียนรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจความหมาย และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ได้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านให้ความหมายของการบริหารไว้ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กรอำนวยการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อว่ากันทางปฏิบัติแล้ว คนไทยเราก็บริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้วหน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ^{๑๙}

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ^{๒๐}

^{๑๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๒-๓.

^{๒๐} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี, *คนสำราญงานสำเร็จ*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

จันทราณี สงวนนาม ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^{๒๑}

บรรจบ เนียมมณี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๒๒}

พจนานุกรมออกฟอร์ด (Oxford Dictionary) ได้นิยามศัพท์ของคำว่า “การบริหาร” ไว้ว่าเป็นการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งอาจอธิบายความแตกต่างได้ ดังนี้

๑. การบริหารเกี่ยวข้องกับการสร้างหรือกำหนดนโยบาย (Policy) ส่วนการจัดการเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เห็นผล
๒. การบริหารเป็นการกระทำของนักบริหารระดับสูงในองค์กร ส่วนการจัดการเป็นการกระทำของนักบริหารในระดับกลางและระดับต้น
๓. การบริหารเกี่ยวข้องกับการเลือกในเรื่องที่มีความสำคัญอันเกี่ยวกับการอยู่รอด คุณค่าบุคลิกภาพ การเจริญเติบโต และการประสพผลสำเร็จสูงสุด ส่วนการจัดการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่ทำเป็นประจำ

^{๒๑} ธีรรัตน์ ศิลาวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ :กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓ - ๑๔.

^{๒๒} บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๓), หน้า ๒๖๑.

๔. การบริหารจะเป็นการมองทั้งเรื่องภายนอกและภายในขององค์การที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์กับภายนอก ส่วนการจัดการเป็นการมองในแวดวงภายในที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ^{๒๓}

สิรรพ เหล่าลภาวะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุ ในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺห ปริหริต สมฺตโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการจัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง^{๒๔}

อรุณ รักธรรม ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัดและประสิทธิภาพ และความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการหรือผลงานนั้น การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์^{๒๕}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ทักษะที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องมีการจัดระเบียบ กฎเกณฑ์ ทฤษฎี ที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าและผ่านการค้นคว้าและพิสูจน์โดยผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นทักษะและศาสตร์เชิงสังคมที่อาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งมีไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ในการจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งตัวบุคลากรภายในองค์กร และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ ให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักใหญ่ๆ เริ่มตั้งแต่ การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงาน การอำนวยความสะดวก การจัดบุคลากร การประสานงาน การประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงาน

^{๒๓} W.J. Byre, “The two culture in Administration”, อ้างใน Public Administration (Sydney) , (24 September 1965), 215.

^{๒๔} พระมหาเอกมริ ตปญฺโต (คงตางาม), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสราณีธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๒๕} อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙.

๒.๑.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การบริหารโดยทั่วๆ ไป จะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ก่อนหลังว่าต้องทำอะไรก่อนและต่อๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขต และหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน มีนักวิชาการ และนักบริหารตลอดจนนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้หลายทัศนะ เป็นต้นว่า

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC”^{๒๖} ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของ การปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ^{๒๗} คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

^{๒๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^{๒๗} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co - Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

พสุ เดชะรินทร์ ได้อธิบายทฤษฎีการบริหารในรูปแบบ KPI (Key Performance Indicator) ไว้ว่า Key Performance Indicator หรือ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เป็นการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ องค์กรสามารถใช้ผลของการวัดและการประเมินความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี ควรมีความเหมาะสม สามารถที่จะโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ตลอดจนสาธารณชนเชื่อถือ ผลงานที่วัดจากตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจะแสดงถึงภารกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยต้องสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม คุณลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี คือ ต้อง "SMART" ได้แก่

๑. Specific ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร

๒. Measurable เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถ นำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

๓. Attainable (Achievable) สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง

๔. Realistic มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กรและไม่ใช้ต้นทุน การวัดที่สูงเกินไป

๕. Timely สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุงตัวชี้วัด ให้ทันสมัยอยู่เสมอ^{๒๘}

สุปรีชา กมลลาศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๒๙}

สุกัญญา อิ่มเอมธรรม ได้นำเสนอหลักการบริหารของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ว่า “หลักการบริหาร (The Principles of Management)” ๑๔ ประการ เป็นหลักการที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทศนะของฟาโยล ถือว่าหลักการบริหารทั้ง ๑๔ ประการเป็นทฤษฎีทางการบริหารที่มีความสำคัญ โดยสรุปแล้ว มีดังนี้

๑. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นหลักการบริหารที่เป็นที่รู้จักมากที่สุด ให้ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการทำงานมาก ลดความสูญเสียในการทำงาน เพิ่มผลผลิตให้กับองค์การและสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒. หลักการกำหนดหน้าที่ (Authority) เป็นหลักการบริหาร ที่ฟาโยลเห็นว่า ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและทำตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง และอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง

๓. หลักการรักษาระเบียบวินัย (Discipline) เป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อฟังและถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการ

^{๒๘} พสุ เดชะรินทร์, ผศ.ดร., ประมวลจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย **Balanced Scorecard** และ **Key Performance Indicators**, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕) หน้า ๓.

^{๒๙} สุปรีชา กมลลาศน์, พลอากาศโท หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

เคารพกฎระเบียบมากกว่าที่จะเป็นความเกรงกลัว ฉะนั้น การขาดระเบียบวินัยจะทำให้ภาวะผู้นำขององค์การมีความอ่อนแอ และการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดจะนำไปสู่การสร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

๔. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) เป็นหลักการบริหารที่เสนอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหนึ่งคน จะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามคำสั่ง

๕. หลักเอกภาพของเป้าหมาย (Unit of Direction) เป็นหลักการบริหารที่องค์การจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงาน มีการประสานงานที่แข็งแกร่ง และทุ่มเทการใช้ทรัพยากรขององค์การได้ตรงตามเป้าหมาย

๖. หลักผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of Individual to the General Interests) เป็นหลักการบริหารที่ ฟาโยล มีเป้าหมายเพื่อการบริหารงานในองค์กรเกิดสถานการณ์ต่อไปน้อยที่สุด คือการเพิกเฉยของบุคลากร ความเห็นแก่ตัว ความขี้เกียจ ความอ่อนแอ และความเฉื่อยชา เพราะสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของความขัดแย้งในทุกครั้งที่องค์การจะก้าวไปข้างหน้า

๗. หลักการจ่ายค่าจ้าง (Remuneration) เป็นหลักการบริหารที่มุ่งให้องค์การเลือกวิธีการจ่ายค่าจ้างให้เหมาะสมกับบุคลากร และทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรมากที่สุด และจำเป็นที่จะต้องใช้หลาย ๆ วิธีคละกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและลักษณะเฉพาะของคนแต่ละคน

๘. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเห็นว่า เป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะรับข้อมูลข่าวสารทุกอย่างขององค์การ แล้วจึงดำเนินการตัดสินใจ ทั้งนี้จะได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร

๙. หลักการกำหนดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นหลักการบริหารที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเชื่อมโยงไปถึงตำแหน่งล่างสุด เป็นการแสดงให้เห็นถึงช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ตามสายงานหรือสายการบังคับบัญชาตามปกติ อย่างไรก็ตามฟาโยลเห็นว่า จะทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกันซึ่งอยู่คนละแผนกมีความรวดเร็วขึ้นโดยให้มีการติดต่อประสานงานกันได้โดยตรง และเรียกวิธีการติดต่อประสานงานแบบนี้ว่า “สายประสานงานระดับล่าง” (Gangplank)

๑๐. หลักการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน (Order) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเสนอว่าการจัดทรัพยากรตามโครงสร้างขององค์การ และโครงสร้างของงานจะต้องมีความเหมาะสมกันจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเขาเสนอแนะว่าองค์การควรมีการยกร่างและจัดทำ

การพรรณนางานในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ก่อน และให้จัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้

๑๑. หลักความเป็นธรรม (Equity) เป็นหลักการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความยุติธรรมและความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชา และจะนำไปสู่การอุทิศตนและการจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑๒. หลักความมั่นคงของบุคลากร (Stability of tenure of Personnel) เป็นหลักการบริหารงานที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้บุคลากร เพราะการเข้าออกจากงานในอัตราส่วนที่สูงขึ้น จะส่งผลเสียต่อองค์กรในแง่ของการเพิ่มต้นทุนที่มองไม่เห็นให้เกิดขึ้นได้ในขณะที่บุคลากรก็จะมีเจตคติทางลบต่อองค์กร

๑๓. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นหลักการบริหารงานที่มีความสำคัญยิ่งที่ผู้นำในระดับต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เฉียบคมในอันที่จะนำไปสู่การริเริ่มแผนงานที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์กร

๑๔. หลักความสามัคคี (Esprit de Corps) เป็นหลักการบริหารงานที่จะต้องสร้างขึ้นในทุกองค์การทุกแห่ง เพราะถือว่าเป็นความจำเป็นยิ่งของทีมงาน และนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการเสนอหลักการบริหาร ๑๔ ประการนี้ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับความคิดและการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนใช้เป็นข้อเตือนในการปฏิบัติงาน จนบางครั้งมีผู้เรียกหลักการบริหารนี้ว่าเป็น “กฎทองของการบริหาร”^{๓๐}

ลูเธอร์ กุลิค และ ลินดัล เออร์วิก (Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCORB” เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี พ.ศ.๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงาน ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

^{๓๐} สุกัญญา อิ่มเอมธรรม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์: หลักการ แนวคิด และทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐-๕๔.

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนต่างๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่างๆ ภายในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี^{๓๑}

เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W Taylor) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุ้งไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกต้องวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น^{๓๒}

^{๓๑} Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1937), pp. 37-38.

จากความหมายและคำจำกัดความที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

๒.๓ แนวคิด เกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ

๒.๓.๑ อภิธานนิยธรรม ๗ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

หลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ

หลักการบริหารนิยธรรมที่ปรากฏใน มหาปรินิพพาน พระสูตรต้นปิฎก ที่ฉนิกาย มหาวรรค ใ้ว่า วัสสการพราหมณ์มหาอำมาตย์แคว้นมคธ ทูลรับสนองพระดำรัสแล้วเทียมนยานพาหนะคันงามๆ ขึ้นยานพาหนะคันงามๆ ออกจากกรุงราชคฤห์พร้อมด้วยยานพาหนะคันงามๆ ติดตามอีกหลายคันไปยังภูเขาคิชฌกูฏ จนสุดทางที่ยานพาหนะจะเข้าไปได้ ลงจากยานพาหนะเดินเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับ ได้สนทนาปราศรัยพอเป็นที่บันเทิงใจ พอเป็นที่ระลึกถึงกัน จึงนั่ง ณ ที่สมควร ได้กราบทูลพระผู้มีพระภาคดังนี้ว่า “ข้าแต่ท่านพระโคตม พระราชาแห่งแคว้นมคธพระนามว่าอชาตศัตรู เวเทหิบุตร ขอกราบพระยุคลบาทของพระโคตมด้วยพระเศียร ทูลถามถึงพระสุขภาพ ความมีพระโรคาพาธน้อย กระปรี้กระเปร่า มีพระพลานามัยสมบูรณ์อยู่สำราญ พระราชาแห่งแคว้นมคธพระนามว่าอชาตศัตรู เวเทหิบุตร มีพระประสงค์จะเสด็จไปปราบแคว้นวัชชี มีรับสั่งอย่างนี้ว่า ‘เราจะโค่นล้มพวกวัชชีผู้มีฤทธิ์มากอย่างนี้ มีอานุภาพมากอย่างนี้ ให้พินาศย่อยยับ’

ราชอธิธานนิยธรรม^{๓๓}

สมัยนั้น ท่านพระอานนท์ยืนถวายงานพัดพระผู้มีพระภาคอยู่ ณ เบื้องพระปฤษฎางค์ พระผู้มีพระภาครับสั่งเรียกท่านพระอานนท์มาตรัสถามว่า

๑. “อานนท์ เธอได้ยินไหมว่า ‘พวกเจ้าวัชชีหั้นประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง’ ท่านพระอานนท์ทูลตอบว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชีหั้น

^{๓๒} เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W Taylor), อ่างในธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

^{๓๓} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๓/๗๘.

ประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง” พระผู้มีพระภาคตรัสถามว่า “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ประชุมกันมากครั้ง”

๒.“อานนท์ เธอได้ยินใหม่ว่า ‘พวกเจ้าวัชชีพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พวกเจ้าวัชชีจะพึงทำ’ “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชีพร้อมเพรียงกัน “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พวกเจ้าวัชชีจะพึงทำ”

๓.“อานนท์ เธอได้ยินใหม่ว่า ‘พวกเจ้าวัชชีไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ไม่ล้มล้างสิ่งที่มีบัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม’ “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชีไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่มีบัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่มีบัญญัติไว้แล้วถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรมที่วางไว้เดิม”

๔.“อานนท์ เธอได้ยินใหม่ว่า ‘พวกเจ้าวัชชี สักการะ เคารพ นับถือ บูชา เจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชี และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง’ “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชี สักการะ เคารพนับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชี และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง’ “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชี และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง”

๕.“อานนท์ เธอได้ยินใหม่ว่า ‘พวกเจ้าวัชชีไม่จุดคร่าขึ้นใจกุลสตรี หรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย’ “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชีไม่จุดคร่าขึ้นใจกุลสตรี หรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย’ “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังไม่จุดคร่าขึ้นใจกุลสตรี หรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย”

๖.“อานนท์ เธอได้ยินใหม่ว่า ‘พวกเจ้าวัชชี สักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป’ “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชี สักการะ เคารพนับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป’ “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยให้เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป”

๗.“อานนท์ เธอได้ยินไหมว่า ‘พวกเจ้าวัชชีจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า ‘ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มาพึงมาสู่แคว้นแคว้นของเรา ท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุกในแคว้นแคว้น’” “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ ข้าพระองค์ได้ยินว่า ‘พวกเจ้าวัชชีจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า ‘ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มา พึงมาสู่แคว้นแคว้นของเรา ท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุกในแคว้นแคว้น’” “อานนท์ พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลทราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า ‘ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มา พึงมาสู่แคว้นแคว้น’”^{๓๔}

ลำดับนั้น พระผู้มีพระภาครับสั่งกับวัสสการพราหมณ์มหาอำมาตย์แคว้นมคธว่า “พราหมณ์ สมัยหนึ่ง เราอยู่ที่สาร์นทเจตีย์ เขตกรุงเวสาลี ได้แสดงอธิปไตยธรรม ๗ ประการนี้แก่พวกเจ้าวัชชี พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลทราบเท่าที่พวกเจ้าวัชชียังมีอธิปไตยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ อยู่และใส่ใจอธิปไตยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ อยู่” เมื่อพระผู้มีพระภาคตรัสอย่างนี้ วัสสการพราหมณ์มหาอำมาตย์แคว้นมคธได้กราบทูลตั้งนี้ว่า “ข้าแต่ท่านพระโคตม พวกเจ้าวัชชีมีอธิปไตยธรรมแม้เพียงข้อเดียวก็พึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ไม่จำเป็นต้องกล่าวว่ามีครบทั้ง ๗ ประการ ข้าแต่ท่านพระโคตม พระราชาแห่งแคว้นมคธพระนามว่าชาตศัตรู เวเทหิบุตร ไม่ควรทำสงครามกับพวกเจ้าวัชชี นอกจากจะใช้วิธีปรองดองทางการทูต หรือไม่ก็ทำให้แตกสามัคคีกัน ข้าแต่ท่านพระโคตม ถ้าอย่างนั้นบัดนี้ ข้าพระองค์ขอทูลลากลับ เพราะมีกิจมาก มีหน้าที่ที่จะต้องทำอีกมาก พระพุทธเจ้าข้า” พระผู้มีพระภาคตรัสว่า “พราหมณ์ ขอท่านจงกำหนดเวลาที่สมควร ณ บัดนี้เถิด” จากนั้นวัสสการพราหมณ์ มหาอำมาตย์แคว้นมคธมีใจยินดีชื่นชมพระดำรัสของพระผู้มีพระภาคแล้วลุกจากที่นั่งจากไป^{๓๕}

ภิกขุอธิปไตยธรรม^{๓๖}

เมื่อวัสสการพราหมณ์มหาอำมาตย์แคว้นมคธจากไปไม่นาน พระผู้มีพระภาครับสั่งเรียกท่านพระอานนท์มาตรัสว่า “อานนท์ เธอจงไปนิมนต์ภิกษุที่เข้ามาพักอยู่ในกรุงราชคฤห์ทุกรูปให้มาประชุมกันที่หอนฉัน” ท่านพระอานนท์ทูลรับสนองพระดำรัสแล้ว นิมนต์ภิกษุที่เข้ามาพักอยู่ในกรุงราชคฤห์ทุกรูปให้มาประชุมกันที่หอนฉันแล้ว เข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับ ถวายอภิวาทแล้วยืนอยู่ ณ ที่สมควร ได้กราบทูลพระผู้มีพระภาคตั้งนี้ว่า “ข้าแต่พระองค์ผู้เจริญ

^{๓๔} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๔/๘๐.

^{๓๕} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๕/๘๑.

^{๓๖} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๖/๘๑.

ภิกษุสงฆ์ประชุมกันแล้ว ขอพระผู้มีพระภาคจงกำหนดเวลาที่สมควร ณ บัดนี้เถิด พระพุทธเจ้าข้า”

ลำดับนั้น พระผู้มีพระภาคทรงลุกจากพุทธอาสน์ เสด็จเข้าไปยังหอนั่งประทับนั่งบน พุทธอาสน์ที่ปูลาดไว้แล้วรับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราจะแสดงอภิปรายธรรม ๗ ประการแก่เธอทั้งหลายเธอทั้งหลายจงฟังจงใส่ใจให้ดีเราจักกล่าว” ภิกษุเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้วพระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสตั้งชื่อว่า “ภิกษุทั้งหลาย

๑. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง

๒. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะพึงทำ

๓. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่บัญญัติสิ่งที่เรามิได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่เราได้บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามสิกขาบทที่เราบัญญัติไว้แล้ว

๔. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตตัญญู บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง

๕. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่ตกอยู่ในอำนาจแห่งตณหาก่อให้เกิดภพใหม่ที่เกิดขึ้นแล้ว

๖. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้มุ่งหวังเสนาสนะป่า

๗. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังตั้งสติไว้ในภายในว่า ‘ทำอย่างไร เพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายผู้มีศีลงามที่ยังไม่มา พึงมา ท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก’^{๓๗}

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังมีอภิปรายธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่ และใส่ใจอภิปรายธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่

หลักอภิปรายธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ใน สारันทสูตรและมหาปริณิพพานสูตร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วนใหญ่ ๆ คือ ราชอภิปรายธรรม หรือ วัชชภิปรายธรรม ซึ่งตรัสไว้สำหรับ กษัตริย์แห่งแคว้นวัชชีซึ่งปกครองกันแบบสามัคคีธรรม และภิกษุอภิปรายธรรม ซึ่งตรัสไว้สำหรับ ภิกษุ ธรรมสำคัญ ๒ หมวดนี้ พระพุทธเจ้าตรัสกับเจ้าลัจฉวีที่สารันทเจดีย์ ใกล้พระนครเวสาลี และตรัสเนื่องจากทรงปรารถนาพระดำริของพระเจ้าอชาตศัตรู กษัตริย์ผู้ครองแคว้นมคธจะทำ

^{๓๗} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๓๗/๘๓.

สงครามกับแคว้นวัชชี ได้ทรงส่งวัสสการพราหมณ์มาเฝ้าพระพุทธเจ้า ขณะประทับอยู่ที่
ภูเขาคิชฌกูฏ เขตกรุงราชคฤห์ เพื่อขอทราบความเห็นของพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับการทำสงคราม
กับแคว้นวัชชี ซึ่งอธิบายนิยธรรม ๒ ส่วนนี้ สามารถแยกออกได้ดังนี้

๑. **ราชอธิปไตยธรรม** เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าแสดงแก่เจ้าลิจฉวี แคว้นวัชชี เพื่อ
ป้องกันความเสื่อมจากความสามัคคีที่มีมานาน จนทำให้บ้านเมืองมีความเจริญรุ่งเรืองไม่มีแคว้นใด
กล้าที่จะเข้ามารุกรานได้ ซึ่งอธิบายนิยธรรมที่พระพุทธเจ้าแสดงแก่เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย ในพระไตรปิฎก
เรียกว่า “ราชอธิปไตยธรรม” หมายถึง อธิปไตยธรรมสำหรับพระราชูปถัมภ์ปกครองบ้านเมือง หรือ
“วัชชีอธิปไตยธรรม” หมายถึง อธิปไตยธรรมสำหรับชาววัชชีที่ปกครองด้วยหลักสามัคคีธรรม

๒. **อธิปไตยธรรม** พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในสารันททสูตรแก่เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย
แห่งแคว้นวัชชีซึ่งปกครองกันแบบสามัคคีธรรมและวัสสการสูตรทรงตรัสแก่วัสสการ พราหมณ์
อำมาตย์ ผู้ใหญ่ในนครรัฐ ดังมีรายละเอียดที่กล่าวถึงธรรม ๗ ประการในสารันททสูตร ว่า “เจ้า
ลิจฉวีทั้งหลาย เราจักแสดงอธิปไตยธรรม ๗ ประการแก่ท่านทั้งหลายท่านทั้งหลายจงฟัง จงใส่ใจ
ให้ดี เราจักกล่าว” เจ้าลิจฉวีเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้วพระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่อง
นี้ว่า “เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย อธิปไตยธรรม ๗ ประการ ะไรบ้าง คือ

๑. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่
พวกเจ้าวัชชียังหมั่นประชุมกันเนื่องนิത്യ ประชุมกันมาครั้ง

๒. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่
พวกเจ้าวัชชียังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่
พวกเจ้าวัชชีพึงทำ

๓. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่
พวกเจ้าวัชชียังไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในวัชชี
ธรรมที่วางไว้เดิม

๔. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่
พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจ้าวัชชีผู้มีพระชนมายุมากของชาววัชชี และ
สำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง

๕. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่
พวกเจ้าวัชชียังไม่ฉุดคร่าขึ้นใจกุลสตรีหรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย

๖. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่
พวกเจ้าวัชชียังสักการะ เคารพ นับถือ บูชาเจดีย์ในแคว้นวัชชีของชาววัชชีทั้งในเมืองและนอก
เมือง และไม่ละเลยการบูชา อันชอบธรรมที่เคยให้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป

๗. พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ พวกเจ้าวัชชียังจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรมด้วยตั้งใจว่า ‘ทำอย่างไร พระอรหันต์ที่ยังไม่มา พึงมาสู่แว่นแคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก’

พวกเจ้าวัชชีพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ พวกเจ้าวัชชียังมีอธิปไตยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่ และใส่ใจอธิปไตยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ อยู่”^{๓๘}

ปฐมสัตตกสูตร^{๓๙}

หลักอธิปไตยธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในปฐมสัตตกสูตร มีรายละเอียดที่ กล่าวถึงอธิปไตยธรรมธรรม ๗ ประการ ว่า

...สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ที่ภูเขาคิชฌกูฏ เขตกรุงราชคฤห์ ณ ที่นั้น พระผู้มีพระภาครับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราจักแสดง อธิปไตยธรรม ๗ ประการแก่เธอทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงฟัง จงใส่ใจให้ดี เราจักกล่าว” ภิกษุเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้ว พระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่องนี้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย อธิปไตยธรรม ๗ ประการ ะไรบ้าง คือ

๑. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยัง หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมกันมาครั้ง

๒. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยัง พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์พึงทำ

๓. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยัง ไม่บัญญัติสิ่งที่เรามีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่เราบัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นในสิกขาบทที่ บัญญัติไว้

๔. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยัง สักการะ เคารพ นับถือ บูชาภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตติกัญญู บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งควรรับฟัง

๕. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยัง ไม่ตกอยู่ในอำนาจแห่งต้นหาก่อให้เกิดภพใหม่ ที่เกิดขึ้นแล้ว

๖. ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยัง เป็นผู้มุ่งหวังเสนาสนะป่า

^{๓๘} อัง.สตุตตก. (ไทย) ๒๓/๒๑/๓๑-๓๒.

^{๓๙} อัง.สตุตตก. (ไทย) ๒๓/๒๓/๓๗-๓๘.

๗. ภิคุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว 'ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิคุตั้งสติมั่นไว้ในภายในว่า 'ทำอย่างไร เพื่อนพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีลงามที่ยังไม่มา ขอให้มา และท่านที่มาแล้ว พึงอยู่อย่างผาสุก'

ภิคุทั้งหลายภิคุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียวไม่มีความเสื่อมเลยトラบเท่าที่ภิคุยังมีอธิธานิยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่ และใสใจอธิธานิยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่"^{๔๐}

๑. อธิธานิยธรรมกับการปกครองในแคว้นวัชชี

๑.๑ สภาพทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของแคว้นวัชชี

แคว้นวัชชี ตั้งอยู่ทางเหนือของแคว้นมคธ มีแม่น้ำคงคาเป็นแดนแบ่งเขต เมืองหลวงของแคว้นชื่อเวสาลีหรือไพศาลี ในสมัยพุทธกาลแคว้นวัชชีเป็นแคว้นที่ รุ่งเรืองมากแคว้นหนึ่ง มีระบบการปกครองแบบคณะราชย์ หรือสามัคคีธรรม ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นประชาธิปไตยในลักษณะหนึ่ง คือ ปกครองแบบไม่มีกษัตริย์เป็นประมุขทรงอำนาจสิทธิ์ขาด มีแต่ผู้ได้รับเลือกให้ทำหน้าที่เป็นประมุขแห่งรัฐแล้วบริหารงานโดยการปรึกษาหารือกับสภา ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกแห่งเจ้าวงศ์ต่างๆ ที่รวมกันเป็นคณะ ผู้ปกครองแคว้น^{๔๑} เจ้าหรือกษัตริย์วงศ์หรือตระกูลต่าง ๆ ที่สลับสับเปลี่ยนกันขึ้นบริหารงานมีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ตระกูล คือ ตระกูลวิเทหะ ตระกูลวัชชี ตระกูลลิฉฉวี ตระกูลชญาตริกะ (ชญาตริก) ตระกูลอุคระ (อุคร) ตระกูลโกคะ (โกค) ตระกูลโอกษวากะ (โอกษวาก)หรือ (อิภษวาก) และอีกตระกูลหนึ่งน่าจะ ได้แก่ ตระกูลนาฏยะ (นาฏย) ตระกูลกษัตริย์ทั้ง ๘ ตระกูลนี้เปลี่ยนหมุนเวียนกันปกครองแคว้นวัชชี ตามวาระที่ได้รับคัดเลือก จึงทำให้แคว้นวัชชีอยู่ในฐานะสหพันธรัฐ (Confederacy) ซึ่งเทียบได้กับการปกครองของประเทศมาเลเซียในปัจจุบัน^{๔๒}

เมืองเวสาลีได้ชื่อว่าเป็นเมืองที่มั่งคั่งอุดมสมบูรณ์เมืองหนึ่ง การติดค้าขายกับแคว้นต่าง ๆ ทำให้สะดวกเพราะตั้งอยู่บนฝั่งแม่น้ำคงคา ทางเหนือติดกับแคว้นมคธซึ่งเป็นแคว้นที่เจริญรุ่งเรืองเช่นกัน จัดได้ว่าเมืองเวสาลีเป็นเมืองที่มีเศรษฐกิจดีเมืองหนึ่งในสมันตปาติกากล่าวว่า เมืองเวสาลีเป็นเมืองถึงความไพบูรณ์โดยประการทั้งปวง กว้างขวางด้วยเครื่องกันรายล้อมคือมีกำแพงถึง ๓ ชั้น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บรรณรุจิ ได้บรรยายว่า เป็นเมืองที่มีผู้คนอยู่มาก สง่างามด้วยปราสาท ๗,๗๐๗ หลัง เรือนยอด ๗,๗๐๗ หลัง สวน ๗,๗๐๗ สวน และสระโบกขรณี (สระบัว) ๗,๗๐๗ สระ อีกสิ่งหนึ่งที่ยืนยันความมั่งคั่งของเมืองนี้ คือ การจัดตั้ง "หญิง

^{๔๐} อ.สุตตค. (ไทย) ๒๓/๒๓/๓๗-๓๘.

^{๔๑} พระราชธรรมมุนี (เกียรติ สุกิตติ), มหาชนบท ๑๖ แคว้นในชมพูทวีปสมัยพุทธกาล, (กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

^{๔๒} บรรจบ บรรณรุจิ, ผศ.ดร., ภิคุณิ : พุทธสาวิกาครั้งพุทธกาล, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๕๗.

คณิกาประจำเมือง” หรือ “นครโสเภณี” วัชชีเป็นแคว้นแรกที่มีตำแหน่งนี้ โดยสภาของเมือง แต่งตั้งนางอัมพปาลีเป็นหญิงงามเมือง นางเป็นหญิงที่สวยงาม มีหน้าที่ให้ความอภิรมย์กับ เจ้าชายทุกพระองค์ โดยจ่ายค่าตัวให้นางคืน ละ ๕๐ กหาปณะ ต่อมาสภาแห่งแคว้นวัชชียังอนุมัติให้ ประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสร่วมอภิรมย์กับนางด้วย โดยจ่ายค่าตัวให้นางคืนละ ๕๐ กหาปณะ เช่นกัน กษัตริย์เมืองเล็กเมืองน้อยได้ทราบข่าวว่าที่นครเวสาลีมีนางนครโสเภณีที่เป็นสมบัติ ของทุกคน ต่างก็ขนเงินมาทักที่เมืองนี้กัน ปีละจำนวนไม่น้อย^{๔๓} ไม่เว้นแม้แต่พระเจ้าพิม พิศารแห่งแคว้นมคธซึ่งอยู่ไม่ไกลกันนัก ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า แคว้นวัชชีจัดเป็นแคว้นที่มี การเงินหมุนเวียนดีในขณะนั้น

สถานะทางสังคมของประชาชนของแคว้นวัชชีขณะนั้น ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ อย่างมาก ดังตัวอย่างของนางอัมพปาลี ก่อนที่นางจะรับการแต่งตั้งให้เป็นหญิงคณิกา นางได้ เสนอเงื่อนไขหลายอย่าง อาทิ ขอมิให้พักที่สะดวกสบายและขอมิสิทธิในการถือครองทรัพย์สิน ส่วนตัวของนาง^{๔๔} หรืออีกตัวอย่างหนึ่ง คือเมื่อพระพุทธเจ้าเสด็จพร้อมพระอานนท์ไปย่ำพระ พักตร์ไปยังเมืองกุสินาราเพื่อดับขันธ์ปรินิพพาน ผ่านมาทางสวนมะม่วงของนางอัมพปาลี นาง ทราบเข้าจึงไปกราบทูลอาราธนาพระพุทธองค์เสด็จไปเสวยภัตตาหารที่บ้านของนาง พอากลับ นางสวนทางกับเจ้าชายลิจจวีจำนวนหนึ่ง เมื่อเจ้าลิจจวีทราบว่านางอัมพปาลีได้อาราธนา พระพุทธเจ้าไว้ก่อนแล้ว จึงขอให้นางสละสิทธิ์เพื่อแลกกับเงินทอง รถม้า แต่นางก็ยังปฏิเสธ^{๔๕} นอกจากนี้ พระไตรปิฎกกล่าวถึงเหตุการณ์วันที่นางอัมพปาลีนั่งยานพาหนะไปเฝ้าพระพุทธเจ้า ซึ่งขณะนั้นประทับอยู่กับพระสาวกที่หมู่บ้านโกฏิกามอันเป็นหมู่บ้านที่อยู่เขตชานเมืองเวสาลีว่า นางสั่งให้สารถีขับยานพาหนะตีคู่ไปกับยานพาหนะของพวกเจ้าลิจจวีขนาบองนกระทบองน แอกระทบแอกระทบ ล้อกระทบล้อ และเพลากะทบเพลาก จนเป็นเหตุให้พวกเจ้าลิจจวีเรียกนางว่า “หญิงนักร้อง”^{๔๖} จากการสร้างเงื่อนไขขอมิทรัพย์สินส่วนตัว การปฏิเสธกษัตริย์ลิจจวี และการสั่ง คนขับรถให้ขับรถตีคู่ไปกับรถของกษัตริย์ลิจจวี อาจสรุปได้ว่า ประชาชนในแคว้นวัชชีได้รับสิทธิ เสรีภาพเท่าเทียมกันอย่างถ้วนหน้า ถึงแม้ว่าเรื่องราวทั้งหมดที่ยกตัวอย่างข้างต้นจะเกิดขึ้นกับนาง อัมพปาลีผู้เดียวซึ่งกษัตริย์และสภาเมืองอาจจำเป็นต้องมีความเกรงใจนางอยู่บ้างในฐานะนครโสเภณีก็ ตาม แต่ก็ทำให้เห็นภาพโดยรวมของสังคมในแคว้นวัชชีซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแคว้นอื่นแล้ว ประชาชนชาววัชชีอยู่ในบริบทวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดีกว่าแคว้นอื่น ๆ มาก

^{๔๓} เสถียรพงษ์ วรรณปก, พุทธสาวก พุทธสาวิกา, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๓.

^{๔๔} บรรจบ บรรณรุจิ, ผศ.ดร., ภิษุณี : พุทธสาวิกาครั้งพุทธกาล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖๐.

^{๔๕} เสถียรพงษ์ วรรณปก, พุทธสาวก พุทธสาวิกา, หน้า ๑๕๔.

^{๔๖} บรรจบ บรรณรุจิ, ผศ.ดร., ภิษุณี : พุทธสาวิกาครั้งพุทธกาล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖๐.

๑.๒ อปริหานิยธรรมกับการปกครองในแคว้นวัชชี

การปกครองในแคว้นวัชชี เป็นการปกครองแบบสามัคคีธรรม พระพุทธเจ้าเสด็จมายังแคว้นวัชชีนี้เป็นครั้งแรก โดยการที่สภาแห่งรัฐวัชชีได้มีมติให้กษัตริย์อาวุโสของวัชชีชื่อ “มหาลี” เป็นผู้อารธานาหมนต์ ในขณะที่พระพุทธเจ้าประทับอยู่ที่แคว้นมคธ เมื่อพระองค์เสด็จมาแล้วก็ได้ทรงแสดงธรรมชื่อ รัตนสูตร อันเป็นธรรมพื้นฐานของชาวพุทธ และแสดงหลักรัฐศาสตร์ในการปกครองตามแนวพุทธสำหรับการปกครองแบบสามัคคีธรรม ซึ่งเรียกว่า “อปริหานิยธรรม ๗ ประการ” ทุกครั้งที่พระพุทธเจ้าได้เสด็จมายังแคว้นนี้ กษัตริย์ลิจฉวีจะนิมนต์ให้เสด็จมาแสดงธรรมในรัฐสภาวัชชี เมื่อกษัตริย์อาวุโสสิ้นสุดการฟังธรรมแล้ว ยุกกษัตริย์ที่อยู่ในวัยศึกษาศิลปวิทยา ก็จะมาเฝ้าเพื่อฟังธรรมต่อไป ด้วยการอบรมอย่างใกล้ชิดทั้งในด้านรัฐกิจและด้านคุณธรรมมาตั้งแต่เยาว์วัย กษัตริย์ของลิจฉวีจึงเพียบพร้อมด้วยคุณภาพและคุณธรรม บริหารรัฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในตอนหลังถูกพระเจ้าอชาตศัตรูแห่งแคว้นมคธ ส่งวิศวการพราหมณ์เข้ามายุบแฉจนเกิดแตกความสามัคคีกัน ทำให้แคว้นวัชชีถึงกับล่มสลายไปในที่สุด

อปริหานิยธรรมนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแก่เจ้าลิจฉวีจำนวนมาก ที่เข้าเฝ้าพระองค์เมื่อประทับที่สารนทเจดีย์เมืองเวสาลี เจ้าลิจฉวีจัดการปกครองโดยสามัคคีธรรม มีสภาเป็นที่ประชุมเมืองเวสาลีเจริญรุ่งเรืองยืนนาน ประชากรเพิ่มพูนขึ้น ต้องขยายกำแพงเมืองหลายวาระ เมื่อเจ้าลิจฉวีเข้าเฝ้าถึงที่ประทับพระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักความมั่นคงฝ่ายบริหารแผ่นดิน ๗ ประการ เมื่อครั้งที่วิศวการพราหมณ์ไปเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้า และพระพุทธเจ้าทรงตรัสถามพระอานนท์ว่า “ชาววัชชียังคงปฏิบัติตามอปริหานิยธรรมอยู่หรือไม่” ซึ่งกล่าวถึงในมหาปรินิพพานสูตร^{๔๗} ซึ่งผู้วิจัยได้ยกอ้างไว้ในหัวข้อหลักคำสอนเรื่องอปริหานิยธรรมข้างต้นแล้ว

จากที่ยกมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า แคว้นวัชชีปกครองแคว้นด้วยหลักอปริหานิยธรรม ทำให้มีความมั่นคง เจริญรุ่งเรือง มีประชากรเพิ่มมากขึ้นต้องขยายอาณาเขตอยู่เรื่อยๆ ซึ่งไม่มีแคว้นใดสามารถทำลายความสามัคคี ทำลายแคว้นวัชชีให้พังลงได้ นอกจากใช้วิธีการทำให้เกิดการแตกแยก ยั่วยุให้แตกความสามัคคีกันอย่างเดียวเท่านั้น จึงจะสามารถทำให้แคว้นวัชชีล่มสลายลงได้ ดังที่วิศวการพราหมณ์ ที่มาเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้าได้กราบทูลต่อหน้าพระพักตร์ของพระพุทธเจ้าไว้ตอนหนึ่งว่า

วิศวการพราหมณ์กราบทูลว่า ข้าแต่พระโคตมผู้เจริญ ชาววัชชีประกอบด้วยอปริหานิยธรรมแม้แต่ละอย่าง ก็พึงหวังความเจริญได้แน่นอน ไม่พึงหวังความเสื่อมเลย จะกล่าวไยถึงชาววัชชีผู้ประกอบด้วยอปริหานิยธรรม ๗ ประการเล่า ข้าแต่พระโคตมผู้เจริญ อนึ่ง ชาววัชชีขึ้นพระเจ้าแผ่นดินมคธพระนามว่าอชาตศัตรูเวเทหิบุตร ไม่พึงทำการต่อยุทธ์ด้วยได้ เว้นเสียจากการเกลี้ยกล่อม

^{๔๗} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๖๘/๖๗-๖๘.

เว้นเสียจากการยุบให้แตกกัน...^{๔๘}

ในคำกราบทูลของวัสสการพราหมณ์ ที่ยกมากล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่จะทำลายรูปแบบการปกครองแบบสามัคคีธรรมโดยยึดหลักอภิธานิยธรรมในการปกครองลงได้นั้น มีเพียงการเกลี้ยกล่อมให้เข้าพวก หรือปรองดองกัน หรือยุบให้แตกความสามัคคีกันในหมู่คณะเท่านั้น แต่ถ้ายกยัดมั่นในหลักอภิธานิยธรรมอยู่ ความเสื่อมถอยของความสามัคคีในรัฐก็ไม่มี มีแต่ความเจริญฝ่ายเดียว ซึ่งวิธีการนี้เองที่วัสสการพราหมณ์ได้ใช้เป็นกลอุบายเพื่อทำลายแคว้นวัชชีให้ล่มสลายในที่สุด

๑.๒.๑ โทษของการไม่ปฏิบัติตามหลักอภิธานิยธรรม

โทษของการไม่ปฏิบัติตามหลักอภิธานิยธรรมนั้น ทำให้เกิดความเสื่อมถอยในตัวบุคคลและหมู่คณะ แม้กระทั่งภิกษุสงฆ์เองถ้าหากไม่ปฏิบัติตามหลักอภิธานิยธรรมก็หาความเจริญไม่ได้มีแต่ความเสื่อมฝ่ายเดียว

๑.๒.๑.๑ ความเสื่อมของพระภิกษุสงฆ์และอุบาสกอุบาสิกา

๑) เหตุแห่งความเสื่อมของพระภิกษุ

พระพุทธเจ้าทรงตรัสกับพระภิกษุถึงเหตุแห่งความเสื่อมของภิกษุในทุติยสัตตกสูตร อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาตไว้ว่า ภิกษุทั้งหลาย เราจักแสดงอภิธานิยธรรม ๗ ประการแก่เธอทั้งหลาย อภิธานิยธรรม ๗ ประการ อะไรบ้าง คือ

๑.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้ไม่ชอบการทำงาน ไม่ยินดีในการทำงาน ไม่หมั่นประกอบความเป็นผู้ชอบการทำงาน

๒.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้ไม่ชอบการพูดคุย

๓.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้ไม่ชอบการนอนหลับ

๔.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้ไม่ชอบการคลุกคลีด้วยหมู่

๕.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้ไม่มีความปรารถนาชั่วไม่ตกไปสู่อำนาจของความปรารถนาชั่ว

๖.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่มิดรชั้ว มีสหายชั่ว มีเพื่อนชั่ว

๗.ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบเท่าที่ภิกษุยังไม่ถึงความหยุดชะงักเสียในระหว่างเพียงเพราะได้บรรลุคุณพิเศษชั้นต่ำ

^{๔๘} อ.จ.สตตก. (ไทย) ๑๕/๒๐/๒๑.

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลยตราบนานเท่าที่ภิกษุยังมีอุปทานิยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่ และใส่ใจอุปทานิยธรรมทั้ง ๗ ประการนี้อยู่^{๔๙}

ในพระสูตรดังกล่าวจะเห็นได้ความเสื่อมถอยของภิกษุผู้ยังต้องศึกษาอยู่นั้น ภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๗ ประการนี้ย่อมเป็นไปเพื่อความไม่เสื่อมแก่ภิกษุผู้เป็นเสขะ คือ

๑. ความเป็นผู้ไม่ชอบการงาน
๒. ความเป็นผู้ไม่ชอบการพูดคุย
๓. ความเป็นผู้ไม่ชอบการนอนหลับ
๔. ความเป็นผู้ไม่ชอบการคลุกคลีด้วยหมู่
๕. ความเป็นผู้คุ้มครองทวารในอินทรีย์ทั้งหลาย
๖. ความเป็นผู้รู้จักประมาณในการบริโภค
๗. กิจที่สงฆ์จะต้องทำมีอยู่ในสงฆ์

ภิกษุผู้เป็นเสขะเห็นประจักษ์ในกิจนั้นอย่างนี้ว่า ‘พระเถระผู้เป็นรัตตัญญู บวชมานาน เป็นผู้รับภาระมีอยู่ในสงฆ์ ท่านเหล่านั้นจักปรากฏด้วยกิจนั้น’ จึงไม่ต้องขวนขวายด้วยตนเองภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๗ ประการนี้แล ย่อมเป็นไปเพื่อความไม่เสื่อมแก่ภิกษุผู้เป็นเสขะ^{๕๐}

๒) เหตุแห่งความเสื่อมของอุบาสกอุบาสิกา

สำหรับอุบาสกอุบาสิกาย่อมมีความเสื่อมจากคุณสมบัติของอุบาสกอุบาสิกาเช่นเดียวกัน ดังที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ในมหานิสุตต และวิปตติสัมภวสูตร อังคุดตริกกาย สัตตกนิบาตไว้ว่า

ภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๗ ประการนี้ ย่อมเป็นไปเพื่อความเสื่อมแก่อุบาสก ธรรม ๗ ประการ คือ

๑. ละเลิกการเยี่ยมเยียนภิกษุ
๒. ทอดทิ้งการฟังสัทธรรม
๓. ไม่ศึกษาในอริสัจ
๔. ไม่มีความเลื่อมใสมากในภิกษุผู้เป็นเถระ ผู้เป็นนวกะ และผู้เป็นมัชฌิมะ
๕. ฟังธรรมอย่างคอยคิดโต้แย้งเพ่งโทษ
๖. แสวงหาผู้รับทักษิณานอกศาสนานี้
๗. ทำอุปการะนอกศาสนาก่อน

^{๔๙} อัง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๒๔/๓๘-๓๙.

^{๕๐} อัง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๒๙/๔๔.

ภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๗ ประการนี้แล ย่อมเป็นไปเพื่อความเสื่อมแก่อุบาสก และผู้ยังไม่เสื่อมใสในพระพุทธศาสนาขาดความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและเสื่อมถอยไปด้วย^{๕๑}

๑.๓ ความเสื่อมถอยและล้มสลายของแคว้นวัชชี

ความเสื่อมถอยในอธิปไตยและอำนาจของแคว้นวัชชี เริ่มปรากฏแก่จากการที่พระเจ้าอชาตศัตรูได้ส่งวัสสการพราหมณ์ไปทูลถามพระพุทธเจ้าในเรื่องการจะเข้าตีแคว้นวัชชีของพระเจ้าอชาตศัตรูแล้ว แต่หากพระพุทธเจ้าทรงตรัสแก่วัสสการพราหมณ์ว่า แคว้นวัชชีถือปฏิบัติตามหลักอธิปไตย ทำให้ไม่มีอริราชศัตรูใดๆ เข้ามาทำลายลงได้ ทำให้วัสสการพราหมณ์ คิดหาอุบายเพื่อธรรมลายความสามัคคีนั่นลง ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงตรัสแก่วัสสการพราหมณ์ตอนหนึ่งจนเป็นเหตุให้วัสสการพราหมณ์คิดอุบายได้ ดังมีข้อความกล่าวไว้ว่า

...การสงครามบรรณาการมี ช้างม้า รถ เงิน และทองเป็นต้น สงเคราะห์กัน ด้วยกล่าวว่า พวกกันที่สำหรับการขัดแย้งกัน พวกเราสามัคคีกันเดี๋ยวนี้เถิด ดังนี้ ชื่อว่าการเจรจากัน กระทำการสงเคราะห์กันอย่างนี้ ก็อาจยึดเหนี่ยวกันไว้ได้ ด้วยความสนิทสนมอย่างเดียว นอกจากทำให้แตกกันเป็นสองฝ่าย ก็อาจจับเหล่าเจ้าวัชชีเหล่านั้นได้ พราหมณ์ได้นัยแห่งพระดำรัสของพระผู้มีพระภาคเจ้าแล้ว จึงกล่าวคำนี้ ถามว่า ก็พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงทราบว่ พราหมณ์ได้นัยแห่งพระดำรัสนี้หรือ ตอบว่า ทรงทราบสิ ถามว่า เมื่อทรงทราบ เหตุไร จึงตรัส ตอบว่า เพราะทรงอนุเคราะห์ ได้ยินว่าพระผู้มีพระภาคเจ้านั้นทรงพระดำริว่า แม้เมื่อเราไม่กล่าว ๒-๓ วัน พราหมณ์จักไปจับเจ้าวัชชีเหล่านั้นแต่เมื่อเรากล่าว พราหมณ์ เมื่อจะทำลายสามัคคี ก็ต้องใช้เวลมาถึง ๓ ปี จักมีชีวิตอยู่เพียงเท่านี้ก็ประเสริฐแล้ว ด้วยว่าเหล่าเจ้าวัชชีเป็นอยู่ได้เพียงนี้ ก็จักทำบุญเป็นที่พึงของตนกันได้...^{๕๒}

ข้อความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เจ้าลิจฉวีนั้นมีการสงเคราะห์กันช่วยเหลือกัน ด้วยช้าง ม้า เงินทอง มีการเจรจากัน พบปะพูดคุยกันประจำ การที่จะจับเจ้าลิจฉวีทั้งหลายได้นั้น ต้องทำให้แตกความสามัคคีกันเป็นสองฝ่าย ซึ่งนัยนี้เป็นการตรัสของพระพุทธเจ้า ทำให้วัสสการพราหมณ์ได้แนวคิดวิธีการในการทำลายแคว้นวัชชีให้ล้มสลายได้ วิธีการดังกล่าวทำให้วัสสการพราหมณ์ได้ไปกราบทูลแก่พระเจ้าอชาตศัตรูหาวิธีการทำให้แคว้นวัชชีแตกความสามัคคีกัน ดังมีเรื่องที่ยอมรับกล่าวไว้ว่า

พระราช (อชาตศัตรู) ตรัสถามพราหมณ์นั้นว่าอาจารย์ พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสว่ากระไร พราหมณ์ทูลว่า พระดำรัสของท่านพระสมณโคดม บ่งชี้ว่าใครๆ ไม่อาจจับเหล่าเจ้าวัชชีได้ แต่ว่า อาจจับได้ด้วยการเจรจา ๑ ด้วยการทำให้แตกสามัคคี ๑

^{๕๑} อัง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๒๗/๔๕.

^{๕๒} ที.ม.อ. (ไทย) ๑๓/๓๓๗.

พระราชอาศรัยถามพราหมณ์นั้นว่า ช้าง ม้า เป็นต้นของเรา จักพินาศด้วยการเจรจา เราจักจับเหล่าเจ้าวัชชีด้วยการทำลายสามัคคีเท่านั้น เราจักทำอย่างไร พราหมณ์ทูลว่า พระมหाराชเจ้า ถ้าอย่างนั้น ขอให้โปรดปรารภแคว้นวัชชี ยกเรื่องขึ้นตรัสในที่ประชุมแต่นั้น ข้าพระองค์จักทูลว่า พระมหाराชเจ้า พระองค์จะทรงประสงค์อะไร ด้วยสมบัติของเจ้าเหล่านั้น เจ้าเหล่านั้น จงทำกสิกรรมและพานิชยกรรม เป็นต้น เลี้ยงชีพอยู่เถิด แล้วทำที่จะหลบหนีไป ต่อนั้น พระองค์ฟังตรัสว่าเหตุไรหนอ ท่านพราหมณ์ผู้นี้ จึงคัดค้านเรื่องแคว้นวัชชีที่ปรารภกัน ตอนกลางวัน ข้าพระองค์จักส่งเครื่องบรรณาการไปถวายเจ้าวัชชีเหล่านั้น แม้พระองค์ก็จงให้จับข้าพระองค์นั้น ยกโทษของข้าพระองค์ ไม่ทำการจองจำและเขียนดีเป็นต้น หากแต่โกนหัวอย่างเดียว เหนรเทศออกไปจากพระนคร เมื่อเป็นดังนั้น ข้าพระองค์จักกล่าวว่า ข้าพระองค์ให้สร้างกำแพงและคูในพระนครของพระองค์ ข้าพระองค์จะรู้ถึงสถานที่มั่นคงและอ่อนแอและสถานที่ตื่นและลึก บัดนี้ข้าพระองค์จักทำพระนครนั้นให้ตรงไม่นานเลย พระองค์ฟังคำนั้น ฟังตรัสสั่งไล่ให้ไปดังนี้ พระราชาก็ได้ทำทุกประการ ^{๕๓}

เมื่อวัสสการพราหมณ์ได้ทำอุบายนี้แล้ว พระเจ้าอชาตศัตรูก็ให้ดำเนินการตามแผนนั้นด้วยการให้จับวัสสการพราหมณ์เขียนดี แล้วจับโกนศีรษะเพื่อประจาน และให้ขับออกจากเมือง เมื่อพระเจ้าอชาตศัตรูได้วัสสการพราหมณ์ออกจากเมืองไปแล้ว วัสสการพราหมณ์ก็ได้เดินทางมุ่งหน้าไปยังแคว้นวัชชี ดังเรื่องทีอธิบายไว้ในอรรถกถาที่ฉนิทกตอนหนึ่งว่า

...เหล่าเจ้าลิจฉวีทรงสดับการเนรเทศพราหมณ์นั้นแล้วตรัสว่าพราหมณ์โธ่ อด ท่านทั้งหลายอย่าให้พราหมณ์นั้นข้ามแม่น้ำคงคาไปได้ บรรดาเจ้าลิจฉวีเหล่านั้น เมื่อเจ้าลิจฉวีบางพวกกล่าวว่า เขาว่าพราหมณ์นั้นถูกเขาทำอย่างนี้ เพราะเขาพูดปรารภพวกเรา เจ้าวัชชีอีกพวกหนึ่งกล่าวว่าพนาย ท่านอย่าได้ให้พราหมณ์เข้ามา พราหมณ์นั้นไปพบพวกเจ้าลิจฉวีถูกถามว่า ท่านได้ทำผิดอะไรจึงเล่าเรื่องนั้น พวกเจ้าลิจฉวี กล่าวว่าพราหมณ์ทำผิดเล็กน้อยไม่ควรลงโทษหนักอย่างนี้แล้วจึงถามว่า ในนครนั้นท่านมีตำแหน่งอะไร พราหมณ์ตอบ พราหมณ์ตอบว่า ข้าพระองค์เป็นอำมาตย์ฝ่ายวินิจฉัย เจ้าลิจฉวี ตรัสว่า ท่านจงดำรงตำแหน่งนั้นนั่นแล พราหมณ์นั้นก็ทำหน้าที่วินิจฉัยเป็นอันดี ราชกุมารทั้งหลายพากันศึกษาศิลปะในสำนักของพราหมณ์นั้น พราหมณ์นั้นทรงคุณ วันหนึ่งพาเจ้าลิจฉวีองค์หนึ่งไปที่แห่งหนึ่งถามว่าเด็ก ๆ ทำนากันหรือ เจ้าลิจฉวี องค์หนึ่ง ตอบว่า เออ ทำนา ถามว่า เทียมโคคู่หรือ ตอบว่า เออ เทียมโคคู่ พราหมณ์กล่าวอย่างนี้แล้วก็กลับไป จากนั้น เจ้าลิจฉวีองค์อื่น จึงถามเจ้าลิจฉวีองค์นั้นว่า อาจารย์พูดอะไร และไม่เชื่อคำเจ้าลิจฉวีองค์นั้นบอก คำว่าเจ้าลิจฉวีองค์นั้นไม่บอกเรา ตามเป็นจริง ก็แตกกับเจ้าลิจฉวีองค์นั้นแม้ในวัน

^{๕๓} ที.ม.อ. (ไทย) ๑๓/๓๔๐.

อื่น ๆ พรหมณ์ก็พาเจ้าลิจจวีกองหนึ่ง ไปที่แห่งหนึ่งถามว่า ท่านเสวยกับอะไร แล้วก็กลับ เจ้าลิจจวีกองอื่นไม่เชื่อก็แตกกันอย่างนั้นเหมือนกัน แม้ในวันต่อ ๆ มา พรหมณ์ก็พาเจ้าลิจจวีกองหนึ่งไปที่แห่งหนึ่งแล้วถามว่า เขาว่าท่านจนนักหรือ ย้อนถามว่าใครพูดอย่างนี้ พรหมณ์ตอบว่าเจ้าลิจจวีกองอื่น พรหมณ์ก็พาเจ้าลิจจวีกองอื่น ๆ ไปที่แห่งหนึ่งแล้วถามว่า เขาว่าท่านขลาดนักหรือ ย้อนถามว่าใครพูดอย่างนั้น ตอบว่าเจ้าลิจจวีกองอื่นพรหมณ์กล่าวถ้อยคำที่เจ้าลิจจวีกองหนึ่ง มิได้กล่าวต่อเจ้าลิจจวีกองหนึ่งด้วยอาการอย่างนี้ ๓ ปี จึงแยกเจ้าลิจจวีกองนั้นออกจากกัน แล้วกระทำโดยประการที่เจ้าลิจจวีกอง ๒ ฝ่าย ไม่เดินทางเดียวกันจึงให้ตีกลองเรียกประชุม พวกเจ้าลิจจวีกล่าวกันว่าผู้เป็นใหญ่จงประชุมกันผู้กลัวจงประชุมกันเถิด แล้วก็ไปประชุมกัน พรหมณ์จึงส่งข่าวถวายพระราชาวาบัดนี้ถึงเวลาแล้ว โปรดรีบเสด็จมาเถิด

พระราชาสดับแล้ว ก็โปรดให้ตีกลองเรียกไพร่พล เสด็จกรีธาทัพออกไป ชาวเมือง เวสาลี ก็ตีกลองประกาศว่า พวกเรารู้จักไม่ยอมให้พระราชาสด็จข้ามแม่น้ำคงคาชาวเมือง เวสาลี ฟังประกาศนั้นแล้ว ก็พูดว่าคนเป็นใหญ่จงไปกันเถิด ดังนี้ เป็นต้น แล้วก็ไปประชุมกัน ชาวเมืองเวสาลี ก็ตีกลองประกาศว่า พวกเรารู้จักไม่ให้พระราชาสด็จเข้าพระนครจะปิดประตูอยู่เสีย ไม่ไปประชุมแม้แต่คนเดียว พระราชาสด็จเข้าทางประตูตามที่เปิดไว้ ทรงทำเหล่าเจ้าวัชชีทั้งหมดให้ถึงความย่อยยับแล้วเสด็จไป^{๕๔}

จากเรื่องราวของแคว้นวัชชีดังที่กล่าวมา จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้เจ้าลิจจวีกองในแคว้นวัชชีได้ประสบกับความพ่ายแพ้ในการทำสงครามกับพระเจ้าอชาตศัตรู มีสาเหตุมาจากการถูกยุยงของวัสสการพรหมณ์ผู้ปลอมตัวมาเพื่อหวังทำลายความสามัคคีของแคว้นวัชชี จนสามารถกระทำการได้สำเร็จในที่สุด สาเหตุที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือการขาดการประชุมกัน ขาดการปรึกษาหารือกัน ถึงเหตุบ้านการเมืองว่าวัสสการพรหมณ์ผู้เข้ามาเป็นฝ่ายศัตรูเข้ามาเพื่อวางแผนทำลายบ้านเมืองหรือไม่ อีกอย่างชาววัชชีเมื่อถูกยุยงจากวัสสการพรหมณ์แล้ว พอเกิดมีสงครามแก่บ้านเมืองก็ไม่พร้อมเพรียงกันประชุมมีการเกี่ยงกัน ไม่ฟังถ้อยคำผู้เป็นใหญ่ในหมู่คณะ จนในที่สุดก็ถูกพระเจ้าอชาตศัตรูยกทัพมาตีแคว้นวัชชีจนล่มสลายไปในที่สุด

ซึ่งจากเรื่องราวของแคว้นวัชชีนั้น จะเห็นได้ว่าการแตกความสามัคคีนั้นสาเหตุสำคัญอยู่ที่การไม่ยึดมั่นในหลักการบริหารนิยธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนแก่เจ้าลิจจวีกองทั้งหลาย ว่าให้ยึดมั่นในหลักการบริหารนิยธรรม จะนำพาบ้านเมืองเจริญรุ่งเรืองไม่มีความเสื่อม แต่เจ้าลิจจวีกองเพียงถูกยุยงจากวัสสการพรหมณ์เพียงเล็กน้อย ความสามัคคีที่เคยมีอยู่ในแคว้นมานานก็ถูกทำลายจนพังย่อยยับในที่สุด ซึ่งสาเหตุดังที่กล่าวมานี้เอง คือโทษของการไม่ปฏิบัติตามหลักการบริหารนิยธรรม

^{๕๔} ที.ม.อ. (ไทย) ๑๓/๓๔๑-๓๔๒.

ทำให้เกิดการเสื่อมถอยของจิตใจ ตัวบุคคล รวมถึงหมู่คณะ และบ้านเมืองดังเช่นแคว้นวัชชีที่กล่าวมา^{๕๕}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า อปริหานิยธรรม หมายถึงธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม มีแต่ความเจริญฝ่ายเดียว แบ่งเป็น ๒ ส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ ราชอปริหานิยธรรมหรือวัชชีอปริหานิยธรรม เป็นธรรมสำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง มี ๗ ประการ และภิกขุอปริหานิยธรรม เป็นธรรมสำหรับภิกษุทั้งหลาย มี ๖ หมวด หมวดละ ๗ ประการ และภิกขุอปริหานิยธรรม บางหมวดมี ๖ ประการ ดังที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ข้างต้นในอปริหานิยสูตร ซึ่งมีอยู่ ๖ ประการ เป็นธรรมที่ป้องกันความเสื่อมจากกุศลธรรมของภิกษุทั้งหลาย

๒.๓.๒ ความหมายของอปริหานิยธรรม ๗ ประการ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักอปริหานิยธรรม ๗ ประการ พบว่ามีนักวิชาการนำเสนอไว้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ประยูรค์ ปยุตฺโต) ได้อธิบายเสริมความว่า อปริหานิยธรรม คือ ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม. ธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๗ อย่าง ที่ตรัสสำหรับภิกษุ (ภิกขุอปริหานิยธรรม) ยกมาแสดงหมวดหนึ่ง ดังนี้

- ๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
- ๒) เมื่อประชุมก็พร้อมเพรียงกันประชุม เมื่อเลิกประชุมก็พร้อมเพรียงกันเลิก และพร้อมเพรียงช่วยกันทำกิจที่สงฆ์จะต้องทำ
- ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่บัญญัติขึ้น ไม่ถอนสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้แล้ว สมทานศึกษาอยู่ในสิกขาบทตามที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้
- ๔) ภิกษุเหล่าใด เป็นผู้ใหญ่เป็นประธานในสงฆ์ เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น เชื่อฟัง ถ้อยคำของท่าน
- ๕) ไม่ลุอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น
- ๖) ยินดีในเสนาสนะป่า
- ๗) ตั้งใจอยู่ว่า เพื่อนภิกษุสามเณรซึ่งเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาส ขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข^{๕๖}

^{๕๕} พระมหาอัครา ญาณกวี(เหลื่อมรัมย์), "ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักอปริหานิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท", วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๐-๓๕.

^{๕๖} พระธรรมปิฎก (ประยูรค์ ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๘.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) ได้อธิบายถึงหลักภิกขุอธิการนิยธรรมไว้ว่า ข้อที่ ๑ ข้อที่ ๒ พูดถึงการประชุมของคนที่อยู่เป็นหมวดหมู่กัน จำเป็นจะต้องมีการประชุมปรึกษา ในกิจการงานและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามหน้าที่ การประชุมจึงต้องมีบ่อย ๆ เพื่อให้สามารถติดตามศึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ ในการเข้าร่วมประชุมนั้น ต้องพร้อมเพรียงกันประชุม เพราะกรรมในพระพุทธศาสนาที่ถือว่าถูกต้อง จะต้องพร้อมเพรียงกันกระทำ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำหรือว่าคนหนึ่งทำ คนหนึ่งไม่เห็นด้วย และเมื่อประชุมไปแล้วก็ต้องอยู่ในระเบียบวินัย ไม่ใช่นี้จะลุกไปกลางคันก็ลุกไป แต่จะต้องประชุมกันจนตลอดไป นอกจากเกิดเหตุสุดวิสัยขึ้นมาจริง ๆ จึงออกไปตามมติของสงฆ์ได้ แต่จะต้องยอมรับมติต่าง ๆ ซึ่งสงฆ์ได้ลงไปในขณะที่เราไม่อยู่ในที่ประชุม กิจการอันใดที่เป็นภาระของหมู่คณะ ไม่ว่าจะภายในบ้านหรือว่าภายในวัด หรือว่าภายในสังคม ตลอดถึงประเทศชาติก็ตาม จะต้องพร้อมเพรียงกันปฏิบัติภารกิจเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และพร้อมเพรียงกันทำงานอันเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหมู่ของคณะนั้น ๆ ไม่ให้มีคความบกพร่อง

หลักภิกขุอธิการนิยธรรมในข้อ ๓ นี้ พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงหลักการประพฤติปฏิบัติ พระพุทธศาสนาก็คือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งและคำสอนของพระองค์ ดังนั้น เรื่องอะไรที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ ก็ถือประพฤติปฏิบัติไปตามนั้น ไม่มีการบัญญัติเพิ่มเติม ไม่มีการแก้ไขสิ่งที่ทรงบัญญัติไว้ ทรงบัญญัติไว้ว่าอย่างไร ก็ต้องยึดถือประพฤติปฏิบัติไปอย่างนั้น ถ้าหากว่าไม่พอใจหรือไม่อาจปฏิบัติได้ ก็สึกออกไปเป็นฆราวาส ไม่ใช่จะมาแก้ไขดัดแปลงพระธรรมวินัย เพื่อให้ตนปฏิบัติได้โดยไม่ยอมรับนับถือหลักที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ สิกขาบทบางอย่างถึงแม้ว่าในยุคในสมัยนี้ได้มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปมากก็ตาม แต่ก็ต้องยึดถือประพฤติปฏิบัติไปตามนั้น

หลักภิกขุอธิการนิยธรรมในข้อที่ ๔ อีกว่า ในหมู่ในคณะที่อยู่ร่วมกัน มีผู้หลักผู้ใหญ่ที่ลดหลั่นกันลงมาจำเป็นจะต้องให้ความเคารพนับถือต่อท่านที่เป็นใหญ่ในที่นั้น เช่น ภายในวัดก็ให้ความเคารพนับถือต่อเจ้าอาวาสและพระเถระผู้ใหญ่ที่เหนือตนขึ้นไป ข้อความที่ท่านแนะนำสั่งสอน แม้จะมีการดุด่าตำหนิไปบ้างแต่ถือว่าเป็นคำสั่งสอนที่เกิดขึ้นโดยเจตนาดี ผู้ที่อยู่ในสำนักของท่านจะต้องเชื่อถือและปฏิบัติตาม

หลักภิกขุอธิการนิยธรรมข้อ ๕ นี้ เกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ คนเรานั้นเหมือนกับนกที่ตายเพราะเหยื่อ หรือปลาที่ตายเพราะเหยื่อ คนก็มีลักษณะอย่างเดียวกัน คือถ้าปล่อยให้ความอยากได้อย่างนั้น อย่างนี้ อย่างโน้น ครอบงำใจแล้วโอกาสหนึ่งก็เป็นอันตราย เพราะความอยากเหล่านั้น การพยายามควบคุมจิตใจไม่ให้ทำอะไรไปตามอำนาจของความอยากทุกอย่าง จึงเป็นทางเจริญของบุคคลเหล่านั้น

หลักภิกขุอธิการนิยธรรม ข้อ ๖ เรื่องของเสนาสนะที่อยู่อาศัย ทรงสอนให้หาเสนาสนะที่เป็นปัจจัยโน้มน้อมไปเพื่อหาความสงบ โดยเน้นไปที่เสนาสนะป่า ซึ่งห่างจากเสียงรบกวน ไม่มีเสียงอึกทักครึกโครม ซึ่งเป็นอันตรายต่อการกระทำความสงบ แต่ว่าในชั้นของการ

ปฏิบัตินั้น เราจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ถ้าหากว่ามีเสียงรบกวนมาก ก็อย่าไปใส่ใจ สนใจต่อเสียงรบกวนเหล่านั้นให้มากกว่า ก็จะทำให้จิตใจให้เกิดความสงบได้

หลักกติกุอปริหานิยธรรม ข้อ ๗ สุตทำยถือว่าเป็นหลักสำคัญของคนที่อยู่ร่วมกันวัด หรือ ศาสนสถานในทางศาสนานั้นถือว่าเป็นคุณสมบัติกลางของพระศาสนา พระภิกษุสามเณรทุกรูปที่บวชมาถูกต้องตามพระธรรมวินัย มีศีล มีความคิดเห็นตรงต่อหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาจึงมีสิทธิที่จะเข้าอยู่ในอารามนั้นในวัดนั้น ดังนั้น ใครจะอยู่ในวัดใดก็ตามก็ต้องสร้างความรู้สึกพร้อมที่จะพบเห็นเพื่อนภิกษุสามเณร ที่ยังไม่ได้อยู่ในวัดของเรา ก็ขอให้มา ที่มาแล้ว ก็ขอให้อยู่เป็นสุขซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเรื่องของ การสร้างความรู้สึกทั้งนั้น แม้จะไม่ลงมือประพฤติปฏิบัติ คือไม่ลงมือช่วยเหลือเกื้อกูลอะไรก็ตาม แต่เป็นการแสดงออกถึงความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่หวังที่อยู่ ความไม่โอ้อวดคนอื่น ซึ่งแต่ละอย่างนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายนัก^{๕๗}

อุตร จันทวัน ได้ให้ความหมายของคำว่า อปริหานิยธรรม ไว้ว่า “อปริหานิยธรรม ในความหมายนั้นหมายถึงธรรมที่ประพฤติปฏิบัติแล้วจะไม่ทำให้องค์กรและสังคมนั้น ๆ เสื่อมทรามลง คือมีแต่ความเจริญฝ่ายเดียว”^{๕๘}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของอปริหานิยธรรมนั้น หมายถึงเครื่องแสดง หรือคุณภาพที่มีประจำตัวโดยเฉพาะของอปริหานิยธรรม ซึ่งได้แก่ ความไม่เสื่อม หรือความเจริญก้าวหน้า สำหรับลักษณะของอปริหานิยธรรมที่ทำให้การปกครองมีความเจริญโดยที่ไม่มีทางเสื่อมนั้น จะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ผู้ปกครองเป็นผู้มีธรรม ผู้ถูกปกครองหรือประชาชนเป็นผู้มีธรรม และมีหลักวิธีการบริหารการปกครองที่ดี หลักธรรมดังกล่าวนี้เป็นหลักธรรมที่ประชาชนหรือสมาชิกในรัฐควรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ และเป็นหลักธรรมที่สอนให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อสังคมโดยรวม

๒.๓.๓ อปริหานิยธรรม ๗ ประการ ที่นำมาประยุกต์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่มีคุณค่าและประโยชน์มากมาย ซึ่งมีทั้งหลักธรรมที่ใช้สำหรับประพฤติปฏิบัติของแต่ละบุคคล และหลักธรรมที่ใช้สำหรับการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข โดยเฉพาะหลักอปริหานิยธรรม ซึ่งเป็นธรรมสำหรับการปกครองที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของหมู่คณะ องค์กร หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการปกครองระดับประเทศ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าหลักอปริหานิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท โดยแบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นดังนี้

^{๕๗} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตญาโณ), ธรรมปริทรรศน์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐๖-๑๐๗.

^{๕๘} อุตร จันทวัน, “พระพุทธศาสนากับการปกครองลัทธิมนุษยชน”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๕๗.

ประการที่ ๑ การประชุมเป็นนิตย^{๕๙} หมายถึง ธรรมเนียมแรกในหลัก “อธิปไตยธรรม ๗” ที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ให้ไว้ และดูเหมือนคนทำงานในยุคสมัยนี้ก็นิยมการประชุมกันเป็นนิตย เพราะถามใครก็ติดประชุมกันทั้งนั้น จนบางวันมีแต่ประชุมและประชุม ซึ่งว่าไปก็ดูท่าจะดีเพราะได้มีการพูดคุยกันบ่อย ๆ งานก็น่าจะก้าวหน้าไปด้วยดี

ประการที่ ๒ การพร้อมเพียงกันประชุม^{๖๐} หมายถึง การประชุม – เลิกประชุม และกระทำการที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่รวมกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน จะทำงานอะไรก็สำเร็จได้ เช่นในครอบครัวมีอะไรปรึกษาหารือกันก็ต้องอยู่พร้อม ๆ กัน เพื่อทุกคนจะได้ยอมรับในสิ่งที่จะทำลงไปด้วยความเต็มใจ ซึ่งการพร้อมเพียงกันประชุม เลิกประชุมโดยพร้อมเพียงกันซึ่งเป็น ๑ ในหลักการ ของหลักการ การประชุมที่ดี

ประการที่ ๓ การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ หมายถึง การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ตามความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง หรือตามอิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง และชอบธรรม

การไม่บัญญัติสิ่งที่ขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญ และไม่เลิกล้มกฎหมายรัฐธรรมนูญ หรือสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว เพราะกฎหมายรัฐธรรมนูญ นั้นเป็นกฎหมายแม่บทของการปกครองและบริหารประเทศ บ้านเมืองจะสงบสุขได้ ทุกคนจะต้องไม่บัญญัติและไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ตามความพอใจของตนหรือของกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง

ประการที่ ๔ การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา^{๖๑} หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนและปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ให้ความเคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติ และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ฟังปฏิบัติตามอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน

^{๕๙} ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และ ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์, การประชุมอย่างสร้างสรรค์, (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๔๗) หน้าที่ ๔.

^{๖๐} ประมะ สตะเวทิน, หลักนิเทศศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๓๘) หน้าที่ ๑๐-๑๑.

^{๖๑} ทศพร ศิริสัมพันธ์, คู่มือเทคนิควิธีการส่งเสริมประสิทธิภาพในหน่วยราชการ, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ปฏิบัติการโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ, (สำนักงาน ก.พ.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕), หน้าที่ ๖.

ประการที่ ๕ เคารพสิทธิสตรี^{๖๒} หมายถึง การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมทางการเมือง หรือการเข้าไปมีบทบาทในตำแหน่งสำคัญของภาคราชการและเอกชน ผู้หญิงควรได้ตำแหน่งโดยมีสัดส่วนที่เทียบเท่ากับผู้ชาย ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

ประการที่ ๖ ส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม หมายถึง วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต มาช่วยปลูกฝังจิตสำนึกให้คนรักท้องถิ่นรักแผ่นดินของตนเอง วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาวไทยนั้นมีหลากหลายอาจแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ ความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนกล่าวโดยสรุปเนื้อหาสาระการแสดงของทุกภาคจะสะท้อนให้เห็นถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่เป็นจริงของคนในสังคม ในท้องถิ่นของตนเองแทรกมรดกบ้างเพื่อสร้างอารมณ สร้างความสุข สนุกสนานให้กับผู้ฟังผู้ชม วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาวไทยนั้นเป็นมรดกอันมีค่าสมควรช่วยกันส่งเสริมรักษาต่อรวมใจกันส่งเสริมและรักษาอนุรักษ์คุณค่าของความเป็นไทยให้มั่นคงยั่งยืนตลอดไป

ประการที่ ๗ การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม หมายถึง การคุ้มครอง การปกป้อง และการดำรงรักษา พระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไปโดย การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ด้วยการถวายปัจจัยสี่ ด้วยการสนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วมกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนา การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า **อปริหารนิยธรรม** หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม ๗ ประการ ผู้ปฏิบัติธรรมนี้จะนำไปเพื่อความเจริญ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารงานส่วนจังหวัดขอนแก่น

๑.การประชุมเป็นนิตย หมายถึง การประชุม การปรึกษาหารือ การพูดคุย การประสานงานกันอยู่เป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๒.การพร้อมเพียงกันประชุม หมายถึง การประชุม – เลิกประชุม และทำกิจกรรมที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน การลงมติเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร

^{๖๒} ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน,[ออนไลน์] www.pda.or.th [๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖]

๓. การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ หมายถึง การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ตามความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง หรือตามอิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง และชอบธรรม

๔. การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และเพื่อให้บรรลุภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา

๕. การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี หมายถึง การเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกับผู้ชาย และได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย

๖. การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม หมายถึง การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นที่มีความสำคัญ การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนรักท้องถิ่นของตนเอง การสนับสนุนความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗. การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม หมายถึง การคุ้มครอง การปกป้อง และการดำรงรักษา พระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไปโดย การทำนุบำรุง พระพุทธศาสนา ด้วยการถวายปัจจัยสี่ ด้วยการสนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วมกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนา การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๔ แนวคิด เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดในการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองและบริหารกันเองนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวคิดในการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ซึ่งหลักในการกระจายอำนาจการปกครองนี้ มีเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง ในการที่จะดำเนินกิจกรรมบริหารตนเองได้ แต่อีกส่วนหนึ่งนั้น รัฐบาลกลางยังคงเอกสิทธิ์ในการควบคุมไว้ ทั้งนี้ เพื่อรักษาสภาพความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความมั่นคงของชาติ

เชาว์นวัต เสนพงศ์ ได้ให้นิยามไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการต่างๆโดยการให้ประชาชนได้เข้าไปบริหารงานในองค์กรที่ทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นมีเจ้าหน้าที่และมีงบประมาณของตนเอง ซึ่งองค์กรนี้ถือได้ว่าเป็นสถาบันที่แบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล องค์กรนี้จะเป็น องค์กรที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นมาและรัฐบาลจะทำหน้าที่กำกับดูแล แต่องค์กรนี้จะมีสิทธิ และอำนาจตามที่กฎหมายได้บัญญัติในการกำหนดนโยบายและบริหารกิจการให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้”^{๖๓}

ปรัชญา เวสารัชช ได้ให้นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองซึ่งรัฐได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง หรือในหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตของกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ถึงแม้จะเป็นอิสระ แต่ก็มีได้เป็นอิสระโดยสิ้นเชิงจากอำนาจของรัฐ และมีใช่เป็นอิสระในการดำเนินการทุกประเภทในท้องถิ่นโดยสิ้นเชิง นอกจากนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหน่วยในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีประชาชนร่วมดำเนินการไม่ว่าในฐานะของผู้ปกครองท้องถิ่นผู้เลือกตัวแทนเข้ามาปกครอง ผู้กำหนดเสนอแนะนโยบาย ผู้ควบคุม หรือผู้เข้าร่วมในรูปอื่น”^{๖๔}

ประทาน คงฤทธิศึกษากร ได้ให้นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิด องค์กรทำหน้าที่ในการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้”^{๖๕}

สมคิด เลิศไพฑูรย์ ได้ให้นิยามไว้ว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเอง เป็นการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นและจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ”^{๖๖}

^{๖๓} เชาว์นวัต เสนพงศ์, การเมืองท้องถิ่นในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๙.

^{๖๔} ปรัชญา เวสารัชช, เอกสารการสอนชุดวิชา สถาบัน และกระบวนการทางการเมืองหน่วยที่ ๑๔, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๓), หน้า ๘๒๔.

^{๖๕} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองเมืองพัทยา, (กรุงเทพมหานคร : สหยาบลึกและการพิมพ์, ๒๕๒๔), หน้า ๑๕.

^{๖๖} สมคิด เลิศไพฑูรย์, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดโครงสร้างภายนอก : รัฐธรรมนูญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมดาเพรสจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๔-๕.

อุทัย หิรัญโต ได้ให้นิยามไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่นคือการปกครองที่ที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น”^{๖๗}

ดิลลีส เอ็ม. ฮิล (Dilys M. Hill) ได้ให้นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่นก็คือระบบการบริหารและจัดการกิจการสาธารณะและทรัพยากรต่าง ๆ ของท้องถิ่นหนึ่งภายในรัฐหนึ่ง ๆ เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจนภายในรัฐนั้น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและ หรือกฎหมายพิเศษ”^{๖๘}

ฮอลโลเวย์ (Holloway) ได้ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาพท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน”^{๖๙}

เดเนียล วิท (Daniel Wit) ได้ให้นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่นหมายถึงการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาส ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นนั้นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นจะต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยการให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน”^{๗๐}

^{๖๗} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

^{๖๘} Dilys M.Hill, **Democratic Theory and Local Government**, อังโนธเนศวร์ เจริญเมือง, การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คปไฟ, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗.

^{๖๙} สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๕

^{๗๐} Daniel Wit, **A Comparative Survey of Local Govt. And Administration**, อังโน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์เนชั่นที่ดิง เซ็นเตอร์ จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔.

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway) ให้นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตที่แน่นอน มีประชากรตามหลักการที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับเลือกตั้งจากประชาชน”^{๗๑}

จอห์น เจ. คลาร์ก (John J. Clark) ให้นิยามไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้จัดตั้งและต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง”^{๗๒}

แฮร์ริส จี. มอนตากู (Harris G. Mongtagu) ให้นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อจะเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นที่มีอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด”^{๗๓}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง การปกครองของชุมชน เป็นหน่วยการปกครองที่มีอำนาจอิสระตามความเหมาะสม มีขอบเขตพอสมควรเป็นหน่วยการปกครองที่มีสิทธิตามกฎหมาย โดยปกครองตนเองโดยจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ

๒.๔.๒ ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้น ๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญมีดังนี้

๑. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

^{๗๑} William V. Holloway, *State and Local Government in The United State*, อังใน โกวิทท์ พวงงาม, *มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

^{๗๒} John J. Clark, *Outline of Local Government of The United Kingdom*, อังใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๗๓} Harris G. Mongtagu, *Comparative Local Government*, อังใน เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

๒. มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอน และชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และความสำนึกในการปกครองตนเอง ของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหารงาน รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ ประการ คือ รายได้ ย้อนหลัง ๓ ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจากรัฐและขนาดพื้นที่

๓. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจ การปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองที่สำคัญ

๔. มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดย แยกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๕. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่น ในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึง การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

๖. มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของ หน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการ ปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้อำนาจพิเศษของตนในการปฏิบัติ กิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

๗. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บ รายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๘. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการ ปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชน ส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีองค์ประกอบที่ มีฐานะตามกฎหมาย มีพื้นที่และระดับ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ มีความเป็นนิติบุคคล มีการ เลือกตั้งมีอำนาจอิสระ มีงบประมาณของตนเอง อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ

๒.๔.๓ ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

ตามบทบัญญัติในหมวด ๙ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๕-๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ที่กล่าวถึงที่มาขององค์การปกครองท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสาม วรรคหก มาบังคับใช้ ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด^{๗๔}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งเป็น ๒ ประเภทได้แก่องค์การปกครองท้องถิ่นแบบทั่วไปมี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองท้องถิ่นแบบพิเศษมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

^{๗๔} สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๔.

๒.๔.๔ องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

หน่วยการปกครองท้องถิ่น มีคุณลักษณะเฉพาะหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

๑. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมาย และหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

๒. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการ เพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง

๓. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งขึ้นนั้น จะต้องมียกอร์ที่มาจาก การเลือกตั้ง โดยประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

๔. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมียกอร์ในการจัดเก็บรายได้ โดยการอนุญาตจากรัฐ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้มาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๕. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมียกอร์ในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตน ตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองอย่างแท้จริง

๖. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมียกอร์ในการออกข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้ แต่ทั้งนี้ กฎ ข้อบังคับทั้งปวง ย่อมขัดต่อกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

๗. หน่วยการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วยังคงอยู่ในความรับผิดชอบ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม^{๗๔}

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบคือ ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล ได้รับอำนาจโดยการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งโดยประชาชนมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีมาบำรุงท้องที่ มีการกำหนดนโยบายโดยมีประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด

^{๗๔} ประหยัด หงส์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖),

๒.๔.๕ วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จිරศักดิ์ เกษียนบุตร ได้กล่าวว่าการปกครองท้องถิ่นหรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น นั้น เป็นการจัดรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจการปกครอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. เป็นโรงเรียนประชาธิปไตย (School of Democracy) เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

๒. เป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้ปกครองตนเอง (Local Self Government) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

๓. เป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่น ดำเนินจัดบริการสาธารณะ (Public Service) และงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลาง^{๗๖}

ซวงค์ ฉายะบุตร ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

๑. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยงานปกครองท้องถิ่นนั้นๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเอง เพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

๒. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรกรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

๓. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยงานปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยงานปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

๔. เพื่อให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่น เป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน

^{๗๖} จีระศักดิ์ เกษียนบุตร, “องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ปัญหาขัดข้อง แนวทางแก้ไข และการพัฒนาในอนาคต”, วารสารเทศาภิบาล, (๔ เมษายน ๒๕๓๖) : ๓๑.

การปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้ มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี^{๗๗}

จากการค้นคว้าผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจในท้องถิ่น เพื่อให้มีบทบาทในการปกครองตนเอง ทั้งนี้ รัฐบาลมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและบังเกิดผลดีแก่ประชาชนโดยส่วนรวมจะเห็นได้ว่าการจัดให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอนาคตของตนเองในท้องถิ่นนั้นๆ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์การปกครองในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ แนวคิด เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๕.๑ ประวัติและความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๗๘}

องค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๗๖ พระราชบัญญัตินี้มี ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ว่าด้วยเรื่องเทศบาล และส่วนที่ ๒ ว่าด้วยเรื่องสภาจังหวัด การจัดตั้งสภาจังหวัดในครั้งแรกนี้ได้กำหนดให้ประชาชนเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้ามาเป็นสมาชิกโดยให้สมาชิกสภาจังหวัดมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดต่อมา ปี พ.ศ.๒๔๘๑ รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ.๒๔๘๑ เพื่อแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดโดยเฉพาะ โดยแยกออกมาต่างหากจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๘ จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายขึ้นมาใหม่ คือพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๘ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหาร และกำหนดให้สภาจังหวัดซึ่งประชาชนเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในสภาจังหวัดเป็นสภานิติบัญญัติ มีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร และนอกจากนั้นยังมีอำนาจหน้าที่สอบถามการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดด้วย บทบาทหน้าที่ที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดคือการพัฒนาท้องถิ่น

^{๗๗} ชวงค์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: พิชฌเนศพรินต์ติ้งเซ็นเตอร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๒๘.

^{๗๘} กรมการปกครอง, คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและเมืองพัทยา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง ๒๕๔๔), หน้า ๒๐-๒๔.

ต่อมา พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแก้ไขปรับปรุง บทบาท อำนาจหน้าที่และโครงสร้างการบริหารงานใหม่จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติขึ้นใหม่คือพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกครั้งจนถึงปัจจุบัน

๒.๕.๒ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้คือ

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่น เรียกว่า “สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด” จากทุกอำเภอรวมกันทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อการออกข้อบัญญัติงบประมาณการกำหนดนโยบาย การอนุมัติจัดทำแผนพัฒนาการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามมติของสภา สำหรับจำนวนสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด จะมีได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร ตามทะเบียนราษฎรปีสุดท้ายที่มีการเลือกตั้ง คือ ในจังหวัดที่มีราษฎรไม่เกินห้าแสนคน มีได้ ๒๔ คน มีราษฎรตั้งแต่ห้าแสนคนไม่เกินหนึ่งล้านคน มีได้ ๓๐ คน มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งล้านคนไม่เกินหนึ่งล้านห้าแสนคน มีได้ ๓๖ คน มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งล้านห้าแสนคนไม่เกินสองล้านคน มีได้ ๔๒ คน และมีราษฎรตั้งแต่สองล้านคนขึ้นไป มีได้ ๔๘ คน ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๙ โดยจะอยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี

๒. ฝ่ายบริหาร นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัจจุบันมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๖ (เดิมมาจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกัน) และให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นเป็นคณะผู้บริหารสำหรับจำนวนที่จะแต่งตั้งได้นั้นให้ถือจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเกณฑ์ คือ จังหวัดใดที่มีสมาชิกสี่สิบสี่คนหรือ สามสิบคน แต่งตั้งได้ ๒ คนจังหวัดใดที่มีสมาชิกสามสิบหกคนหรือสี่สิบสองคน แต่งตั้งได้ ๓ คน และจังหวัดใดที่มีสมาชิกสี่สิบแปดคน แต่งตั้งได้ ๔ คนตามลำดับ ซึ่งได้กำหนดไว้ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๓๕ ทั้งนี้ มีหน้าที่ในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล เพื่อความมั่นคงความสงบเรียบร้อย และประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม

๒.๕.๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๗๙}

กรอบนโยบายของพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ

มาตรา ๔๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- ๑) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๖) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๑๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) ทำนุบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการท้องถิ่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

๑๐) จัดทำกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีดังนี้

^{๗๙} นันทวัฒน์ บรมานันท์, การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๗- ๑๒๘.

มาตรา ๑๗ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) การจัดการศึกษา

๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๘) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

๙) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๑๐) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๑๑) การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม

๑๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๑๓) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

๑๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๑๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๑๗) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๑๘) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๑๙) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อ

๒๐) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ

๒๑) การขนส่งมวลชน และการวิศวกรรมจราจร

๒๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๓) จัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๒๔) จัดทำกิจกรรมใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๒๕) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา ท้องถิ่น

๒๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

๒๘) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒๙) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด^{๕๐}

ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๖ เรื่อง กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (อบจ.) ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ลักษณะของการดำเนินงานของ อบจ. ในการให้บริการสาธารณะในเขต จังหวัด

(๑) ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(๒) เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวม และไม่เข้าไป ดำเนินงานที่ อบท.อื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

(๓) เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยว ต่อเนื่องหรือมีผู้ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า ๑ แห่งขึ้นไป

ข้อ ๒ ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ของ อบจ.ตามข้อ ๑ อบจ. ควร จะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะ ดังนี้คือ

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัดโดย การสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การใช้จ่าย

^{๕๐} โกวิท วัฒนงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิทยุชน, ๒๕๕๒) หน้า ๑๕๘ - ๑๕๙.

งบประมาณในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

(๒) การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ หรือมีการเกี่ยวเนื่องหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(๓) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนและในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(๔) การส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมของจังหวัด

(๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำหน้าที่เป็นองค์กรหลักในการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(๖) ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(๗) ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมถ่ายโอนที่ อบจ. มีหน้าที่ต้องทำ

ข้อ ๓ การสนับสนุนงบประมาณให้แก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จะกระทำได้แต่เฉพาะกรณีที่อยู่ในอำนาจของ อบจ.ที่จะต้องดำเนินการเอง แต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้ เนื่องจากเป็นการปฏิบัติซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิชาการสูง และหน่วยงานของรัฐนั้น มีความสามารถที่จะดำเนินการได้ดีกว่า และผลของการให้การสนับสนุนนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบจ.

การสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดจะกระทำได้ในกรณีที่เร่งด่วนและจำเป็นหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อประชาชน

การให้การสนับสนุนแก่ประชาคม องค์กรประชาชน ควรเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมความสามารถดำเนินการ โดยใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการในลักษณะของ

การร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผลประโยชน์ โดยไม่ให้การสนับสนุนในลักษณะของการให้สิ่งของ หรือการเข้าไปดำเนินการแทน^{๕๑}

๒.๕.๓.๑ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ มาตรา ที่ ๒๕๑-๒๕๐ ได้กำหนดเรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงเจตนารมณ์ที่ต้องการให้ท้องถิ่น มีอิสระในการปกครองตนเองเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การปกครองการบริหาร การบริหารบุคคลการเงินและการคลัง และการมีอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ ดังนั้นการที่จะให้เจตนารมณ์ของการ ปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลในทางปฏิบัติและเกิดการพัฒนาระบบกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีกฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่บำรุง รักษา ศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น จัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมการจัดการบริการ สาธารณะเพื่อไม่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยหรือเพิกเฉยต่องานด้านสังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนรัฐธรรมนูญ หมวดที่ ๑๔ ที่ว่าด้วย การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นพันธะสัญญาที่มอบให้แก่ประชาชน โดยผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงเป็นกลไกทางกฎหมายที่เกิดขึ้นเพื่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายฉบับนี้จึงมีความสำคัญและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการต่างๆพระราชบัญญัติ กำหนดแผนฯ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๑๑๔ ก วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๒ โดยมีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรรับผิดชอบการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน

๒.๕.๓.๒ บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ กำหนดให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมงานบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน สังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน ๓๑ ประการ และจะเห็นได้ว่าการจัดระบบบริการ

^{๕๑} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ วิณญูชน, ๒๕๕๒) หน้า๑๖๐ - ๑๖๑.

สาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนฯ ให้ความสำคัญทั้งในการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญและจัดให้มีขึ้นโดยจะดำเนินการเองหรือจัดให้ผู้อื่นดำเนินการก็สามารถทำได้ ทั้งนี้เพราะเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น คือ การพัฒนา "คน" ให้มีคุณภาพและศักยภาพ ซึ่งสามารถจำแนกอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้^{๕๒}

๒.๖ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๒.๖.๑ ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

กำเนิดสภาจังหวัด

เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๘๑ รัฐบาลสมัยนั้นได้ออกพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ขึ้นซึ่งกำหนดให้มี "สภาจังหวัด" เป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ต่อมาได้ออกพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๒ กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด โดยกำหนดจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดตามจำนวนประชากรของจังหวัดนั้น ๆ เป็นหลัก เช่น ประชากร ๒๐๐,๐๐๐ คน เลือกสมาชิกได้ ๑๘ คน เกิน ๒๐๐,๐๐๐-๕๐๐,๐๐๐ คน เลือกได้ ๒๔ คน เกิน ๕๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน เลือกได้ ๓๐ คน เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน เลือกได้ ๓๖ คน ในอำเภอหนึ่งให้มีสมาชิกสภาจังหวัดได้หนึ่งคน เมื่อรวมจำนวนสมาชิกตามเกณฑ์ที่ว่าข้างต้นยังไม่ครบจำนวน ก็ให้เอาจำนวนสมาชิกที่จังหวัดจะพึงมีได้ไปหารจำนวนประชากรทั้งจังหวัดได้ผลลัพธ์เท่าใดให้ถือเป็นเกณฑ์สำหรับจำนวนสมาชิกเพิ่มโดยอำเภอใดมีจำนวนประชากรมากที่สุดให้อำเภอนั้นมีสมาชิกสภาจังหวัดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนแล้วให้อำเภอผลลัพธ์ดังกล่าวหักจำนวน ประชากรของอำเภอนั้น เหลือเท่าใดให้ถือเป็นจำนวนราษฎรของอำเภอนั้น ในการพิจารณาขอเพิ่มสมาชิกที่ยังขาดอยู่ ให้กระทำดังนี้ต่อ ๆ ไปจนได้สมาชิกครบจำนวน

ในปี พ.ศ. ๒๔๘๒ จังหวัดขอนแก่นเรามีสมาชิกสภาจังหวัดได้จำนวน ๒๔ คน ครั้นต่อมามีประชากรเพิ่มขึ้นจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดก็เพิ่มขึ้นจากจำนวน ๒๔ คน เป็นจำนวน ๓๐ คน และ ๓๖ คน ในที่สุด

สภาจังหวัดที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ นั้น เป็นเพียงสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ขาดอำนาจหน้าที่ และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น ในปีหนึ่งๆ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะเรียกประชุมเพียงหนึ่งครั้งหรือสองครั้ง สมาชิกสภาจังหวัดทำหน้าที่เพียงเสนอความต้องการ ความขาดแคลน ความเดือดร้อนของ

^{๕๒} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒) หน้า ๑๖๐-๑๖๔.

ประชาชนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเท่านั้น ส่วนผู้ว่าราชการจังหวัดจะนำไปแก้ไขหรือไม่ สมาชิกไม่สามารถจะตรวจสอบได้

กำเนิดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๙๗ จอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีโอกาสไปเยือนประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรป อาทิ ฝรั่งเศส และอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศแม่แบบระบอบประชาธิปไตยได้ไปเห็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของเขา โดยเฉพาะในประเทศฝรั่งเศสซึ่งมีการปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด จึงได้นำหลักการดังกล่าวมาปรับปรุงสภาจังหวัดให้มีอำนาจรายได้และมีอิสระที่จะดำเนินการกิจการบางประการเองได้ โดยในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ รัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงครามได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ขึ้น โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ว่า โดยที่พระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. ๒๔๙๕ และพ.ศ. ๒๔๙๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สภาจังหวัดเป็นเพียงสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น

หลักการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) “จังหวัด” กุหมายฉบับนี้ให้คำนิยามไว้ว่า คือ “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” และเป็นนิติบุคคล มีสมาชิกสภาจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการรับรองฐานะของจังหวัดอีกฐานะหนึ่งว่าเป็นหน่วยปกครองแยกออกไปจากระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เพื่อให้ดำเนินการส่วนจังหวัด คือกิจการที่แยกเป็นส่วนต่างหากจากราชการแผ่นดินส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

(๒) “ผู้ว่าราชการจังหวัด” เมื่อกฎหมายฉบับนี้ประกาศใช้ ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมี ๒ ฐานะ คือ เป็นตัวแทนราชการส่วนกลางในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่บริหารตามกฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ในราชการส่วนภูมิภาค ทั้งเป็นหัวหน้าผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ซึ่งประจำอยู่ที่จังหวัดด้วย ส่วนฐานะที่สอง คือ เป็นตัวแทนของประชาชน และเป็นผู้ดำเนินการส่วนจังหวัด (กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด) ควบคู่ไปกับสภาจังหวัด

(๓) “สภาจังหวัด” เป็นองค์การผู้แทนประชาชน เป็นฝ่ายที่จะร่วมดำเนินการส่วนจังหวัด ควบคุม ดูแลการปฏิบัติของฝ่ายผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อนุมัติให้ความเห็นชอบในข้อบัญญัติจังหวัด และงบประมาณรายจ่ายรายได้ของจังหวัด

(๔) “กิจการส่วนจังหวัด” ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการท้องถิ่นหลายประการ ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ถึง ๒๐ ข้อ มีทั้งการ

รักษาความสงบเรียบร้อย การศึกษา การบำรุงศาสนา การสาธารณสุข การป้องกันรักษาโรค การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การจัดให้มีน้ำสะอาด การทำมาหากินของราษฎร เป็นต้น

(๕) “ข้าราชการส่วนจังหวัด” เมื่อกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์การปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลแล้วจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือปฏิบัติการ ส่วนจังหวัด โดยกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่ช่วยเหลือปฏิบัติการส่วนจังหวัด โดยกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง อัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ ตลอดจนการบริหารบุคคลต่าง ๆ แต่ในระยะเริ่มต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่มีรายได้ เพียงพอ หากนำรายได้ที่มีอยู่มาเป็นเงินเดือนข้าราชการส่วน-จังหวัดก็จะมีเงินไปทำนุบำรุง ท้องถิ่น กฎหมายฉบับนี้ได้บัญญัติไว้ในบทเฉพาะการว่าถ้ายังมีได้กำหนดชั้นและตำแหน่งใด เป็นข้าราชการส่วนจังหวัด ให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ กิจการ นั้นดำเนินกิจการไปพลางก่อน และถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องผู้ว่าราชการจังหวัดจะให้หัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นผู้มีอำนาจออกกฎ ก.จ. เพื่อให้มีตำแหน่ง ข้าราชการส่วนจังหวัดต่าง ๆ แต่ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้แล้ว แต่ยังไม่ได้กำหนดอัตรา เงินเดือน ซึ่งเป็นอำนาจ ก.จ. ที่จะกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ชั้นระดับ อัตราเงินเดือน คุณสมบัติ ของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามาบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากในระยะแรกยังมีงบประมาณไม่เพียงพอ ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงแต่งตั้งปลัดจังหวัด เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ตรวจการ ส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการจังหวัด เสมียนตราจังหวัด เป็นหัวหน้าส่วนการคลัง

ข้าราชการส่วนจังหวัดขอนแก่น

นับตั้งแต่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ เป็นต้นมา ยังไม่มีข้าราชการส่วนจังหวัดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่โดยตรง จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๐๙ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) จึงได้กำหนดอัตราตำแหน่ง ข้าราชการส่วนจังหวัดขึ้นซึ่งได้แก่ อัตราเลขที่ ๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการจังหวัด ชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๐๐๐.- บาท ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เลขานุการจังหวัดใน ขณะนั้น คือ ว่าที่ ร.ต.ทวี สุภธีระ ได้เสนอประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น สมัยนั้น คือ นาย สมชาย กลิ่นแก้ว เพื่อลงนาม มีผู้มาสมัครสอบ ๒ คน ผู้ที่สอบได้ตามประกาศผลการสอบ คัดเลือก ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๐๙ และได้บรรจุเป็นข้าราชการส่วนจังหวัดขอนแก่นคนแรก คือนายบุญมา ทวีภักดิ์ ตามคำสั่งจังหวัดขอนแก่นที่ ๘๔๒/๒๕๐๙ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๐๙ ภายหลังก็มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนการคลัง เป็นตำแหน่งเลขที่ ๒ ผู้ได้รับ การ

บรรจู่เป็นคนแรก คือ นายยงยุทธ อูราสุข เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีรายได้เพิ่มขึ้น จึงมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้น ซึ่งได้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการ และพนักงานบัญชี อัตราเหล่านี้จะมีอยู่ในสำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง และส่วนอำเภอ ซึ่งในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๙ - ๒๕๑๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีข้าราชการส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงเป็นกำลังสำคัญในการบริหารเป็นอันมาก

สร้างบ้านองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากคำบอกเล่าของ นายบุญมา ทวีภักดิ์ เลขานุการจังหวัดขอนแก่น(คนแรก) เมื่อมีข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งต่าง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานแล้ว แนวคิดที่จะแยกตัดออกไปจากฝ่ายปกครองก็เริ่มขึ้นอย่างเงียบ ๆ โดยคิดเป็นเบื้องต้นว่าอันดับแรกควรมีบ้านเป็นของตนเองก่อน เพราะขณะนั้นอาศัยบ้านของคนอื่นอยู่ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๓ สภาจังหวัดขอนแก่นได้อนุมัติงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารหอประชุมสภาจังหวัดขึ้นในที่ราชพัสดุ ด้านทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัด ตรงกับสมัย นายช่วย นนทะนาคร เป็นผู้ว่าราชการจังหวัด อาคารหลังนี้ใช้งบประมาณก่อสร้างประมาณ ๑.๘ ล้านบาท ครั้งแรกติดป้ายชื่อว่า “หอประชุมสภาจังหวัดขอนแก่น” ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “หอประชุมจังหวัดขอนแก่น” และเป็น “ศาลาประชาคมจังหวัดขอนแก่น” ในที่สุด

“อาคารหอประชุมสภาจังหวัดขอนแก่น” มีการเปลี่ยนชื่อมาหลายครั้งนั้น เป็นเพราะมีการขัดแย้งทางความคิด โดยที่สภาจังหวัดขอนแก่น อนุมัติงบประมาณมาให้ก่อสร้างเป็นหอประชุมของสภา ก็ควรจะใช้ชื่อว่า “หอประชุมสภาจังหวัดขอนแก่น” ครั้นต่อมาผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นว่าถ้าใช้ชื่อเฉพาะเจาะจงเช่นนั้น จะทำให้หน่วยงานอื่นหรือประชาชนมาใช้ลำบาก จึงเปลี่ยนมาเป็น “หอประชุมจังหวัดขอนแก่น” เพื่อให้ทุกส่วนราชการ องค์กรภาคเอกชนมาใช้ได้ ความคิดเรื่องนี้ยังตกค้างเรื่อยมา จนในที่สุดผู้บริหารคนต่อมา ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ จึงเสนองบประมาณให้ก่อสร้างหอประชุมสภาจังหวัดขึ้นใหม่ โดยสร้างที่ด้านหลัง (ทิศเหนือ) ของศาลากลางจังหวัดหลังเดิมซึ่งสถาปนิกจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นผู้ออกแบบ มีลักษณะหลังคาสูง ห้องโถงโล่ง เห็นต้นเสาอยู่เต็ม จนคนทั่วไปเรียกว่า “โรงช้าง” สภาจังหวัดขอนแก่น สมัยนั้นใช้เป็นที่ประชุมไม่เกิน ๒ ครั้ง เพราะไม่สะดวกไม่เหมาะสมทั้งระบบเสียงและบรรยากาศ จึงได้ย้ายไปประชุมที่หอประชุมหลังเดิม ซึ่งก็เกิดปัญหาในเรื่องระบบเสียงและบรรยากาศอีก เพราะโดยรวมแล้วมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาขอใช้บริการ เกิดความไม่เป็นสัดส่วน ดังนั้น ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘ สภาจังหวัดจึงได้อนุมัติงบประมาณให้ปรับปรุง “โรงช้าง” เป็นห้องประชุมสภาจังหวัดโดยเฉพาะ ณ ปัจจุบันห้องประชุมดังกล่าวได้ถูกรื้อถอนไปแล้ว เพื่อสร้างศาลากลางจังหวัดหลังใหม่

เมื่อได้อาคารหอประชุมสภาจังหวัดขอนแก่นในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ แล้ว ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ สภาจังหวัดขอนแก่นได้อนุมัติงบประมาณ จำนวน ๑.๔ ล้านบาท เพื่อก่อสร้าง

อาคารที่ทำการ “องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” สร้างในที่ราชพัสดุแปลงซึ่งมี สำนักงาน เร่งรัดพัฒนาชนบทใช้มาก่อน โดยมีนายบุรี พรหมลักขโณ ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ขณะนั้นเป็นประธานวางศิลาฤกษ์

การมีอาคารหอประชุมสภาจังหวัด และอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัด นับเป็นความก้าวหน้าขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และทำให้จังหวัดอื่น ๆ ดำเนินการก่อสร้างอาคารองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากขึ้น บางจังหวัดได้ก่อสร้างอาคาร ใหญ่โต และสง่างามน่าชื่นชม และเมื่อได้สำนักงานก็มีการย้ายข้าราชการส่วนจังหวัดจากศาลา กลางจังหวัด ลงมาปฏิบัติงานที่ตึกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้แก่ สำนักงานเลขานุการ จังหวัด ประกอบด้วยผู้ช่วยเลขานุการจังหวัด เจ้าหน้าที่ธุรการ ลูกจ้าง ส่วนการคลัง มีผู้ช่วย หัวหน้าส่วนการคลัง พนักงานบัญชี ต่อมามีการขยายตัวมากขึ้นมีส่วนโยธา ส่วนการศึกษา จึง มีการต่อเติมอาคารหลังเดิมออกไปทางด้านหลัง (ทิศเหนือ) เพราะไม่สามารถขยายไปด้านทิศ ตะวันออกได้ เนื่องจากติดอาคารสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

ไอนงานเร่งรัดพัฒนาชนบทให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดไว้หลายประการ แต่บางอย่างก็ไม่สามารถทำได้เพราะขาดงบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่นได้พยายามที่จะมีบทบาทเรื่องการก่อสร้างถนนหนทาง การขุดบ่อน้ำสระ น้ำ ซึ่งเมื่อ ๓๐ ปีก่อนในชนบทจะลำบากมากในการคมนาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่นจึงได้จัดซื้อเครื่องจักรกลหนัก เช่นรถแทรกเตอร์ รถเกรด รถบรรทุกทุกน้ำ เพื่อส่งไป ช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น โดยได้ตั้งอัตราลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อบรรจุเป็น พนักงานขับรถแทรกเตอร์ ขับรถเกรด รถบรรทุกทุกน้ำ รถบรรทุกชนิดเทยกขึ้นมาหลายอัตรา โดยในระยะแรกให้อยู่ในสังกัดสำนักงานเลขานุการจังหวัด

ในการพัฒนาท้องถิ่นนั้น รัฐบาลได้ตั้งสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทขึ้นมา โดยในแต่ละจังหวัดมีสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท สำนักงานนี้มีเครื่องจักรกลหนักในการ ก่อสร้างถนน ขุดบ่อน้ำสระน้ำขุดลอกหนองน้ำ ต่อมากระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งให้ไอนงาน เร่งรัดพัฒนาชนบทมาขึ้นกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยได้จัดสรรเป็นเงินอุดหนุนมาตั้ง จ่ายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเงินอุดหนุนนี้ก็จะมิตั้งแต่เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอยวัสดุ และค่าสิ่งก่อสร้าง

เมื่อรับงานเร่งรัดพัฒนาชนบทมาปฏิบัติ จึงมีการจัดตั้งส่วนการโยธาขึ้นใน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในส่วนนี้ก็คือลูกจ้างที่สังกัด สำนักงานเลขานุการจังหวัด และข้าราชการลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน ส่วนที่ได้รับ งบประมาณจากส่วนกลางไม่ได้โอนมา และก็ยังมีส่วนงานเร่งรัดพัฒนาชนบทอยู่ ต่อมาเมื่อปี ๒๕๒๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้รับอนุมัติให้สอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับ ๒ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ๒ ประจำอำเภอและกิ่งอำเภอต่าง ๆ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ในปีนี้ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ได้โอนไปอยู่ราชการส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

แนวคิดเรื่องนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๕ แนวความคิดเรื่องความเป็นอิสระขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้สะสมความคิดเป็นกลุ่มก้อนขึ้นมา โดยมีสภาจังหวัดขอนแก่นเป็นแกนนำ

ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๙ กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการบริหารงานจึงเกิดปัญหา และมีความขัดแย้งกับสภาจังหวัดอยู่บ่อยครั้ง ทั้งนี้ เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดมี ๒ ฐานะ คือ เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดรับผิดชอบงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค และมีอำนาจกำกับดูแลราชการส่วนท้องถิ่นคือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย อีกฐานะหนึ่งก็เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สรุปก็คือเป็นทั้งผู้กำกับดูแล เป็นทั้งผู้ทำงาน เมื่อแพะแกะแสนเสียดในสภาก็จะใช้อำนาจบริหารราชการแผ่นดินมายับยั้งมติของสภาจังหวัดได้ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้สมาชิกสภาจังหวัดในสมัยนั้นคิดหาหนทางที่จะมีหัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นของตนเอง โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกสภาจังหวัดต่าง ๆ เพราะในปีหนึ่ง ๆ สภาจังหวัดขอนแก่นจะมีโอกาสต้อนรับสมาชิกสภาจังหวัดที่มาจากอื่น และสมาชิกสภาจังหวัดขอนแก่นเองก็ยังสามารถเดินทางไปทัศนศึกษายังจังหวัดต่าง ๆ อีกด้วย สมาชิกสภาจังหวัดส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่า สมควรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีหัวหน้าฝ่ายบริหารตัวจริงได้แล้ว ส่วนชื่อของหัวหน้าฝ่ายบริหารนั้นมีการเสนอชื่อ “นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด” บางท่านเสนอว่าควรเป็นผู้ว่าราชการเหมือนกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การประชุมสภาจังหวัดทั่วประเทศ

ดังได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า แนวคิดเรื่องความเป็นอิสระขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นได้เริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๙ และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ความคิดเรื่องนี่ยิ่งเป็นรูปร่างมากขึ้น รวมถึงการโอนประถมศึกษาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ผลักดันให้สมาชิกสภาจังหวัดคิดหารูปแบบ และวิธีการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอิสระจนมีหัวหน้าฝ่ายบริหารเป็นของตนเอง สภาจังหวัดขอนแก่นกลายเป็นแกนนำในเรื่องนี้ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐบาลของม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช มี ฯพณฯ บุญเท่ง ทองสวัสดิ์ เป็นรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย บรรยาอากาศแห่งประชาธิปไตยกำลังเบ่งบาน สภาจังหวัดขอนแก่น โดย นายประมวญ จันทนพิมพ์ ประธานสภาจังหวัด รับเป็นเจ้าภาพจัดประชุมสภาจังหวัดทั่วประเทศขึ้นที่โรงแรมโฆษะ และได้เรียนเชิญ ฯพณฯ บุญเท่ง ทองสวัสดิ์ มาเป็นประธานในพิธี

เปิดและกล่าวคำปราศรัย การประชุมครั้งนั้นมีสมาชิกสภาจังหวัดจากทั่วประเทศมาประชุมกัน สองร้อยกว่าคน

โดยก่อนการประชุมได้จัดทำแบบสอบถามไปยังสภาจังหวัดต่าง ๆ ให้แสดงความคิดเห็นในหลักการสำคัญ เช่น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่จะมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรมาจากการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดควรเป็นอย่างไร เมื่อได้รับความเห็นมาแล้วก็สรุปประเด็นที่ประชุมเพื่อพิจารณาลงมติเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยหรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เนื่องจากมีการประชุมวันเดียวจึงหาวิธีการที่จะได้มติที่ประชุมเพื่อเสนอรัฐบาลต่อไป

เป็นที่น่าปลื้มใจ ที่ประชุมมีมติเห็นด้วยให้มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยทางอ้อม คือ เมื่อเลือกสมาชิกสภาจังหวัดแล้ว ก็ให้สมาชิกเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อการประชุมเสร็จสิ้น จึงได้สรุปมติที่ประชุมเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต่อไป

รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนจังหวัด ต่อสภาผู้แทนราษฎร โดยสภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาวาระที่ ๑ ได้ลงมติเห็นชอบในหลักการ จึงเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการธิการ ช่วงนี้สมาชิกดีใจกันทั่วหน้า และหวังว่าเมื่อผ่านคณะกรรมการพิจารณาแปรญัตติเสร็จจะเข้าสู่สภา วาระที่ ๒ และ ๓ ประกาศใช้ต่อไป

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งแตกต่างจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๙ มีดังนี้

(๑) “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” กฎหมายฉบับใหม่นี้ กำหนดให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) “สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด” เมื่อกำหนดให้เป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นแล้วองค์กรตัวแทนประชาชนก็ได้ชื่อ “สภาองค์การฯ” เช่นเดียวกับสภาเทศบาล สภาเมืองพัทยา หรือ สภากรุงเทพมหานคร ส่วนเกณฑ์คำนวณสมาชิกสภาที่กำหนดขึ้นใหม่ ประชากรไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิก ๒๔ คน เกิน ๕๐๐,๐๐๐ แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกได้ ๓๐ คน เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ แต่ไม่เกิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกได้ ๓๖ คน เกิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ แต่ไม่เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน ให้มีสมาชิกได้ ๔๒ คน เกิน ๒,๐๐๐,๐๐๐ ขึ้นไป ให้มีสมาชิกได้ ๔๘ คน

(๓) “นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด” เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารแทนผู้ว่าราชการจังหวัด สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลือกสมาชิกสภาองค์การคนหนึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) “กิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด” ตามกฎหมายฉบับใหม่นี้ ได้กำหนดแตกต่างจากเดิมมาก ไม่ได้กำหนดภารกิจเฉพาะแบบเดิม เช่น ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับ

การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การจัดให้มี และบำรุงทางระบายน้ำ การกำจัดขยะมูลฝอย การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน เป็นต้น การกำหนดภารกิจแบบเดิม จึงไม่ถูกต้อง เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายรูปแบบในจังหวัดหนึ่ง ๆ มี เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด การกำหนดภารกิจจึงพยายามมิให้เกิดทับซ้อนกัน กฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้เป็นแนวกว้าง เพราะเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ เขตของจังหวัด ในราชการส่วนภูมิภาค เช่น กำหนดว่าให้จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด การสนับสนุนสภาตำบล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมดำเนินการ หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๕) “ข้าราชการส่วนจังหวัด” กำหนดให้มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นโดยตรงโดยไม่เรียกชื่อว่าข้าราชการส่วนจังหวัดเหมือนเดิม ส่วนตำแหน่งก็มีตั้งแต่ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้แก่ ส่วนอำนวยการ ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนแผนและงบประมาณ ส่วนกิจการสภาองค์การฯ เป็นต้น

องค์กรกำกับดูแลการบริหารงานบุคคล แต่เดิมเรียกว่าคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) กรรมการประกอบด้วยข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยทั้งหมด แต่ตามกฎหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดให้มีนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสองคน ซึ่งมาจากการเลือกกันเองไปเพิ่มกรรมการ และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒ คน ซึ่งมาจากการเลือกกันเองระหว่างปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกัน

ข้อมูลจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองหลัก ถือเป็นศูนย์กลางการพัฒนาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๒๕ – ๒๕๒๙) จึงมีความเจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็วในรอบสิบปีที่ผ่านมาเปรียบประดุจ เป็นเมืองหลวงแห่งที่ราบสูงอีสานนี้

สภาพทั่วไปของจังหวัดขอนแก่น

๑. สภาพทางภูมิศาสตร์

๑.๑ ที่ตั้ง

จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่ที่ราบสูงโคราชอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ ๑๕ ๔๑ ๐๐" – ๑๗ ๐๔ ๐๐" เหนือ และเส้นแวงที่ ๑๐๑ ๔๕ ๐๐" – ๑๐๓ ๑๑ ๐๐" ตะวันออกอยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๑๐๐ – ๒๐๐ เมตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ หรือถนนมิตรภาพ ๔๔๕ กม. และทางรถไฟสายกรุงเทพหนองคาย ๔๔๕ กม.

อาณาเขตของจังหวัด

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอกุมภวาปี อำเภอศรีบุญเรือง อำเภอโนนสัง จังหวัดอุดรธานี และอำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอประทาย อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอท่าคันโท อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอเชียงยืน อำเภอบรบือ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอแก้งคร้อ อำเภอภูเขียว อำเภอคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอหล่มเก่า กิ่งอำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์

๑.๒ ขนาดจังหวัด

จังหวัดขอนแก่นมีพื้นที่ประมาณ ๑๓,๔๐๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๘.๓๘ ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ ๗.๙ ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอันดับ ๔ ของภาคองจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอุดรธานี ตามลำดับ

ส่วนกว้างที่สุดประมาณ ๑๓๕ กม. ส่วนยาวที่สุดประมาณ ๑๓๕ กม. ส่วนกว้างที่แคบที่สุดประมาณ ๖๐ กม. และส่วนยาวที่สั้นที่สุดประมาณ ๑๑๐ กม.

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป เป็นที่ราบสูง ๆ ต่ำ ๆ สลับกันคล้ายเป็นลูกคลื่น พื้นที่ค่อย ๆ ลาดต่ำลงมาทางใต้ มีที่ราบลุ่มบางตอนบริเวณลำน้ำชีและลำน้ำพอง ทางตอนเหนือของจังหวัดได้แก่ พื้นที่บริเวณอำเภอเมืองขอนแก่น อำเภอหนองเรือ อำเภออุบลรัตน์ อำเภอน้ำพอง และอำเภอภูเขียว เหมาะแก่การทำนา ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินลูกรังและดินร่วนปนทราย ซึ่งเก็บความชื้นได้ไม่มากนัก มีความสมบูรณ์ค่อนข้างต่ำ ส่วนบริเวณตอนเหนือของจังหวัดในพื้นที่อำเภอชุมพู่ อำเภอหนองเรือ และอำเภอน้ำพอง อำเภอเมืองขอนแก่น (ตอนบน) มีความอุดมสมบูรณ์สูงประกอบด้วยอยู่ใกล้กับแหล่งน้ำคือ อ่างเก็บน้ำเขื่อนอุบลรัตน์ เขื่อนทดน้ำหนองหวาย หรือเขื่อนน้ำพอง และมีคลองส่งน้ำฝ่ายพื้นที่ดังกล่าวจึงทำให้มีผลผลิตสูงได้ผลดีกว่าใน

พื้นที่อื่น ๆ ของจังหวัด สำหรับบริเวณพื้นที่ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ต่ำไม่เหมาะแก่การเกษตรกรรม ได้แก่ บริเวณพื้นที่ตอนใต้ของจังหวัดในเขตอำเภอพล อำเภอหนองสองห้อง อำเภอชนบท ซึ่งต้องดำเนินการหาทางช่วยเหลือด้านการปรับปรุงสภาพดิน หรือพัฒนาด้านอื่น ๆ ทดแทนต่อไป

นอกจากนี้ จังหวัดขอนแก่นยังประสบปัญหาในด้านสภาพดินเค็ม อันเนื่องมาจากลักษณะทางธรณีวิทยา โดยที่ใต้ดินลงไปมีชั้นของเกลือสะสมอยู่ในรูปของหินเกลือ เมื่อมีน้ำไหลผ่านจะละลายเอาเกลือปนขึ้นมาที่น้ำ เมื่อระเหยไปจึงมีคราบเกลืออยู่บนผิวดิน ทำให้มีลักษณะไม่เหมาะสมที่จะทำการเพาะปลูก

๓. ภูมิศาสตร์จังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง ตั้งอยู่กลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ โดยสะดวกประกอบกับรัฐบาลสมัย ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี มีนโยบายพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือขึ้น โดยมีนโยบายและแนวทางการพัฒนาจัดให้มีจังหวัดศูนย์กลางการพัฒนามุ่งหมายให้จังหวัดศูนย์กลางเป็นที่รวมของงานบำรุง งานส่งเสริมต่าง ๆ ของรัฐบาลเมื่อจังหวัดศูนย์กลางเจริญก้าวหน้าและขยายตัวไป ย่อมทำให้เกิดความเจริญและเผยแพร่ไปยังท้องถิ่นและจังหวัดใกล้เคียงด้วย นับเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลยิ่ง ดังนั้นเพื่อเป็นการสนองนโยบายดังกล่าวทางรัฐบาลได้คัดเลือกที่จะพัฒนาจังหวัดขอนแก่นให้เป็นจังหวัดศูนย์กลางแห่งแรก^{๘๓}

๒.๖.๒ โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๔๐ แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้ คือ

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากทุกอำเภอและกิ่งอำเภอรวมกันจำนวน ๔๒ คน ทำหน้าที่ในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทำการออกข้อบัญญัติงบประมาณ การกำหนดนโยบาย การอนุมัติ การจัดทำแผนพัฒนา การกำกับดูแล การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามมติของสภา

^{๘๓} รุ่งจัก ออบจ. [ออนไลน์] ของเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แหล่งที่มา : <http://www.kkpao.go.th/kkpao/index.php?r=staticContent/show&id=1> [๑๐/ก.ค./๒๕๕๖]

๒. ฝ่ายบริหาร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง คือ **นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์** เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ที่ ถนนหน้าเมือง อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ ๔๐๐๐๐

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นและฝ่ายบริหาร

ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน เป็นการเลือกตั้งโดยตรงโดยใช้เขตจังหวัดเป็นเขตเลือกตั้ง และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งโดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ คน องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา รองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามลำดับ

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๔๒ คน ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒ คน และมีคณะกรรมการประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวม ๑๔ คณะ ได้แก่

คณะกรรมการสามัญ ประกอบด้วย ๓ คณะ

- ๑ คณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๒ คณะกรรมการตรวจรายงานการประชุม
- ๓ คณะกรรมการแปรญัตติร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการวิสามัญ ประกอบด้วย ๑๑ คณะ

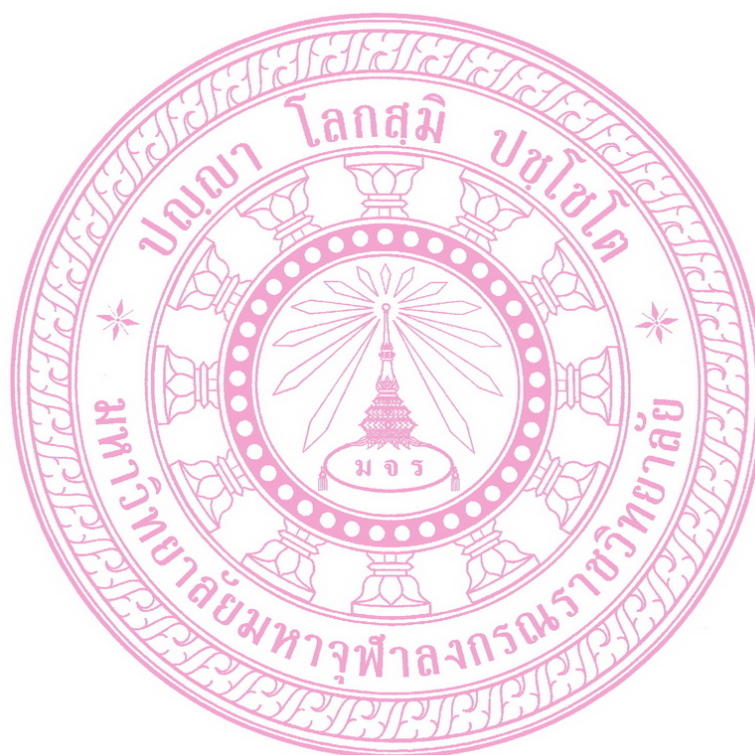
- ๑ คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการประชาชน
- ๒ คณะกรรมการส่งเสริมอาชีพ
- ๓ คณะกรรมการติดตามและประเมินผลผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๔ คณะกรรมการสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๕ คณะกรรมการกีฬา - การท่องเที่ยว
- ๖ คณะกรรมการประชาสัมพันธ์
- ๗ คณะกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๘ คณะกรรมการการศึกษา-เทคโนโลยี

๙ คณะกรรมการโยธา - คมนาคม

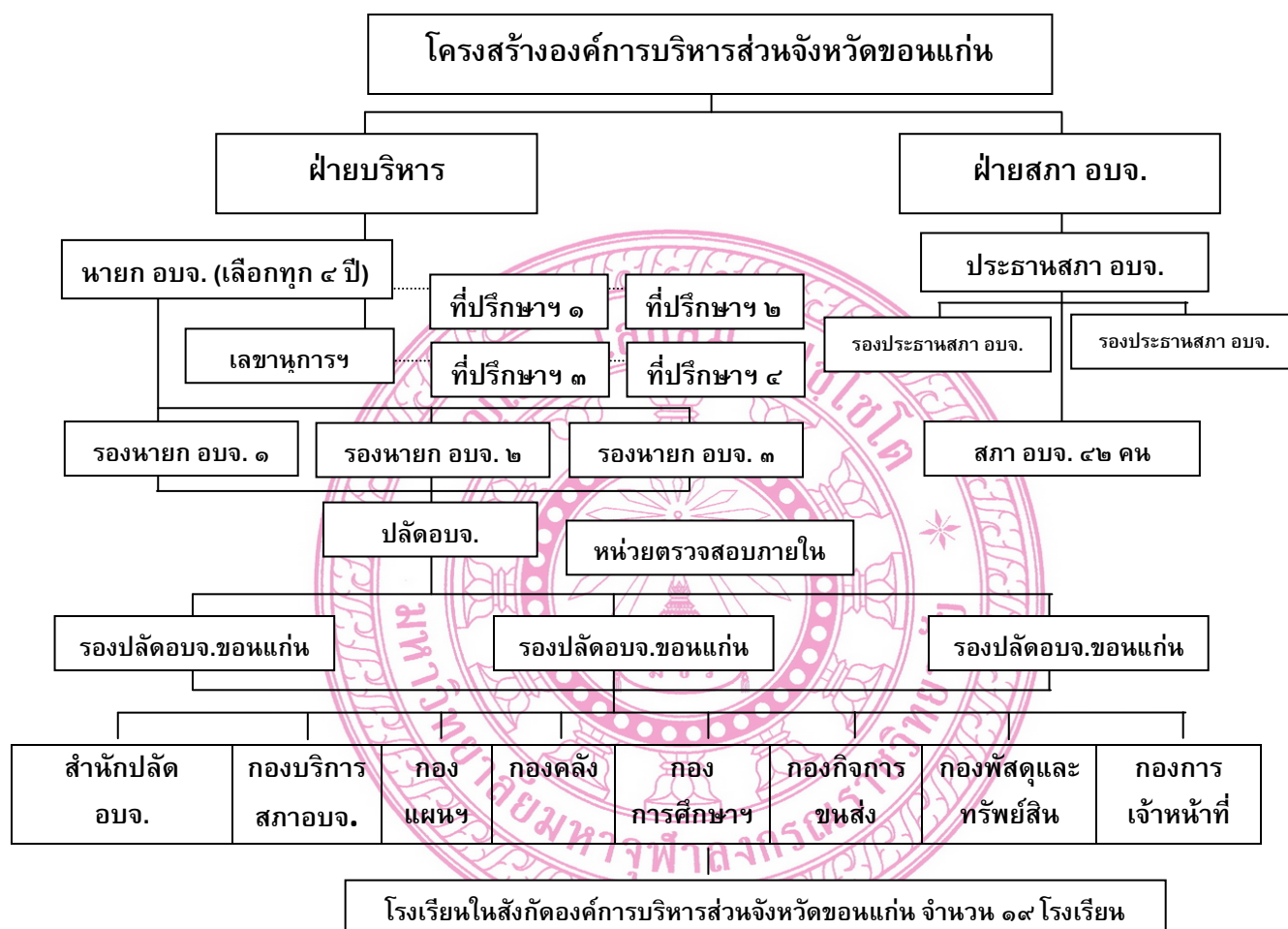
๑๐ คณะกรรมการศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๑ คณะกรรมการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น^{๕๔}



^{๕๔} องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๙), เอกสารรายงานประจำปี, (กองแผนและงบประมาณ: ขอนแก่น, ๒๕๕๕) หน้า ๒๕ - ๒๘.

โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๘๕๓ คน แยกเป็นข้าราชการ ๗๐๖ คน ลูกจ้างประจำ ๕๗ คน พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗๓ คน และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ คน

ตารางแสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๕

| ที่ | ส่วนราชการ | จำนวนอัตรากำลัง | | | | |
|-----|---|-----------------|--------------|-------------------------|----------------------|-------------------|
| | | ข้าราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| ๑ | สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๓๒ | ๑๐ | - | ๑๖ | ๖ |
| ๒ | กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ๑๑ | - | - | ๒ | - |
| ๓ | กองแผนและงบประมาณ | ๒๑ | - | ๑ | ๓ | ๒ |
| ๔ | กองคลัง | ๒๔ | ๑ | - | ๑ | - |
| ๕ | กองช่าง | ๕๙ | ๑๘ | - | ๗ | ๖ |
| ๖ | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๑๘ | - | ๑ | - | - |
| ๗ | กองกิจการขนส่ง | ๑๐ | ๑ | - | ๒๑ | - |
| ๘ | กองพัสดุและทรัพย์สิน | ๑๕ | - | - | ๒ | - |
| ๙ | หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - | - |
| ๑๐ | กองการเจ้าหน้าที่ | ๑๑ | - | ๑ | ๒ | - |
| ๑๑ | โรงเรียน ๑๙ โรงเรียน | ๕๐๔ | ๒๗ | - | ๑๙ | - |
| | รวม | ๗๐๖ | ๕๗ | ๓ | ๗๓ | ๑๔ |

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

แผนภาพที่ ๒.๒ ตารางแสดงอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

เจษฎา จันทบุรุษันท์ ได้ศึกษาเรื่อง “การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี” ผลการสำรวจพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสอยดาว โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มอาสาสมัคร/แม่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน และกลุ่มเยาวชน จำนวน ๕๓๖ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงของตัวแปรต่าง ๆ อยู่ระหว่าง ๐.๙๑ - ๐.๙๕ สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ สถิติ t - test และ F - test (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญที่ ๐.๐๕

ในภาพรวมการให้บริการ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสอยดาวมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยให้การอำนวยความสะดวกมาเป็นอันดับที่ ๑

ด้านการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสอยดาวทั้ง ๔ ด้านกับปัจจัยในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มประชากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าเมื่อจำแนกตามเพศ มีเพียงด้านประชาสัมพันธ์ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน^{๔๕}

บวร วิเศษสุนทร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม

^{๔๕} เจษฎา จันทบุรุษันท์, “การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า บทคัดย่อ.

ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักความโปร่งใส

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำแนกตามการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๖}

เสนาะ สภาพไทย พ.ท. ได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นว่า การบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มี อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ ชันยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลแตกต่างกัน^{๖๗}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล มีคุณลักษณะของการบริหารที่ดีและมีการบริหารการดูแลภายในองค์กรด้วยหลักการบริหารที่ดีเพื่อให้งานนั้นเป็นไปอย่างเรียบร้อยโดยทุกคนมีส่วนร่วมและมีความโปร่งใสในการบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางนโยบายเอาไว้

^{๖๖} บวร วิเศษสุนทร, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๖๗} เสนาะ สภาพไทย, พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), บทคัดย่อ.

สามารถ ไชยพันธุ์^{๕๕} ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัยยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอัยยาศัย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุมติดตามประเมินผล การจัดการศึกษา ที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย ความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัยยาศัยของสมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่าประธานองค์การบริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขาธิการ และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในการ จัดการศึกษาตามอัยยาศัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพร้อมในการ จัดการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๕๕}

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักปธานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระธีระพงศ์ สุขเมธ (แซ่เล่า)^{๕๖} ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย” บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่ และเขตพื้นที่ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

^{๕๕} สามารถ ไชยพันธุ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัยยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

^{๕๖} พระธีระพงศ์ สุขเมธ (แซ่เล่า), “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

พระโกศล มณีรัตนหา(ญีม) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนาชุมชน ด้านการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ด้านการติดตามตรวจสอบ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ

๒. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนากโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๙๐}

ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษา อำเภอมะเขเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการศึกษาพบว่า

๑. พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมะเขเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓, ๓.๕๙, ๓.๕๖, ๓.๕๕ ตามลำดับ)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะเขเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกในการแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงานที่ดีขึ้น และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาหักทลายกันด้วยความสุภาพอ่อนหวาน และหลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำร้ายกัน มีความสามัคคี ให้ความ

^{๙๐} พระโกศล มณีรัตนหา(ญีม), “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ปฏิบัติกับทุกๆ คนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ในการตัดสินใจหาต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามเหตุและผล ไม่ใช่อารมณ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นและลงโทษอย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรใช้หลักกรรมทางพุทธศาสนามาช่วยในการบริหารงานภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างแท้จริง^{๑๑}

ธันนชัย รัตนไตรแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

๑) โรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการบริหารงานโรงเรียนซึ่งอยู่ในแต่ละหลักของธรรมาภิบาล พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านวิชาการ ตามลำดับ

๒) ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและในแต่ละหลักไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในหลักความคุ้มค่าในเรื่องของการได้รับรางวัลด้านวิชาการ ซึ่งเป็นผลมาจากการส่งเสริมงานวิชาการระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ รวมทั้งประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน ต่ำกว่า ๑๐ ปี และสูงกว่า ๒๐ ปี แตกต่างกัน^{๑๒}

รพี สแสงผ่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษากระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลและเปรียบเทียบกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามเพศ อายุ สุขภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ของกรมการปกครองและสมาชิก อบต. ผลการวิจัยพบว่า

๑. กรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรีมีกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการพัฒนา

^{๑๑} ธิตารัตน์ ศิลสุวรรณโณ, "ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหัตถ์ ๔ กรณีศึกษาอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน" วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๒} ธันนชัย รัตนไตรแก้ว, "การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๘), บทคัดย่อ.

ท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กระบวนการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

๒. กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรีที่มีเพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้แตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๔๓}

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอธิปไตย ๗ ประการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอธิปไตย ๗ ประการ ในการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักอธิปไตยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระมหากษัตริย์ (เหนือมรรย) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักอธิปไตยที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท” จากการศึกษาพบว่า การปกครองตามหลักอธิปไตยที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท การปกครองเป็นการใช้อำนาจที่มีผลบังคับใช้ทางการเมืองหรือเหนือการกระทำหรือกิจกรรมของหน่วยทางการเมืองและพลเมือง ซึ่งจุดประสงค์ของการปกครองนั้นเพื่อควบคุม ดูแล ปกป้อง ให้คนในรัฐอยู่อย่างปกติสุข และรัฐประเทศมีความมั่นคง ปลอดภัยจากการรุกรานจากภายนอกทุก ๆ ด้าน

สำหรับหลักอธิปไตยในพระพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมที่เป็นไปในทางเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีทางเสื่อม ทรามเท่าที่ยังคงปฏิบัติตามหลักธรรมนี้อยู่ พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่เจ้าลิจฉวีทั้งหลาย ซึ่งเป็นฝ่ายปกครองของแคว้นวัชชีที่ใช้หลักการปกครองแบบสามัคคีธรรมทำให้แคว้นวัชชีมีความเจริญ รุ่งเรืองและมั่นคง และสอนแก่ภิกษุสงฆ์ เพื่อให้พระสงฆ์ปฏิบัติตนและอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข สามารถนำหลักธรรมคำสอน แนวทางปฏิบัติไปสู่สังคมมนุษย์ให้รอดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงได้

การปกครองตามหลักอธิปไตย เป็นการนำหลักอธิปไตยไปใช้ในการบริหารการปกครอง เพื่อความมั่นคงของรัฐ ซึ่งหลักอธิปไตยเป็นธรรมสำหรับให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยเฉพาะปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการปกครองที่คนส่วนมากมีส่วนร่วมในการปกครอง และหลักอธิปไตยยังเป็นธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ

^{๔๓} รหัส แสงส่อง , “กระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๗, หน้า ๑๖๘.

ผู้บริหาร นักปกครองทุกระดับ เพื่อนำพองค์กร หรือรัฐประเทศไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มีความมั่นคงในรัฐ ไม่ประสพกับความเสื่อมเลย トラบที่ยังมีการปฏิบัติตามธรรมเหล่านี้อยู่^{๔๔}

พระมหาอาหนนท์ อาหนุโท(นรมาตร์) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติตามพระวินัยปิฎก ๗” ผลการศึกษาวิจัยมีดังนี้ การประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติตามพระวินัยปิฎก ๗ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรโดยส่วนมากแล้วได้นำหลักสิกขาปฏิบัติตามพระวินัยปิฎก ๗ ไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ โดยพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรได้ดำเนินการประชุมพระภิกษุสามเณรในพื้นที่เขตปกครองเป็นประจำและยังมีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์กับผู้นำชุมชน พร้อมกันนี้ยังมีการประเมินผล ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยสละเวลาเข้ามาเข้าร่วมประชุม มีการวางกฎระเบียบให้แก่คณะสงฆ์ด้วยการรณรงค์ให้วัดเป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ มีการยกย่องพระมหาเถระผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีตประเพณีพุทธศาสนา มีการอนุรักษ์ธรรมชาติ โดยให้ความรู้ถึงประโยชน์ของธรรมชาติ ทั้งนี้ยัง ส่งเสริมการปรับปรุงทัศนียภาพในอาวาสในเขตปกครองให้เป็นลานธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้มีประสบการณ์แลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านธรรมะ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักธรรมและส่งผลให้เกิดทัศนคติใหม่ๆ ในหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา การเปรียบเทียบเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติตามพระวินัยปิฎก ๗ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งพระสังฆาธิการ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๔๕}

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ)^{๔๖} ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอภิปธานิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลขามใหญ่

^{๔๔} พระมหาอัครา ญาณกวี(เหลื่อมรัมย์), “ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักอภิปธานิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า บทคัดย่อ.

^{๔๕} พระมหาอาหนนท์ อาหนุโท (นรมาตร์), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้ หลักสิกขาปฏิบัติตามพระวินัยปิฎก ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า บทคัดย่อ.

^{๔๖} พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ), “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอภิปธานิยธรรม: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

ได้ประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม ดังนี้ ๑) มีการประชุมกันเนื่องนิตย์ คือประชุมสามัญปีละ ๔ ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทุกการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำร่วมกันโดยเฉพาะมีกำหนดระเบียบวาระประชุม ภายหลังประชุม มีการมอบหมายภาระที่ต้องรับผิดชอบ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินผล ๓) เคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกฎหมายบ้านเมือง และยึดหลักปรัชญาดั้งเดิมมาเป็นแนวทางการบริหาร เช่น อีตลิล สองคองลิลสี่ ๔) เคารพนับถือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้สูงอายุ เคารพเชื่อถือความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลท่านเหล่านั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณสุข และเบียดเบียนชีพ เป็นต้น ๕) คุ้มครองสิทธิเด็กและสตรี จากการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดทางเพศ ๖) เจตีย์ หรือพุทธศาสนสถานเป็นเครื่องสัญลักษณ์สำคัญทางพระพุทธศาสนาได้รับการดูแล และบูรณปฏิสังขรณ์ ๗) สนับสนุน ส่งเสริมคนปฏิบัติดีปฏิบัติธรรม พร้อมทั้งให้ความอารักขา และคุ้มครอง

พระวิไลสอน อาจารย์สิริ^{๗๗} ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรม (อปริหานิยธรรม) ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม ไม่บัญญัติสิ่งที่บัญญัติไว้(อันขัดต่อหลักการเดิม) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือ บรรดา กุลสตรี กุลกุมารี ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหงชื่นใจ เคารพสักการบูชาเจตีย์ ภายในและภายนอก จัดให้มีอารักขา คุ้มครอง ป้องกันอันชอบธรรม และด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ พบว่า โรงเรียนวิถีพุทธมีปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับปัญหาจากด้านที่มีปัญหาหนักไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

^{๗๗} พระวิไลสอน อาจารย์สิริ, “การใช้หลักพุทธธรรม(อปริหานิยธรรม)ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า บทคัดย่อ.

พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโร (รตจันทรวิมล)^{๙๘} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลของการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๗ ด้าน เรียงลำดับจากด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี ด้านมีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ด้านไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิยธรรม ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม และด้านให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน ตามลำดับ

พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุขุมมปญโญ)^{๙๙} ได้วิจัยเรื่อง “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกติกาการบริหารนิยธรรม ๗ ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่าการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกติกาการบริหารนิยธรรม ๗ ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี นั้น การวิจัยแบ่งได้ออกเป็น ๓ ส่วน ส่วนแรกคือศึกษาความคิดเห็น ซึ่งผลปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกติกาการบริหารนิยธรรม ๗ ว่าอยู่ในระดับ “มาก” (๔.๓๐ จาก ๕) และพิจารณาผลแยกตามหัวข้อธรรมย่อย ทั้ง ๗ ข้อก็พบว่า หัวข้อที่เกี่ยวกับการให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า และหัวข้อที่เกี่ยวกับการประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ได้รับคะแนนความคิดเห็นในระดับ “มากที่สุด” (๔.๖๓ และ ๔.๖๐) นอกเหนืออีก ๕ หัวข้อย่อยแม้มีคะแนนไม่ค่อยต่างกัน แต่จัดอยู่ในระดับที่ “มาก” ทุกหัวข้อ โดยมีหัวข้อย่อยเกี่ยวกับการหมั่นประชุมเป็นเนื่องนิยธรรม และหัวข้อเกี่ยวกับการยินดีในเสนาสนะป่า มีคะแนนน้อยที่สุด (๓.๘๓ และ ๓.๘๘)

พระครูปฐมกัณฑ์ทราก (บุญแทน มะลิอ่อน)^{๑๐๐} ได้ศึกษาเรื่อง “หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน” ผลจากการศึกษาพบว่า สิทธิมนุษยชน

^{๙๘} พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโร (รตจันทรวิมล), “การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

^{๙๙} พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุขุมมปญโญ), “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกติกาการบริหารนิยธรรม ๗ ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

^{๑๐๐} พระครูปฐมกัณฑ์ทราก (บุญแทน มะลิอ่อน), “หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

หมายถึง สิทธิต่างๆ ที่มนุษย์แต่ละคนได้มาเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย และทุกคนสามารถปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนได้โดยชอบธรรม โดยมีลักษณะเฉพาะดังนี้ ๑) เป็นสิทธิที่ติดตัวมากับมนุษย์ (Inherent) ๒) เป็นสิทธิที่เป็นสากล (Universal) ๓) เป็นสิทธิที่ไม่อาจถ่ายโอนให้แก่กันได้ (Inalienable) และ ๔) เป็นสิทธิที่ไม่ถูกแยกออกจากกัน (Indivisible) สิทธิดังกล่าวนี้มีความเป็นสากลและเป็นนิรันดร์ ฉะนั้น จุดมุ่งหมายของสิทธิมนุษยชน เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์สุข ความเสมอภาคของมวลมนุษยชาติในโลก สิทธิมนุษยชนนั้นสามารถแบ่งเป็น ๖ ประเภท ได้แก่ ๑) สิทธิที่จะมีชีวิตอยู่ (Right to live) ๒) สิทธิที่จะได้รับการศึกษา (Right to education) ๓) สิทธิที่จะทำงาน (Right to work) ๔) สิทธิแห่งเสรีภาพ (Right of freedom) ๕) สิทธิแห่งทรัพย์สิน (Right of property) และ ๖) สิทธิแห่งสัญญาประชาคม (Right of contact) สิทธิมนุษยชนมีขอบเขตเพียง ๒ ประการ ได้แก่ (๑) สิทธิมนุษยชนโดยทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นพี่เป็นน้องระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ เป็นต้น (๒) สิทธิมนุษยชนโดยธรรม หมายถึง การปฏิบัติต่อกันระหว่างมนุษย์กับสรรพสิ่งที่อยู่ในโลก เสมือนว่าสรรพสิ่งนั้นล้วนเป็นพี่น้องกันกับมนุษย์ เพราะมนุษย์ได้พึงพาอาศัยในการดำรงชีวิตอยู่ สิทธิมนุษยชนโดยธรรม จึงมีความหมายที่กว้าง เช่น มนุษย์กับสัตว์ เป็นต้น

สรุป ทั้งสิทธิมนุษยชนและหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทล้วนมีการส่งเสริมให้ปฏิบัติความซื่อ สันนิษฐานให้กระทำความดีต่อกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทจึงอยู่ในฐานะสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาชีวิตมวลมนุษย์ให้เข้าถึงสันติสุขทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวมตลอดไป

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

ประทุมพร พลายเมือง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี” ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มารับบริการที่เทศบาลนครอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการให้บริการทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการคลัง ด้านสำนักงานการช่าง ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี ตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และสถานภาพสมรส พบว่า ตัวแปรต้นที่มีผลทำให้ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี

คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และจากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มารับบริการกับเทศบาลนครอุบลราชธานี ประชาชนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความประทับใจของประชาชนที่มารับบริการกับเทศบาลนครอุบล คือ การให้บริการเป็นกันเอง รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส การพัฒนาบ้านเมืองได้นำอยู่ มีความสะอาดเรียบร้อย สิ่งที่เทศบาลนครอุบลราชธานี ควรปรับปรุงเพิ่มเติม คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริการในช่วงพักเที่ยง การเก็บขยะในเขตเทศบาลให้เก็บทุกวัน สำหรับปัญหาที่สำคัญ คือ เทศบาลเก็บภาษีสูงเกินไปและมีข้อเสนอแนะอื่นๆ อีกหลายประเด็น เป็นต้นว่าให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบตรวจสอบระบบราชการ จัดให้มีเสียงตามสายและให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องวิธีการทิ้งขยะให้มากขึ้น ปัญหาที่เกี่ยวกับเทศบาลนครอุบลราชธานี ที่ควรมีการดำเนินการวิจัยต่อไป คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานทุกด้านของเทศบาลนครอุบลราชธานี^{๑๐๑}

วีระชัย คำล้วน ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี” ผลวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในด้านร่วมตัดสินใจมากที่สุด รองลงมา คือ การร่วมประชุมและการร่วมประเมินผล และน้อยที่สุด คือ การร่วมดำเนินงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ รายได้ ตำแหน่งงานในองค์การบริหารส่วนตำบล การเป็นสมาชิกกลุ่มการเมือง สังคม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ ประเภทการเป็นสมาชิก ประสบการณ์การฝึกอบรม และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง^{๑๐๒}

สำรอง บำเพ็ญ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอยุทธยา จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นคือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

^{๑๐๑} ประทุมพร พลายเมือง, “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๑๐๒} วีระชัย คำล้วน, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), บทคัดย่อ.

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น คือ สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้^{๑๐๓}

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานช่วยให้งานประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับดี เพราะประชาชนในประเทศส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา จึงมีความผูกพันกับชีวิตของคนไทยเป็นอย่างมาก คุณธรรมและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาก็ได้ฝังรากลึกในจิตใจของคนไทยมาช้านาน ผู้วิจัยได้นำหลักอภิธานิยธรรม ๗ ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอภิธานิยธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง เป็นหลักธรรมในการเสริมสร้างความสามัคคีมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสุขความเจริญของคนในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นเครื่องมือและเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป



^{๑๐๓} สำรอง บำเพ็ญ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ”, ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษากิจการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรต้น

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ปัจจุบันตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependence Variables)

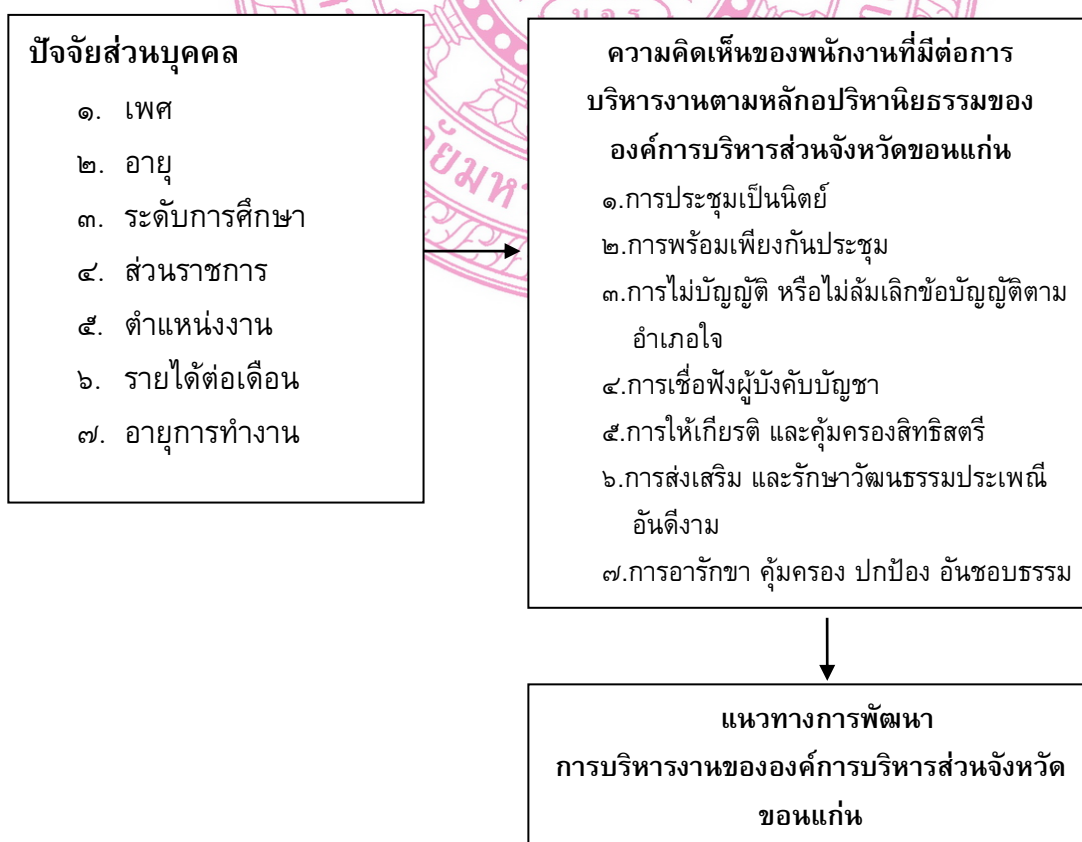
ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ คือ ๑.การประชุมเป็นนิตย ๒.การพร้อมเพียงกันประชุม ๓.การไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ๔.การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ๕.การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี ๖.การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ๗.การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม

ตัวแปรต้น

(Independent)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร
- ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๓.๒ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๒๑๓ คน

กลุ่มที่ ๑ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นโดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๓๕ คน

กลุ่มที่ ๒ เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๕ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่

๑. นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
๒. นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์ รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒

๓. นางวราพร หาญชนะชัยกุล ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.

๔. นายปิยะชัย ต่วยสีมา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. นายสุวณัย ภูมาศ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสานงานหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำมาตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ต่อไป

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

๓.๓.๑ ลักษณะของเครื่องมือ

๓.๓.๑.๑ ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถามมีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอนดังนี้
ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert)^{๑๐๓} จำนวน ๓๗ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นตามหลักการบริหารนิยธรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี

๓.๔.๑.๒ ลักษณะของเครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ

^{๑๐๓} สุวรี ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

๓.๓.๒ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๓.๒.๑ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

๑) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการ และจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม (หัวข้อ) โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย
๓. สร้างแบบสอบถามจากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน
๔. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
๕. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับหน่วยการวัดที่มีใช้ประชากรในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น
๖. หากพบว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นแล้ว จึงนำไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

๒) ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๑. ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. ผศ.ดร.บุรินทร์ ภูสกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๒. พระมหาสารัญญ กम्मสุโท,ดร. อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๓. ดร.อุตร จันทวัน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๔.ดร.เยาวนิตย์ เพียงเกษ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชีรายชื่อพรรคเพื่อไทย อาจารย์พิเศษ สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๕.นายนิเทศ สนั่นนารี อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๒. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (Index of Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้อได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและกรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาตรวจคะแนนหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cranach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งหมดนับเท่ากับ ๐.๘๘๘

๔. แบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๓.๒.๒ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

๑) ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานตามหลักการบริหารนิยธรรม (หัวข้อ) โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสรุปเป็นคำนิยามศัพท์ในการวิจัย

๓. สร้างแบบสัมภาษณ์จากกรอบเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๒ ตอน

๔. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

๕. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเรียบร้อยแล้ว จึงนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

๒) ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์
ดังนี้

๑. ผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบ
สัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่
ต้องการศึกษา จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. ผศ.ดร.บุรินทร์ ภูัสกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบริหารศูนย์
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๒. พระมหาสำราญ กम्मสุโข,ดร. อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๓. ดร.อุตร จันทวัน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๔. ดร.เยาวนิตย์ เพียงเกษ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชี
รายชื่อพรรคเพื่อไทย อาจารย์พิเศษ สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๕. นายยนิเทศ สนั่นนารี อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

๒. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วนำมาหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม (Index of Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้อได้ค่า
ความเชื่อมั่นมากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายต่อไป

๓.๓.๓ การวัดค่าตัวแปรของแบบสอบถาม

๑) การวัดค่าตัวแปรอิสระประกอบด้วย

๑. เพศ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย ชาย และ หญิง
๒. อายุ แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่ม อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี อายุ ๒๐- ๓๐ปี อายุ
๓๑ - ๔๐ ปี อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี และอายุ ๖๐ ขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ต่ำกว่า
ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
๔. ส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๑๐ กลุ่ม สำนักปลัด อบจ. กองกิจการ
สภา อบจ. กองแผนและงบประมาณ กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
กองกิจการขนส่ง กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ หน่วยตรวจสอบภายใน

๕. ตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑.ข้าราชการ
๒.ลูกจ้างประจำ ๓.พนักงานจ้าง และ๔.อื่นๆโปรดระบุ.....

๖. รายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท, ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท และสูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

๗. อายุการทำงาน แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑ - ๕ ปี, ๖ - ๑๐ ปี, ๑๑ - ๑๕ ปี, ๑๖ - ๑๐ ปี, มากกว่า ๒๐ ปี

๒) การวัดค่าตัวแปรตาม ประกอบด้วย ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยคำตอบเป็นแบบประเมินค่า Rating Scale สร้างคำตอบตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) มีคำตอบให้เลือก ๕ ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

| | |
|--------------------------------|-----------------------|
| ๕ หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็น | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ๔ หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็น | อยู่ในระดับมาก |
| ๓ หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็น | อยู่ในระดับปานกลาง |
| ๒ หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็น | อยู่ในระดับน้อย |
| ๑ หมายถึง พนักงานมีความคิดเห็น | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

โดยเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้^{๑๐๓}

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

อันตรภาคชั้น

| | | | |
|-----------|-------------|----------|------------|
| 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 | แปลผลว่า | น้อยที่สุด |

^{๑๐๓} ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๔.

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากหัวหน้าศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตขอนแก่น ถึงผู้บังคับบัญชา(หัวหน้าหน่วยงานที่ทำการวิจัย)

๒. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลพนักงาน และบุคลากร ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

๓. ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๑๓๕ ฉบับ โดยการแจกตามหน่วยงานและส่วนราชการ

๔. ทำการเก็บแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบเรียบร้อยแล้ว

๕. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยได้นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) วัตถุประสงค์การนำหลักการบริหารนิยธรรม มาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๕ ท่าน

๒. ทำการนัดหมายวันเพื่อสัมภาษณ์

๓. ทำการสัมภาษณ์

๔. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

๓.๖.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

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

๒. ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) อธิบายข้อมูล ระดับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

๑. ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม

๒. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)^{๑๐๔} ในกรณีตัวแปรต้นมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

๓.๖.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

^{๑๐๔} ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๖.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน ๑๓๕ ฉบับ และได้รับแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์กลับจำนวน ๑๓๕ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในส่วนแบบสัมภาษณ์ได้นำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน ๕ ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๔.๕ บทสัมภาษณ์แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๓๕ คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนราชการ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน(Frequency) และร้อยละ (Percentage) บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| (n = ๑๓๕) | | |
|--------------------------------|-------|--------|
| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| ชาย | ๗๐ | ๕๑.๐ |
| หญิง | ๖๖ | ๔๙.๐ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |
| อายุ | | |
| ๒๐ – ๒๙ ปี | ๑๙ | ๑๔.๔ |
| ๓๐ – ๓๙ ปี | ๓๓ | ๒๔.๕ |
| ๔๐ – ๔๙ ปี | ๔๓ | ๓๑.๓ |
| อายุ ๕๐ปีขึ้นไป | ๔๐ | ๒๙.๘ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๒๐.๗ |
| ปริญญาตรี | ๗๖ | ๕๖.๗ |
| ปริญญาโท | ๓๑ | ๒๒.๖ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |
| ส่วนราชการ | | |
| สำนักปลัด อบจ. | ๒๑ | ๑๕.๙ |
| กองกิจการสภา อบจ. | ๖ | ๔.๓ |
| กองแผนและงบประมาณ | ๑๓ | ๙.๖ |
| กองคลัง | ๑๘ | ๑๓.๓ |
| กองช่าง | ๓๔ | ๒๕.๕ |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๑๓ | ๙.๖ |
| กองกิจการขนส่ง | ๗ | ๕.๑ |
| กองพัสดุและทรัพย์สิน | ๑๑ | ๘.๑ |
| กองการเจ้าหน้าที่ | ๑๐ | ๗.๔ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๒ | ๑.๕ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ) แสดงจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ปัจจัยส่วนบุคคล
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|------------|
| ตำแหน่งงาน | | |
| ข้าราชการ | ๙๔ | ๖๙.๒ |
| ลูกจ้างประจำ | ๑๐ | ๗.๗ |
| พนักงานจ้าง | ๒๕ | ๑๘.๓ |
| อื่นๆ โปรดระบุ..... | ๖ | ๔.๘ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |
| รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๒๑ | ๑๕.๕ |
| ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท | ๓๓ | ๒๔.๐ |
| ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท | ๓๐ | ๒๒.๑ |
| ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป | ๕๑ | ๓๗.๕ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |
| อายุการทำงาน | | |
| ๑ – ๕ ปี | ๓๕ | ๒๖.๐ |
| ๖ – ๑๐ ปี | ๒๑ | ๑๕.๕ |
| ๑๑ – ๑๕ ปี | ๑๕ | ๑๑.๑ |
| ๑๖ – ๒๐ ปี | ๓๐ | ๒๒.๑ |
| มากกว่า ๒๐ ปี | ๓๔ | ๒๕.๐ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |
| รวม | ๑๓๕ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดย
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ
๕๑.๐ และเป็นเพศหญิง ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๐

อายุ พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ที่
๔๐-๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ รองลงมา อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘ ตามด้วย อายุ
๓๐-๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕ และ อายุ ๔๐-๔๙ ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๔

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ รองลงมาคือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖ และ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗

ส่วนราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในภาคส่วนราชการ กองช่าง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕ รองลงมาคือ สำนักปลัด อบจ. คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙ ตามด้วย กองคลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙ ตามด้วย กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ ตามด้วย ตามด้วย กองแผนและงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๙.๑ ตามด้วย กองพัสดุและทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ตามด้วย กองการเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๗.๒ ตามด้วย กองกิจการขนส่ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ ตามด้วย กองกิจการสภา อบจ. คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ และลำดับสุดท้าย หน่วยตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒ รองลงมาคือ พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ ตามด้วย ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ และ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๔.๘

รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ รองลงมาคือ รายได้ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐ ตามด้วย รายได้ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ และ รายได้ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐ รองลงมาคือ มากกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐ ตามด้วย ๑๖ - ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ ตามด้วย ๖ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕ และ ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕

๔.๒ การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการประชุมกันเองนิตย์ ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ด้านการอารักขาคุ่มครองปกป้องอันชอบธรรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๙

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวม

(n = ๑๓๕)

| การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ระดับความคิดเห็น | | |
|--|------------------|-----|-----------|
| | \bar{X} | S.D | การแปลผล |
| ๑. ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ | ๔.๔๐ | .๖๐ | มากที่สุด |
| ๒. ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๔.๔๙ | .๕๔ | มากที่สุด |
| ๓. ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตาม อำเภอใจ | ๔.๓๓ | .๘๖ | มากที่สุด |
| ๔. ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๗๓ | .๓๕ | มากที่สุด |
| ๕. ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๖๗ | .๔๖ | มากที่สุด |
| ๖. ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอัน ดีงาม | ๔.๖๕ | .๔๓ | มากที่สุด |
| ๗. ด้านการอารักขาคู่ครองปกป้องอันชอบธรรม | ๔.๖๕ | .๔๔ | มากที่สุด |
| รวม | ๔.๕๖ | .๔๐ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = ๔.๕๖) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๓ ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ ด้านการอารักขาคู่ครองปกป้องอันชอบธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ และด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเองนิตย

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ด้านการประชุมกันเองนิตย | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|-----|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | การแปลผล |
| ๑.๑ | ท่านเข้าร่วมการประชุมภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | ๔.๔๖ | .๘๔ | มากที่สุด |
| ๑.๒ | ท่านได้ปรึกษาหารือ กับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | ๔.๓๑ | .๗๖ | มากที่สุด |
| ๑.๓ | ท่านได้พูดคุยสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | ๔.๔๖ | .๖๖ | มากที่สุด |
| ๑.๔ | ท่านได้ประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | ๔.๔๖ | .๖๖ | มากที่สุด |
| ๑.๕ | ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | ๔.๓๑ | .๘๒ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๔๐ | .๖๐ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเองนิตย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๕๖$) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุม การปรึกษาหารือ การพูดคุย การประสานงานกันอยู่เป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|---|------------------|-----|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | การแปลผล |
| ๒.๑ | ท่านได้เข้าร่วมการประชุมก่อนเวลา และตรงเวลาเสมอ | ๔.๕๘ | .๖๓ | มากที่สุด |
| ๒.๒ | ท่านไม่เคยละทิ้งการประชุมโดยไม่มีเหตุอันสมควร | ๔.๖๐ | .๕๙ | มากที่สุด |
| ๒.๓ | ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรม โดยพร้อมเพียงกัน | ๔.๕๖ | .๕๙ | มากที่สุด |
| ๒.๔ | ท่านได้ลงมติเห็นชอบในการประชุมต่างๆ โดยพร้อมเพียงกัน | ๔.๓๘ | .๗๗ | มากที่สุด |
| ๒.๕ | ท่านได้มีส่วนร่วมในการประชุม/โครงการ/กิจกรรมกับทางองค์กร โดยพร้อมเพียงกัน | ๔.๓๑ | .๗๙ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๔๙ | .๕๔ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๔๙$) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุม เลิกประชุม และทำกิจกรรมที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน การลงมติเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในการประชุม โครงการกิจกรรม ของทางองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรนั้นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติ ตามอำเภอใจ

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติ ตามอำเภอใจ | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|------|-----------|
| | | \bar{X} | S.D | การแปลผล |
| ๓.๑ | องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ ต่างๆตามความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง | ๔.๓๗ | .๙๕ | มากที่สุด |
| ๓.๒ | องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ ต่างๆตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคน หนึ่ง | ๔.๓๒ | .๙๕ | มากที่สุด |
| ๓.๓ | องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ ต่างๆตามอิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง | ๔.๓๒ | .๙๐ | มากที่สุด |
| ๓.๔ | องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ ต่างๆโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง | ๔.๓๑ | .๙๘ | มากที่สุด |
| ๓.๕ | องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ ต่างๆโดยไม่คำนึงถึงความชอบธรรม | ๔.๓๓ | ๑.๐๒ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๓๓ | .๙๖ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๓๓$) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไม่ได้ออกบทบัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ตามความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง หรือตามอิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง และชอบธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|-----|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | การแปลผล |
| ๔.๑ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร | ๔.๗๖ | .๔๔ | มากที่สุด |
| ๔.๒ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ บรรลุไปตามนโยบายขององค์กร | ๔.๗๒ | .๔๕ | มากที่สุด |
| ๔.๓ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ บรรลุไปตามพันธกิจขององค์กร | ๔.๗๖ | .๔๕ | มากที่สุด |
| ๔.๔ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ บรรลุไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย | ๔.๗๐ | .๔๗ | มากที่สุด |
| ๔.๕ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต | ๔.๗๓ | .๔๘ | มากที่สุด |
| ๔.๖ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วย ความขยันหมั่นเพียร | ๔.๗๑ | .๔๗ | มากที่สุด |
| ๔.๗ | ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วย ความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติ ผู้บังคับบัญชา | ๔.๗๒ | .๔๙ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๗๓ | .๓๕ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลัก
การบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = ๔.๗๓) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุ
ไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และ
เพื่อให้บรรลุภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความ
เคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|---|------------------|-----|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | การแปลผล |
| ๕.๑ | องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีได้มีส่วนร่วม ภายในองค์กร | ๔.๗๑ | .๕๑ | มากที่สุด |
| ๕.๒ | องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีได้บริหาร ภายในองค์กร | ๔.๗๔ | .๔๙ | มากที่สุด |
| ๕.๓ | องค์กรของท่านเปิดได้โอกาสให้สตรีได้มีบทบาท และหน้าที่ ภายในองค์กร | ๔.๗๕ | .๕๐ | มากที่สุด |
| ๕.๔ | องค์กรของท่านได้จัดสรรตำแหน่งงานภายในองค์กร ให้ผู้หญิงและผู้ชายในสัดส่วนที่สมเหตุสมผล | ๔.๕๖ | .๖๘ | มากที่สุด |
| ๕.๕ | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้สตรีได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย | ๔.๖๐ | .๕๙ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๖๗ | .๔๖ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = ๔.๖๗) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการเปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่สมเหตุสมผล และได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|-----|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | การแปลผล |
| ๖.๑ | องค์กรของท่านได้ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น | ๔.๖๔ | .๕๔ | มากที่สุด |
| ๖.๒ | องค์กรของท่านได้รักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น | ๔.๖๗ | .๕๑ | มากที่สุด |
| ๖.๓ | องค์กรของท่านได้ปลูกฝังจิตสำนึก ให้ประชาชน รักท้องถิ่นของตนเอง | ๔.๖๖ | .๕๒ | มากที่สุด |
| ๖.๔ | องค์กรของท่านได้ส่งเสริมกิจกรรม หรือ โครงการ เกี่ยวกับความเชื่อถือศรัทธาของ ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๔.๖๓ | .๕๔ | มากที่สุด |
| ๖.๕ | องค์กรของท่านได้สนับสนุนความเชื่อถือศรัทธา ของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต | ๔.๖๖ | .๕๓ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๖๕ | .๔๔ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = ๔.๖๕) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นที่มีความสำคัญ การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนรักท้องถิ่นของตนเอง การสนับสนุนความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และการแปลผล ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการอารักขา คຸ້ມครอง ปกป้อง อันชอบธรรม

(n = ๑๓๕)

| ข้อ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ด้านการอารักขา คຸ້ມครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ระดับความคิดเห็น | | |
|-----|--|------------------|-----|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | การแปลผล |
| ๗.๑ | องค์กรของท่านได้ปกป้อง คຸ້ມครอง พระพุทธศาสนา โดย การทำนุบำรุง พระพุทธศาสนาด้วย ปัจจัยสี่ | ๔.๖๕ | .๕๑ | มากที่สุด |
| ๗.๒ | องค์กรของท่าน ได้ดำรงรักษาพระพุทธศาสนา โดยสนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน | ๔.๖๘ | .๕๓ | มากที่สุด |
| ๗.๓ | องค์กร ของท่าน ได้คຸ້ມครอง พระพุทธศาสนา โดยการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วม ใน กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา | ๔.๖๖ | .๕๐ | มากที่สุด |
| ๗.๔ | องค์กร ของท่าน ได้คຸ້ມครอง พระพุทธศาสนา โดยนำหลักธรรมของศาสนา มาใช้เพื่อ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม | ๔.๖๕ | .๕๕ | มากที่สุด |
| ๗.๕ | องค์กร ของท่าน ได้คຸ້ມครอง พระพุทธศาสนา โดยนำหลักธรรมของศาสนา มาใช้พัฒนา คุณภาพชีวิต | ๔.๖๒ | .๕๕ | มากที่สุด |
| | รวม | ๔.๖๕ | .๔๔ | มากที่สุด |

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการอารักขา คຸ້ມครอง ปกป้อง อันชอบธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๖๕$) โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการคຸ້ມครอง การปกป้อง และการดำรงรักษาพระพุทธศาสนา ให้คงอยู่ตลอดไปโดย การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ด้วยการถวายปัจจัยสี่ ด้วยการสนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วมกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนา การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนา มาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนราชการ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าคงที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามเพศ

(n = ๑๓๕)

| การบริหารงานตามหลักบริหาร นิยธรรม | เพศ | | | | t | sig. |
|--|---------------|--------|---------------|--------|-------|-------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกันเนื่องนิย | ๔.๔๔ | .๕๕ | ๔.๓๖ | .๖๔ | ๑.๐๘ | .๒๘๑ |
| ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๔.๕๗ | .๔๙ | ๔.๔๐ | .๕๘ | ๒.๔๐ | .๐๑๗* |
| ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | ๔.๔๕ | .๕๙ | ๔.๒๑ | ๑.๐๖ | ๒.๐๗ | .๐๔๐* |
| ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๗๓ | .๓๒ | ๔.๗๓ | .๓๙ | -.๑๑๘ | .๙๐๖ |
| ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๗๙ | .๓๗ | ๔.๕๕ | .๕๐ | ๓.๙๖ | .๐๐๐* |
| ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม | ๔.๖๖ | .๓๘ | ๔.๖๔ | .๔๙ | .๒๕๗ | .๗๙๘ |
| ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบ ธรรม | ๔.๖๙ | .๓๖ | ๔.๖๒ | .๕๑ | ๑.๑๒ | .๒๖๒ |
| รวม | ๔.๖๒ | .๓๔ | ๔.๕๐ | .๔๔ | ๒.๑๘ | .๐๓๐* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม, ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ, และด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเองนิตย, ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา, ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม, และด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบธรรม ไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๒ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก
 อปรีหานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักอปรีหานิยธรรม ขององค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามอายุ

(n = ๑๓๕)

| การบริหารงาน ตามหลักอปรี หานิยธรรม | อายุ | | | | | | | | F | Sig. |
|---|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------------|--------|------|------|
| | ๒๐ - ๒๙ ปี | | ๓๐ - ๓๙ ปี | | ๔๐ - ๔๙ ปี | | อายุ ๕๐ปี ขึ้นไป | | | |
| | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกัน เนื่องนิตย | ๔.๔๒ | .๘๐ | ๔.๓๔ | .๖๓ | ๔.๓๗ | .๕๕ | ๔.๔๘ | .๔๘ | .๖๗๗ | .๕๖๖ |
| ด้านการพร้อม เพียงกันประชุม | ๔.๔๘ | .๖๘ | ๔.๔๓ | .๕๘ | ๔.๔๔ | .๕๔ | ๔.๕๙ | .๔๒ | ๑.๑๑ | .๓๔๓ |
| ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ข้อบัญญัติตาม อำเภอใจ | ๔.๓๗ | .๙๔ | ๔.๓๐ | ๑.๐๑ | ๔.๓๓ | .๗๑ | ๔.๓๔ | .๘๔ | .๐๔๒ | .๙๘๙ |
| ด้านการเคารพเชื่อ ฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๘๒ | .๓๖ | ๔.๗๙ | .๓๔ | ๔.๖๘ | .๓๘ | ๔.๖๘ | .๓๓ | ๒.๑๕ | .๐๙๔ |
| ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิ สตรี | ๔.๕๙ | .๖๑ | ๔.๖๘ | .๓๙ | ๔.๖๘ | .๔๔ | ๔.๗๐ | .๔๓ | .๔๓๗ | .๗๒๗ |
| ด้านการส่งเสริม และรักษา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม | ๔.๗๗ | .๔๑ | ๔.๖๓ | .๔๙ | ๔.๕๗ | .๔๗ | ๔.๖๙ | .๓๕ | ๑.๘๐ | .๑๔๘ |
| ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ๔.๗๑ | .๔๖ | ๔.๖๓ | .๕๐ | ๔.๖๓ | .๔๗ | ๔.๖๖ | .๓๕ | .๒๙๖ | .๘๒๘ |
| รวม | ๔.๕๙ | .๕๐ | ๔.๕๔ | .๔๑ | ๔.๕๓ | .๔๐ | ๔.๕๙ | .๓๒ | .๓๗๖ | .๗๗๐ |

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

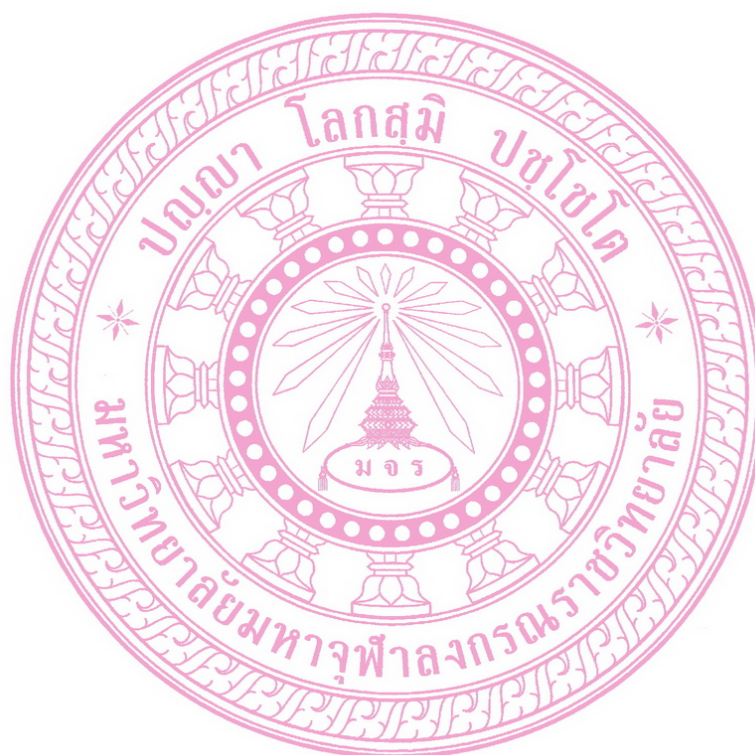
สมมติฐานที่ ๓ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๑๓๕)

| | ระดับการศึกษา | | | | | | F | Sig. |
|--|------------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|------|------|
| | ต่ำกว่าปริญญาตรี | | ปริญญาตรี | | ปริญญาโท | | | |
| | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกัน เนืองนิตย์ | ๔.๔๔ | .๕๙ | ๔.๓๙ | .๖๒ | ๔.๔๐ | .๕๕ | .๑๖๑ | .๙๕๑ |
| ด้านการพร้อมเพียงกัน ประชุม | ๔.๕๕ | .๕๕ | ๔.๕๑ | .๕๓ | ๔.๓๗ | .๕๕ | ๑.๕๙ | .๒๐๔ |
| ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ ล้มเลิกข้อบัญญัติตาม อำเภอใจ | ๔.๓๕ | .๗๓ | ๔.๓๘ | .๘๓ | ๔.๑๘ | ๑.๐๔ | .๙๓๐ | .๓๙๖ |
| ด้านการเคารพเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชา | ๔.๖๙ | .๓๘ | ๔.๗๖ | .๓๔ | ๔.๗๐ | .๓๖ | .๙๔๓ | .๓๙๑ |
| ด้านการให้เกียรติ และ คุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๗๑ | .๔๒ | ๔.๖๙ | .๔๔ | ๔.๖๐ | .๕๒ | .๙๔๔ | .๔๓๑ |
| ด้านการส่งเสริม และรักษา วัฒนธรรมประเพณีอันดี งาม | ๔.๖๗ | .๔๐ | ๔.๖๖ | .๔๖ | ๔.๖๓ | .๔๒ | .๑๑๖ | .๙๙๐ |
| ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ๔.๖๓ | .๓๙ | ๔.๖๘ | .๔๕ | ๔.๖๐ | .๔๖ | .๗๕๑ | .๔๗๓ |
| รวม | ๔.๕๗ | .๔๑ | ๔.๕๘ | .๔๐ | ๔.๔๙ | .๓๙ | .๙๓๐ | .๔๓๗ |

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



สมมติฐานที่ ๔ พนักงานที่อยู่ในภาคส่วนราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่าง
กัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามส่วนราชการ

(n = ๑๓๕)

| | ส่วนราชการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | F | Sig. |
|---|----------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|----------------|--------|----------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|------|-------|
| | สำนักปลัด อบจ. | | กองกิจการสภา อบจ. | | กองแผนและงบประมาณ | | กองคลัง | | กองช่าง | | กองการศึกษาฯ | | กองกิจการขนส่ง | | กองพัสดุและทรัพย์สิน | | กองการเจ้าหน้าที่ | | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | |
| | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกันเนืองนิตย์ | ๔.๓๐ | .๖๘ | ๔.๔๐ | .๕๗ | ๔.๒๓ | .๕๕ | ๔.๓๖ | .๕๒ | ๔.๕๔ | .๓๕ | ๔.๒๔ | .๓๔ | ๔.๗๒ | .๓๗ | ๔.๗๐ | .๔๕ | ๔.๐๔ | .๗๕ | ๔.๖๕ | .๓๔ | ๒.๔๓ | .๐๑๒* |
| ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๔.๓๗ | .๖๕ | ๔.๑๖ | .๖๖ | ๔.๓๙ | .๖๐ | ๔.๕๑ | .๕๑ | ๔.๖๗ | .๒๒ | ๔.๓๕ | .๗๑ | ๔.๖๘ | .๔๓ | ๔.๖๘ | .๕๒ | ๔.๑๕ | .๕๖ | ๔.๗๕ | .๓๘ | ๒.๗๙ | .๐๐๔* |
| ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | ๔.๐๘ | ๑.๒๒ | ๔.๐๙ | .๗๖ | ๔.๐๐ | ๑.๐๗ | ๔.๓๔ | .๘๙ | ๔.๕๑ | .๓๒ | ๔.๒๖ | ๑.๐๖ | ๔.๓๘ | ๑.๑๕ | ๔.๗๕ | .๔๕ | ๔.๒๓ | .๖๖ | ๔.๘๕ | .๓๐ | ๑.๖๖ | .๐๙๙ |
| ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๘๑ | .๓๒ | ๔.๕๖ | .๕๓ | ๔.๕๙ | .๔๗ | ๔.๗๓ | .๔๗ | ๔.๖๘ | .๑๙ | ๔.๘๔ | .๒๗ | ๔.๘๑ | .๒๐ | ๔.๘๘ | .๓๔ | ๔.๖๐ | .๔๗ | ๔.๘๙ | .๒๑ | ๑.๘๗ | .๐๕๗ |
| ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๗๒ | .๔๒ | ๔.๓๘ | .๕๗ | ๔.๕๑ | .๖๑ | ๔.๕๘ | .๕๑ | ๔.๘๒ | .๒๗ | ๔.๖๒ | .๕๒ | ๔.๗๖ | .๓๐ | ๔.๖๘ | .๔๗ | ๔.๕๒ | .๕๖ | ๔.๙๐ | .๒๐ | ๑.๙๙ | .๐๔๒* |
| ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | ๔.๖๘ | .๔๒ | ๔.๖๐ | .๔๖ | ๔.๔๔ | .๕๑ | ๔.๖๓ | .๕๙ | ๔.๖๔ | .๓๒ | ๔.๘๑ | .๓๖ | ๔.๙๐ | .๑๔ | ๔.๖๙ | .๔๘ | ๔.๔๕ | .๔๙ | ๔.๙๐ | .๒๐ | ๑.๗๖ | .๐๗๖ |
| ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบธรรม | ๔.๗๑ | .๔๐ | ๔.๓๘ | .๕๐ | ๔.๕๖ | .๕๗ | ๔.๖๘ | .๕๑ | ๔.๖๔ | .๒๕ | ๔.๗๑ | .๕๒ | ๔.๘๒ | .๒๖ | ๔.๖๙ | .๔๘ | ๔.๔๘ | .๖๐ | ๕.๐๐ | .๐๐ | ๑.๓๒ | .๒๒๔ |
| รวม | ๔.๕๒ | .๔๒ | ๔.๓๗ | .๔๒ | ๔.๓๙ | .๓๙ | ๔.๕๕ | .๔๘ | ๔.๖๔ | .๑๙ | ๔.๕๕ | .๕๐ | ๔.๗๒ | .๓๖ | ๔.๗๒ | .๔๐ | ๔.๓๕ | .๔๘ | ๔.๘๕ | .๑๙ | ๒.๒๔ | .๐๒๑* |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานที่มีส่วนราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน คือด้านการประชุมกันเนืองนิตย์, ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม และด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ส่วนพนักงานที่มีส่วนราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ, ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา, ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม, ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบธรรม ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นคู่ โดยรวม จำแนกตามส่วนราชการ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔ - ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) โดยภาพรวม จำแนกตามส่วนราชการ

(n = ๑๓๕)

| ส่วนราชการ | (\bar{X}) | ส่วนราชการ | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------|----------------|-------------------|-------------------|---------|---------|------------------------------|----------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | | สำนักปลัด อบจ. | กองกิจการสภา อบจ. | กองแผนและงบประมาณ | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กองกิจการขนส่ง | กองพัสดุและทรัพย์สิน | กองการเจ้าหน้าที่ | หน่วยตรวจสอบภายใน |
| | | ๔.๗๒ | ๔.๓๘ | ๔.๕๑ | ๔.๕๘ | ๔.๘๒ | ๔.๖๒ | ๔.๗๖ | ๔.๖๘ | ๔.๕๒ | ๔.๙๐ |
| สำนักปลัด อบจ. | ๔.๗๒ | - | .๑๖ | .๑๔ | -.๐๒ | -.๑๒ | -.๐๒ | -.๒๐ | -.๒๐ | .๑๗ | -.๓๓ |
| กองกิจการสภา อบจ. | ๔.๓๘ | | - | -.๐๒ | -.๑๘ | -.๒๘* | -.๑๘ | -.๓๖* | -.๓๖* | .๐๑ | -.๔๘* |
| กองแผนและงบประมาณ | ๔.๕๑ | | | - | -.๑๖ | -.๒๖* | -.๑๖ | -.๓๔* | -.๓๓* | .๐๔ | -.๔๖* |
| กองคลัง | ๔.๕๘ | | | | - | -.๑๐ | .๐๐ | -.๑๘ | -.๑๗ | .๒๐ | -.๓๐ |
| กองช่าง | ๔.๘๒ | | | | | - | .๑๐ | -.๐๘ | -.๐๘ | .๒๙* | -.๒๑ |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๔.๖๒ | | | | | | - | -.๑๘ | -.๑๗ | .๑๙ | -.๓๐ |
| กองกิจการขนส่ง | ๔.๗๖ | | | | | | | - | .๐๐ | .๓๗* | -.๑๒ |
| กองพัสดุและทรัพย์สิน | ๔.๖๘ | | | | | | | | - | .๓๗* | -.๑๓ |
| กองการเจ้าหน้าที่ | ๔.๕๒ | | | | | | | | | - | -.๕๐* |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๔.๙๐ | | | | | | | | | | - |

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการสภา อบจ. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง, กองกิจการขนส่ง, กองพัสดุและทรัพย์สิน, และหน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองแผนและงบประมาณ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง, กองกิจการขนส่ง, กองพัสดุและทรัพย์สิน, และหน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการขนส่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองพัสดุและทรัพย์สิน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) ด้านการประชุมกันเนื่องหนี้ย์ จำแนกตาม ส่วนราชการ

(n = ๑๓๕)

| ส่วนราชการ | (X̄) | ส่วนราชการ | | | | | | | | | |
|-------------------------|------|-----------------|---------------------|---------------------|---------|---------|-------------------------|----------------|-----------------------|--------------------|---------------------|
| | | สำนัก ปลัด อบจ. | กอง กิจการ สภา อบจ. | กองแผน และงบ ประมาณ | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา และวัฒนธรรม | กองกิจการ ชนสง | กองพัสดุและ ทรัพย์สิน | กองการ เจ้าหน้าที่ | หน่วย ตรวจสอบ ภายใน |
| | | ๔.๕๒ | ๔.๓๗ | ๔.๓๙ | ๔.๕๕ | ๔.๖๔ | ๔.๕๕ | ๔.๗๒ | ๔.๗๒ | ๔.๓๕ | ๔.๘๕ |
| สำนักปลัด อบจ. | ๔.๕๒ | - | -.๑๐ | .๐๗ | -.๐๖ | -.๒๕ | .๐๖ | -.๔๒๓* | -.๔๐๓* | .๒๖ | -.๓๕ |
| กองกิจการสภา อบจ. | ๔.๓๗ | | - | .๑๗ | .๐๔ | -.๑๔ | .๑๖ | -.๓๒ | -.๓๐ | .๓๖ | -.๒๕ |
| กองแผนและงบประมาณ | ๔.๓๙ | | | - | -.๑๓ | -.๓๑๑* | .๐๐ | -.๔๘๘* | -.๔๖๘* | .๑๙ | -.๔๒ |
| กองคลัง | ๔.๕๕ | | | | - | -.๑๘ | .๑๒ | -.๐.๓๖ | -.๓๔ | .๓๒ | -.๒๙ |
| กองช่าง | ๔.๖๔ | | | | | - | .๓๐๖* | -.๐.๑๘ | -.๑๖ | .๕๐๒* | -.๑๑ |
| กองการศึกษา และวัฒนธรรม | ๔.๕๕ | | | | | | - | -.๔๘๓* | -.๔๖๓* | .๒๐ | -.๔๑ |
| กองกิจการชนสง | ๔.๗๒ | | | | | | | - | .๐๒ | .๖๘๐* | .๐๗ |
| กองพัสดุและทรัพย์สิน | ๔.๗๒ | | | | | | | | - | .๖๖๐* | .๐๕ |
| กองการเจ้าหน้าที่ | ๔.๓๕ | | | | | | | | | - | -.๖๑ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๔.๘๕ | | | | | | | | | | - |

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ สำนักปลัด อบจ. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการขนส่ง, และกองพัสดุและทรัพย์สิน

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองแผนและงบประมาณ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง, กองกิจการขนส่ง, และกองพัสดุและทรัพย์สิน

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการศึกษาและวัฒนธรรม, และกองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการศึกษาและวัฒนธรรม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการขนส่ง, และกองพัสดุและทรัพย์สิน

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการขนส่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองพัสดุและทรัพย์สิน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย์ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

นอกจากนี้ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม จำแนกตาม ส่วนราชการ

(n = ๑๓๕)

| ส่วนราชการ | (\bar{X}) | ส่วนราชการ | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|----------------|-------------------|-------------------|---------|---------|------------------------------|----------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | | สำนักปลัด อบจ. | กองกิจการสภา อบจ. | กองแผนและงบประมาณ | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กองกิจการขนส่ง | กองพัสดุและทรัพย์สิน | กองการเจ้าหน้าที่ | หน่วยตรวจสอบภายใน |
| สำนักปลัด อบจ. | ๔.๓๗ | - | .๒๑ | -.๐๒ | -.๑๔ | -.๓๐* | .๐๒ | -.๓๑ | -.๓๑ | .๒๒ | -.๓๘ |
| กองกิจการสภา อบจ. | ๔.๑๖ | | - | -.๒๓ | -.๓๕ | -.๕๑* | -.๒๐ | -.๕๒* | -.๕๒* | .๐๑ | -.๕๙ |
| กองแผนและงบประมาณ | ๔.๓๙ | | | - | -.๑๒ | -.๒๘* | .๐๓ | -.๒๙ | -.๒๙ | .๒๔ | -.๓๖ |
| กองคลัง | ๔.๕๑ | | | | - | -.๑๖ | .๑๖ | -.๑๗ | -.๑๖ | .๓๖* | -.๒๔ |
| กองช่าง | ๔.๖๗ | | | | | - | .๓๑* | -.๐๑ | -.๐๑ | .๕๒* | -.๐๘ |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๔.๓๕ | | | | | | - | -.๓๓ | -.๓๒ | .๒๑ | -.๔๐ |
| กองกิจการขนส่ง | ๔.๖๘ | | | | | | | - | .๐๑ | .๕๓* | -.๐๗ |
| กองพัสดุและทรัพย์สิน | ๔.๖๘ | | | | | | | | - | .๕๓* | -.๐๘ |
| กองการเจ้าหน้าที่ | ๔.๑๕ | | | | | | | | | - | -.๖๐* |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๔.๗๕ | | | | | | | | | | - |

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ สำนักปลัด อบจ. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการสภา อบจ. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง, กองกิจการขนส่ง, และกองพัสดุและทรัพย์สิน

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองแผนและงบประมาณ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองคลัง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, และกองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการขนส่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองพัสดุและทรัพย์สิน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี

จำแนกตามส่วนราชการ

(n = ๑๓๕)

| ส่วนราชการ | (\bar{X}) | ส่วนราชการ | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|----------------|-------------------|-------------------|---------|---------|------------------------------|----------------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | | สำนักปลัด อบจ. | กองกิจการสภา อบจ. | กองแผนและงบประมาณ | กองคลัง | กองช่าง | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กองกิจการขนส่ง | กองพัสดุและทรัพย์สิน | กองการเจ้าหน้าที่ | หน่วยตรวจสอบภายใน |
| | | ๔.๗๒ | ๔.๓๘ | ๔.๕๑ | ๔.๕๘ | ๔.๘๒ | ๔.๖๒ | ๔.๗๖ | ๔.๖๘ | ๔.๕๒ | ๔.๙๐ |
| สำนักปลัด อบจ. | ๔.๗๒ | - | .๓๕* | .๒๑ | .๑๔ | -.๑๑ | .๑๐ | -.๐๔ | .๐๔ | .๒๐ | -.๑๘ |
| กองกิจการสภา อบจ. | ๔.๓๘ | | - | -.๑๓ | -.๒๐ | -.๔๕* | -.๒๔ | -.๓๘ | -.๓๐ | -.๑๔ | -.๕๒ |
| กองแผนและงบประมาณ | ๔.๕๑ | | | - | -.๐๗ | -.๓๒* | -.๑๑ | -.๒๕ | -.๑๗ | -.๐๑ | -.๓๙ |
| กองคลัง | ๔.๕๘ | | | | - | -.๒๔* | -.๐๔ | -.๑๘ | -.๑๐ | .๐๖ | -.๓๒ |
| กองช่าง | ๔.๘๒ | | | | | - | .๒๐ | .๐๖ | .๑๕ | .๓๐* | -.๐๘ |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๔.๖๒ | | | | | | - | -.๑๔ | -.๐๖ | .๑๐ | -.๒๘ |
| กองกิจการขนส่ง | ๔.๗๖ | | | | | | | - | .๐๙ | .๒๔ | -.๑๔ |
| กองพัสดุและทรัพย์สิน | ๔.๖๘ | | | | | | | | - | .๑๖ | -.๒๓ |
| กองการเจ้าหน้าที่ | ๔.๕๒ | | | | | | | | | - | -.๓๘ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๔.๙๐ | | | | | | | | | | - |

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ สำนักปลัด อบจ. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการสภา อบจ.

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองกิจการสภา อบจ. มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองแผนและงบประมาณ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองคลัง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง

พนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองช่าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

นอกจากนี้ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พนักงานที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของ พนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = ๑๓๕)

| การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม | ตำแหน่งงาน | | | | | | | | F | Sig. |
|--|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|------|-------|
| | ข้าราชการ | | ลูกจ้างประจำ | | พนักงานจ้าง | | อื่นๆ | | | |
| | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกันเองนิตย | ๔.๔๕ | .๕๑ | ๔.๔๖ | .๕๖ | ๔.๒๕ | .๘๑ | ๔.๑๑ | .๗๙ | ๒.๑๔ | .๐๙๖ |
| ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๔.๕๔ | .๔๘ | ๔.๖๑ | .๒๔ | ๔.๒๖ | .๗๖ | ๔.๓๕ | .๕๙ | ๓.๓๓ | .๐๒๐* |
| ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | ๔.๓๘ | .๘๑ | ๔.๕๑ | .๓๕ | ๔.๑๒ | ๑.๑๔ | ๔.๒๐ | .๘๓ | ๑.๒๑ | .๓๐๕ |
| ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๗๒ | .๓๖ | ๔.๗๑ | .๑๘ | ๔.๗๓ | .๔๐ | ๔.๘๗ | .๓๐ | .๖๒๓ | .๖๐๑ |
| ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๖๘ | .๔๓ | ๔.๘๑ | .๒๕ | ๔.๕๖ | .๕๙ | ๔.๗๑ | .๓๙ | ๑.๓๕ | .๒๕๘ |
| ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | ๔.๖๕ | .๔๕ | ๔.๗๐ | .๒๒ | ๔.๖๓ | .๔๘ | ๔.๖๗ | .๓๙ | .๑๐ | .๙๖๐ |
| ด้านการรักษา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ๔.๖๘ | .๔๒ | ๔.๖๕ | .๒๑ | ๔.๕๔ | .๕๔ | ๔.๖๕ | .๕๓ | ๑.๐๘ | .๓๕๖ |
| รวม | ๔.๕๙ | .๓๘ | ๔.๖๔ | .๑๘ | ๔.๔๔ | .๔๙ | ๔.๕๑ | .๔๒ | ๑.๖๒ | .๑๘๔ |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือด้านการพร้อมเพียงกันประชุม สำหรับด้านอื่นๆ ตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = ๑๓๕)

| ตำแหน่งงาน | (\bar{x}) | ตำแหน่งงาน | | | |
|--------------|---------------|------------|--------------|-------------|--------|
| | | ข้าราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | อื่น ๆ |
| | | ๔.๕๔ | ๔.๖๑ | ๔.๒๖ | ๔.๓๕ |
| ข้าราชการ | ๔.๕๔ | - | -.๐๗ | .๒๘* | .๒๐ |
| ลูกจ้างประจำ | ๔.๖๑ | - | - | .๓๕* | .๒๗ |
| พนักงานจ้าง | ๔.๒๖ | - | - | - | -.๐๘ |
| อื่น ๆ* | ๔.๓๕ | - | - | - | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พนักงานที่ตำแหน่งงาน ข้าราชการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ พนักงานจ้าง

พนักงานที่ตำแหน่งงาน ลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ส่วนราชการ พนักงานจ้าง

นอกจากนี้ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๓๕)

| การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม | รายได้ต่อเดือน | | | | | | | | F | Sig. |
|--|--------------------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|------------------|--------|------|-------|
| | ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | | ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | | ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | | ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป | | | |
| | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกันเนืองนิตย์ | ๔.๑๓ | .๘๕ | ๔.๕๓ | .๕๕ | ๔.๕๐ | .๔๓ | ๔.๓๗ | .๕๕ | ๓.๗๓ | .๐๑๒* |
| ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๔.๒๖ | .๗๔ | ๔.๕๓ | .๕๓ | ๔.๖๑ | .๓๗ | ๔.๔๘ | .๕๑ | ๒.๙๑ | .๐๓๕* |
| ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | ๔.๓๐ | .๗๔ | ๔.๓๕ | ๑.๑๐ | ๔.๔๗ | .๕๑ | ๔.๒๕ | .๘๙ | .๗๗๖ | .๕๐๙ |
| ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๘๑ | .๓๑ | ๔.๗๖ | .๓๘ | ๔.๗๔ | .๓๐ | ๔.๖๗ | .๓๘ | ๑.๕๓ | .๒๐๘ |
| ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๖๑ | .๔๘ | ๔.๗๔ | .๔๘ | ๔.๗๙ | .๓๑ | ๔.๕๙ | .๔๘ | ๒.๖๕ | .๐๕๐* |
| ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | ๔.๗๐ | .๔๒ | ๔.๗๑ | .๔๓ | ๔.๖๙ | .๓๕ | ๔.๕๘ | .๔๙ | ๑.๓๐ | .๒๗๔ |
| ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ๔.๖๖ | .๔๙ | ๔.๖๕ | .๔๗ | ๔.๗๑ | .๓๑ | ๔.๖๒ | .๔๗ | .๔๑๑ | .๗๔๕ |
| รวม | ๔.๕๐ | .๔๔ | ๔.๖๑ | .๔๔ | ๔.๖๕ | .๒๖ | ๔.๕๑ | .๔๑ | ๑.๗๕ | .๑๕๘ |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ คือ ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย, ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม และด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี สำหรับด้านอื่นๆ ตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = ๑๓๕)

| รายได้ต่อเดือน | (x̄) | รายได้ต่อเดือน | | | |
|---------------------|------|--------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| | | ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป |
| | | ๔.๑๓ | ๔.๕๓ | ๔.๕๐ | ๔.๓๗ |
| ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๔.๑๓ | - | -.๔๐* | -.๓๗* | -.๒๔ |
| ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | ๔.๕๓ | - | - | .๐๓ | .๑๖ |
| ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | ๔.๕๐ | - | - | - | .๑๔ |
| ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป | ๔.๓๗ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พนักงานที่รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐, ๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องนิตย แตกต่างจากพนักงานที่รายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕, ๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านการพร้อมเพียงกันประชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๓๕)

| รายได้ต่อเดือน | (\bar{x}) | รายได้ต่อเดือน | | | |
|------------------------|---------------|-----------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| | | ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป |
| | | ๔.๒๖ | ๔.๕๓ | ๔.๖๑ | ๔.๔๘ |
| ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๔.๒๖ | - | -.๒๗* | -.๓๕* | -.๒๒* |
| ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | ๔.๕๓ | - | - | -.๐๘ | .๐๕ |
| ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | ๔.๖๑ | - | - | - | .๑๓ |
| ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป | ๔.๔๘ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พนักงานที่รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐, ๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุมชน แตกต่างจากพนักงานที่รายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท, และ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๓๕)

| รายได้ต่อเดือน | (\bar{x}) | รายได้ต่อเดือน | | | |
|------------------------|-------------|-----------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| | | ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป |
| | | ๔.๖๑ | ๔.๗๔ | ๔.๗๙ | ๔.๕๙ |
| ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | ๔.๖๑ | - | -.๑๓ | -.๑๙ | .๐๓ |
| ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท | ๔.๗๔ | - | - | -.๐๕ | .๑๕ |
| ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท | ๔.๗๙ | - | - | - | .๒๑* |
| ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป | ๔.๕๙ | - | - | - | - |

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พนักงานที่รายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างจากพนักงานที่รายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

สมมติฐานที่ ๗ พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน
จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = ๑๓๕)

| การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม | อายุการทำงาน | | | | | | | | | | F | Sig. |
|--|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|------|------|
| | ๑ - ๕ ปี | | ๖ - ๑๐ ปี | | ๑๑ - ๑๕ ปี | | ๑๖ - ๒๐ ปี | | มากกว่า ๒๐ ปี | | | |
| | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | (\bar{x}) | (S.D.) | | |
| ด้านการประชุมกันเองนิตย | ๔.๒๗ | .๘๐ | ๔.๔๖ | .๔๙ | ๔.๔๖ | .๕๐ | ๔.๕๔ | .๓๗ | ๔.๓๕ | .๕๙ | ๑.๕๕ | .๑๙ |
| ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม | ๔.๔๒ | .๖๘ | ๔.๔๔ | .๕๒ | ๔.๖๐ | .๓๙ | ๔.๕๖ | .๔๒ | ๔.๔๗ | .๕๕ | .๗๖ | .๕๕ |
| ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | ๔.๔๖ | .๖๗ | ๔.๑๐ | ๑.๓๑ | ๔.๔๖ | .๔๖ | ๔.๔๖ | .๕๙ | ๔.๑๖ | .๙๙ | ๑.๘๗ | .๑๒ |
| ด้านการเคารพเชื้อฟังผู้บังคับบัญชา | ๔.๗๘ | .๓๖ | ๔.๘๑ | .๓๐ | ๔.๖๙ | .๒๘ | ๔.๗๒ | .๓๒ | ๔.๖๕ | .๔๓ | ๑.๖๒ | .๑๗ |
| ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | ๔.๖๖ | .๕๒ | ๔.๗๒ | .๓๘ | ๔.๗๘ | .๓๒ | ๔.๗๒ | .๔๐ | ๔.๕๕ | .๕๑ | ๑.๔๙ | .๒๑ |
| ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | ๔.๗๑ | .๔๐ | ๔.๖๘ | .๔๔ | ๔.๖๐ | .๔๗ | ๔.๖๖ | .๓๘ | ๔.๕๘ | .๕๐ | .๖๘ | .๖๑ |
| ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | ๔.๖๕ | .๔๘ | ๔.๗๓ | .๔๔ | ๔.๕๘ | .๔๖ | ๔.๖๘ | .๓๗ | ๔.๖๒ | .๔๕ | .๕๒ | .๗๒ |
| รวม | ๔.๕๗ | .๔๖ | ๔.๕๖ | .๓๘ | ๔.๖๐ | .๓๕ | ๔.๖๒ | .๓๐ | ๔.๔๘ | .๔๓ | .๘๑ | .๕๒ |

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ดังที่แสดงในตารางที่ ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๕ สรุปสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐาน | ตัวแปรทดสอบ | ค่า t / ค่า F | Sig. | ยอมรับ | ปฏิเสธ |
|---------------|----------------|---------------|------|--------|--------|
| สมมติฐานที่ ๑ | เพศ | ๒.๑๘๑ | .๐๓๐ | ✓ | - |
| สมมติฐานที่ ๒ | อายุ | .๓๗๖ | .๗๗๐ | - | ✓ |
| สมมติฐานที่ ๓ | ระดับการศึกษา | .๘๓๐ | .๔๓๗ | - | ✓ |
| สมมติฐานที่ ๔ | ส่วนราชการ | ๒.๒๔ | .๐๒๑ | ✓ | - |
| สมมติฐานที่ ๕ | ตำแหน่งงาน | ๑.๖๒ | .๑๘๔ | - | ✓ |
| สมมติฐานที่ ๖ | รายได้ต่อเดือน | ๑.๗๕ | .๑๕๘ | - | ✓ |
| สมมติฐานที่ ๗ | อายุการทำงาน | .๘๑๑ | .๕๑๙ | - | ✓ |

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงานที่มีเพศ, และส่วนราชการ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มี อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน, และอายุการทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก อปริหานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก
อปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

| ที่ | ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงาน | จำนวน (คน) |
|-----|--|---------------|
| ๑ | การพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของราชการ หรือ ความเป็นอยู่ที่เหมาะสม | ๗ |
| ๒ | หลักอปริหานิยธรรม คือ หลักการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข โดยการมีส่วนร่วมในการปกครอง ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี กับงานวิจัยนี้ | ๓ |
| ๓ | การนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการปฏิบัติในชีวิต และให้เหมาะสม และเข้าใจง่าย ทำให้ผู้คนในสังคมโลกปัจจุบัน สามารถทำความเข้าใจ และนำมาใช้ได้เลย ไม่ต้องไปทำคำจำกัดความ หรือความหมายก่อน | ๒ |
| ๔ | การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ทรงคุณธรรมในการปฏิบัติราชการนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัย แห่ง การพัฒนาบุคลากร คือ ๑.ระดับภูมิปัญญาของแต่ละบุคคลในการรับเรียนรู้ ๒.การปลูกฝังจิตสำนึกแห่งการมีจิตสาธารณะ ลด ละ ความเห็นแก่ตัว ๓.การฝึกอบรมทักษะความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม | ๑ |
| ๕ | อยากให้องค์กรยึดถือหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรมากกว่านี้ หลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้ | ๔ |
| ๖ | ควรมีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับพนักงานข้าราชการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนา องค์กรให้มีมาตรฐาน | ๖ |
| ๗ | องค์กรได้มีการส่งเสริม สนับสนุน พระพุทธศาสนา อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด รวมทั้งการนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | ๙ |
| ๘ | ผู้บริหารควรทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถให้ประชาชนตรวจสอบได้ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง | ๒ |

| | | |
|----|--|---|
| ๙ | ควรจะมีการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับ หลักการบริหารนิยธรรม ในการดำเนินชีวิต ของราชการ หรือ หลักการบริหารนิยธรรมกับการดำเนินชีวิต | ๕ |
| ๑๐ | แบบสอบถามควรให้คำนิยาม หรือความหมายของหัวข้อในการสอบถามซึ่ง อาจจะเป็นภาษาบาลี เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจอย่างแท้จริง อย่าง คำว่า หลักการบริหารนิยธรรม หมายความว่าอะไร คืออะไร จะทำให้ จะทำให้ ข้อมูลที่ได้ชัดเจนขึ้นสำหรับผู้ที่ไม่ได้ มีความรู้ หรือเรียนมาด้านนี้จะได้ตอบ แบบสอบถามอย่างชัดเจน | ๔ |

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่าพนักงานมีปัญหาคอขวด และข้อเสนอแนะสรุปโดยย่อต่อไปนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรดูแลเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการของราชการ การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ทรงคุณธรรมในการปฏิบัติราชการนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัย แห่ง การพัฒนาบุคลากร คือ ๑.ระดับภูมิปัญญา ของแต่ละบุคคลในการรับ และเรียนรู้ ๒.การปลูกฝังจิตสำนึกแห่งการมีจิตสาธารณะ ลด ละ ความเห็นแก่ตัว ๓.การฝึกอบรมทักษะความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรจะต้องยึดถือ หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ การพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรจะต้อง มีการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับพนักงานข้าราชการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนา องค์กร ให้มีมาตรฐาน และองค์กรจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน พระพุทธศาสนา รวมทั้งการนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป้าหมายที่วางไว้ การปกครองตามหลักการบริหารนิยธรรม เป็นการนำหลักการบริหารนิยธรรมไปใช้ในการบริหารการปกครอง เพื่อความมั่นคงของรัฐ ซึ่งหลักการบริหารนิยธรรมเป็นธรรมสำหรับให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยเฉพาะปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการปกครองที่คนส่วนมากมีส่วนร่วมในการปกครอง และหลักการบริหารนิยธรรมยังเป็นธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นักปกครองทุกระดับ เพื่อนำพาองค์กร หรือรัฐประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๔.๕ บทสัมภาษณ์แนวทางการนำหลักการบริหารนิยมมาใช้ในการบริหารของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ๕ ท่าน ซึ่งได้แนวทางการบริหารงานตามหลัก
การบริหารนิยม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพให้กับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่น

ตารางที่ ๔.๒๗ สถานภาพส่วนบุคคล

| ที่ | ชื่อ-นามสกุล | อายุ | ระดับการศึกษา | ประสบการณ์ ทำงาน(ปี) |
|-----|------------------------------|------|---------------|-------------------------|
| ๑ | นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ | ๕๖ | ปริญญาเอก | ๒๐ |
| ๒ | นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์ | ๕๕ | ปริญญาโท | ๒๗ |
| ๓ | นางวราพร หาญชนะชัยกุล | ๔๙ | ปริญญาโท | ๒๖ |
| ๔ | นายปิยะชัย ต่วยสีมา | ๕๗ | ปริญญาโท | ๒๙ |
| ๕ | นายสุวณีย์ ภูมาศ | ๔๖ | ปริญญาโท | ๑๙ |

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด เป็นผู้ชาย ๓ คน และเป็นผู้หญิง
๒ คน มีอายุ ระหว่าง ๔๖ – ๕๖ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโท ๔ คนและจบการศึกษาระดับปริญญาเอก
๑ คน และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง ๑๙ – ๒๙ ปี

๑.แนวทางการนำหลักการบริหารนิยมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเองนิตย

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่น ด้านการประชุมกันเองนิตย กล่าวว่าการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรจะต้องมี
การ พบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง
กันและกัน^{๑๐๕} โดยทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะมีการประชุมประจำเดือน ทั้งใน
ส่วนของหัวหน้าฝ่ายงาน และการประชุมภายในกองหน่วยงานย่อยลงมาอีก^{๑๐๖} และก็จะการจัด
ตารางนัดการประชุม อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมสมัยสามัญ หรือการประชุมสมัย

^{๑๐๕} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา,ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่
๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๐๖} บทสัมภาษณ์ นางวราพร หาญชนะชัยกุล,ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น,
วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

วิสามัญ^{๑๐๗} ซึ่งการจัดประชุมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ถึงว่าเป็น การประชุมกันเนื่องนิตย์ นั้นก็มีความสอดคล้องกับ หลักการมีส่วนร่วม ของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็น หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้นจะใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นตัวหลักอยู่แล้ว^{๑๐๘} และการประชุมกันเนื่องนิตย์ ของหลักการบริหารนิยธรรม ยังทำให้ พนักงานภายในองค์กรยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของทุกคน ในองค์กร ซึ่งความเจริญ ไม่เกิดความเสื่อมในทุกกรณี ในสถานที่ทำงาน หัวหน้ามีการประชุมปรึกษากับผู้ร่วมงานทุกครั้ง งานก็จะราบรื่น และหากมีข้อผิดพลาด ทุกคนก็จะยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นร่วมกัน^{๑๐๙} ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น เกิดความสามัคคีปองดองกัน

๒.แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม กล่าวว่าการออกกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ สำหรับการเข้าร่วมประชุม ขณะประชุม การลงชื่อของผู้เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง^{๑๑๐} มีเจ้าหน้าที่คอยดูแล และตรวจสอบ ในการประชุมทุกครั้ง รวมทั้งการเลิกประชุม การลงมติเห็นชอบร่วมกัน^{๑๑๑} ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร และการทำกิจที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่ร่วมกัน ไม่กินแหนงแคลงใจกัน จะทำงานอะไรก็สำเร็จได้^{๑๑๒} โดยการปรึกษาหารือกันก็ต้องอยู่พร้อม ๆ กัน

^{๑๐๗} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์,รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒,วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๐๘} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์,นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ,วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๐๙} บทสัมภาษณ์ นายสุวนัย ภูมาศ,ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ,วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๐} บทสัมภาษณ์ นางวราพร หาญชนะชัยกุล,ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น,วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๑} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์,รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒ ,วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๒} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

เพื่อทุกคนจะได้ยอมรับในสิ่งที่กำลังจะไปด้วยความเต็มใจ^{๑๑๓} โดยการพร้อมเพียงกันประชุมกัน จะมีความสอดคล้องกับหลักการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น คือหลักกรรม มาภิบาล ในข้อ หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม^{๑๑๔} ในการประชุมระหว่างทั้งองค์กร และ ในภาคส่วนราชการต่าง ๆ

๓. แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ได้ยึดถือข้อบัญญัติ และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร ตามกฎระเบียบกระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติ ที่ได้กำหนดไว้^{๑๑๕} อย่างเคร่งครัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ไม่ได้เลิกล้มกฎระเบียบ หรือสิ่งที่บัญญัติไว้แล้ว เพราะกฎระเบียบนั้นเป็นกฎหมายแม่บทของการปกครองและบริหารประเทศ^{๑๑๖} โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ไม่มีการบัญญัติ และไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติ กฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ตามความพอใจของตน หรือของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง^{๑๑๗} โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้บริหารงานตามหลักกฎหมาย^{๑๑๘} เพื่อให้เกิดความชอบธรรม ตามหลักกรรมมาภิบาล ในข้อนิติธรรม นั้นเอง^{๑๑๙}

^{๑๑๓} บทสัมภาษณ์ นายสุนัย ภูมาศ, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ,วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๔} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์,นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๑๕} บทสัมภาษณ์ นายสุนัย ภูมาศ,ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ,วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๖} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์,รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒ ,วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๗} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ตูยสิมา,ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม,วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๘} บทสัมภาษณ์ นางวราพร หาญชนะชัยกุล,ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น,๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๑๙} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์,นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

๔. แนวทางการนำหลักการบริหารนิยมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ว่า การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น พนักงานทุกคน ได้มีแนวทาง และแบบแผนในการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดย ยึดถือหลักข้อปฏิบัติของทาง อบจ.อย่างเคร่งครัด^{๑๒๐} คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๑๒๑} และนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และเพื่อให้บรรลุภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้^{๑๒๒} ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา โดยใช้หลักธรรมาภิบาล^{๑๒๓} ในข้อหลักคุณธรรม มาประยุกต์ใช้กับ หลักการบริหารนิยม ด้านการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ ทำให้พนักงาน ไม่ว่าจะ เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ โดยความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี^{๑๒๔}

๕. แนวทางการนำหลักการบริหารนิยมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้นได้ เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในการบริหาร^{๑๒๕} และหรือการเข้าไปมีบทบาทในตำแหน่งสำคัญทุกภาคส่วนต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น^{๑๒๖} เพราะผู้หญิงควรได้ตำแหน่งโดยมี

^{๑๒๐} บทสัมภาษณ์ นายสุภชัย ภูมาศ, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๒๑} บทสัมภาษณ์ นางวราพร หาญชนะชัยกุล, ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๒๒} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์, รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๒๓} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๒๔} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ตูยสิมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๒๕} บทสัมภาษณ์ นายสุภชัย ภูมาศ, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๒๖} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์, รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

สัดส่วนที่เทียบกับผู้ชาย ตามความเหมาะสม ตามความสามารถ ตามตำแหน่งที่สมเหตุสมผลมากที่สุด^{๑๒๗} โดยชอบธรรมตามกฎหมาย

๖. แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม กล่าวว่า ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้นได้มี นโยบาย และโครงการในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นของชาวขอนแก่น^{๑๒๘} ซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวิถีการดำรงชีวิตของชาวขอนแก่น โดยจะช่วยปลูกฝังจิตสำนึกให้คนรุ่นหลังรักท้องถิ่นของตนเอง เช่น วัฒนธรรมประเพณีผูกเสี่ยว วัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์ และวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง^{๑๒๙} ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาวขอนแก่นนั้นมีหลากหลาย และอาจแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ แต่ละเขตอำเภอ ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเองนั้นก็ได้ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณอยู่ทุกอำเภอ^{๑๓๐} ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาวขอนแก่นนั้นเป็นมรดกอันมีค่า สมควรช่วยกันส่งเสริมรักษาต่อรวมใจกันส่งเสริมและรักษาอนุรักษ์คุณค่าของความเป็นไทยให้มั่นคงยั่งยืน และอยู่กับชาวขอนแก่นตลอดไป^{๑๓๑}

๗. แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม กล่าวว่า ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้นได้มีนโยบายในการการคุ้มครอง การปกป้อง และการดำรงรักษา พระพุทธศาสนา

^{๑๒๗} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๒๘} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๒๙} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๓๐} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์, รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๓๑} บทสัมภาษณ์ นายสุนัย ภูมาศ, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

ให้คงอยู่ตลอดไปโดย การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ด้วยการถวายปัจจัยสี่^{๑๓๒} คือ การสนับสนุนงบประมาณในการประชุมพระสังฆาธิการ การสนับสนุนงบประมาณสมทบทุนกับทางสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น เพื่อจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๕๐๐ รูป^{๑๓๓} การช่วยเหลือวัดที่ประสบภัยพิบัติน้ำท่วม และช่วยเหลือในด้านงบประมาณต่างๆ สำหรับการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น การจัดงานพุทธ-ชยันตี ๒, ๖๐๐ ปี แห่งการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ของแต่่วัด แต่ละหน่วยงานที่ได้เสนอขอ งบประมาณเข้ามา^{๑๓๔} อีกทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นยังได้ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึก การมีส่วนร่วมกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนา การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต ในโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธอีกด้วย^{๑๓๕}

๘. แนวทางการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อย่างไร

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า หลักการบริหารนิยธรรมนั้น เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ กับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแล้ว มีความสอดคล้องและใกล้เคียงกัน สามารถนำมาใช้กับหลักธรรมมาภิบาล^{๑๓๖} ที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ใช้ในการบริหารงานเป็นหลักอยู่แล้ว ได้เป็นอย่างดี โดยหลักการบริหารนิยธรรมนั้น ช่วยให้องค์กร หรือ บุคลากร หรือพนักงาน หรือแม้จะเป็นประชาชนที่ได้นำหลักธรรมนี้ไปใช้แล้ว ความสมัครสมานสามัคคีธรรม ความไม่รู้จักเสื่อม และความเจริญก้าวหน้า^{๑๓๗} ก็จะเกิดขึ้นกับ องค์กรนั้น หน่วยงานนั้น หรือแม้แต่กระทั่งบุคคลนั้นๆ ได้อย่างแน่นอน

^{๑๓๒} บทสัมภาษณ์ นางวราพร หาญชนะชัยกุล, ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๓๓} บทสัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์, รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๓๔} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๓๕} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

^{๑๓๖} บทสัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์, นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๓๗} บทสัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการนำหลักการบริหารนิยม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Method) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๒๑๓ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๕ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๘๘ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาค่าความถี่(Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐ มีอายุตั้งแต่ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ อยู่

ในภาคส่วนราชการ กองช่าง จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕ มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒ มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑ - ๕ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐

๕.๑.๒ การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๖$) โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๔๖ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา, ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี, ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม, ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบ, ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม, ด้านการประชุมกันเองนิตย, และด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของพนักงาน โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม, ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ, และด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ส่วนด้านการประชุมกันเองนิตย, ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา, ด้านการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม, และด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบธรรม ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๒. พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. พนักงานที่ส่วนราชการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอำนวยการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม แตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .๐๕ คือด้านการประชุมกันเองนิตย, ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม และด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี สำหรับด้านอื่นๆ ตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามส่วนราชการ ไม่แตกต่างกัน

๕. พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอำนวยการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .๐๕ คือด้านการพร้อมเพียงกันประชุม สำหรับด้านอื่นๆ ตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

๖. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอำนวยการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .๐๕ คือ ด้านการประชุมกันเองนิตย, ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม และด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี สำหรับด้านอื่นๆ ตามความคิดเห็นของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

๗. พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอำนวยการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอำนวยการบริหาร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรดูแลเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการของราชการ การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้เป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ทรงคุณธรรมในการปฏิบัติราชการนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัย แห่ง การพัฒนาบุคลากร คือ ๑.ระดับภูมิปัญญา ของแต่ละบุคคลในการรับ และเรียนรู้ ๒.การปลูกฝังจิตสำนึกแห่งการมีจิตสาธารณะ ลด ละ ความเห็นแก่ตัว ๓.การฝึกอบรมทักษะความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรจะต้องยึดถือ หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้ การพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรจะต้อง มีการ

ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับพนักงานข้าราชการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีมาตรฐาน และองค์กรจะต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน พระพุทธศาสนา รวมทั้งการนำหลักธรรมคำสอนมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป้าหมายที่วางไว้ การปกครองตามหลักอภิธานิยธรรม เป็นการนำหลักอภิธานิยธรรมไปใช้ในการบริหารการปกครอง เพื่อความมั่นคงของรัฐ ซึ่งหลักอภิธานิยธรรมเป็นธรรมสำหรับให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปกครอง โดยเฉพาะปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการปกครองที่คนส่วนมากมีส่วนร่วมในการปกครอง และหลักอภิธานิยธรรมยังเป็นธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร นักปกครองทุกระดับ เพื่อนำพาองค์กร หรือรัฐประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕.๑.๕ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอภิธานิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดให้แนวทางสรุปว่า

๕.๑.๕.๑ ด้านการประชุมกันเบื้องต้น

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรจะต้องมีการ พบปะ ประชุมปรึกษาหารือกันสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะมีการประชุมประจำเดือน ทั้งในส่วนของหัวหน้าฝ่ายงาน และการประชุมภายในกองหน่วยงานย่อยลงมาอีก และก็จะการจัดตารางนัดการประชุมอย่างชัดเจน

๕.๑.๕.๒ ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ออกกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ สำหรับการเข้าร่วมประชุม ขณะประชุม การลงชื่อของผู้เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง การเลิกประชุม มีเจ้าหน้าที่คอยดูแล และตรวจสอบ ในการประชุมทุกครั้ง ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร และการทำกิจที่ควรทำ โดยพร้อมเพียงกัน

๕.๑.๕.๓ ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบัญญัติ หรือที่มาของกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ยึดถือปฏิบัติอยู่ ให้แก่พนักงาน หรือบุคลากรภายในองค์กร ได้รับข้อมูลข่าวสารทั่วถึงกัน ทุกส่วนราชการ เพื่อที่จะให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ เป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกัน ให้เรื่องแนวทางการบริหารเกี่ยวกับการออกกฎบัญญัติ ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร

๕.๑.๕.๔ ด้านการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ให้ผู้บริหารมี ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะน่าฟัง พูดด้วยความจริงใจ เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น การใช้ปิยวาจา นั้น จะช่วยเสริมสร้างให้พนักงาน หรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง เพื่อให้บรรลุไปตามตามภารกิจ และนโยบายขององค์กร ด้วยความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา

๕.๑.๕.๕ ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จะจัดสรรตำแหน่งงานภายในองค์กร ให้เกิดความเหมาะสม และสมเหตุสมผล ให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นเพศผู้ชาย หรือเพศผู้หญิง และให้ความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย กับเรื่องสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานสมควรจะได้รับ

๕.๑.๕.๖ ด้านส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม โดยมีนโยบาย และโครงการในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นของชาวขอนแก่น ซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวิถีการดำรงชีวิตของชาวขอนแก่น โดยจะช่วยปลูกฝังจิตสำนึกให้คนรุ่นหลังรักท้องถิ่นของตนเอง เช่น วัฒนธรรมประเพณีผูกเสี่ยว วัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์ และวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง ให้อยู่คู่กับชาวขอนแก่นตลอดไป

๕.๑.๕.๗ ด้านการอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์มีแนวทางว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ให้การสนับสนุนงบประมาณในการประชุมพระสังฆาธิการ การสนับสนุนงบประมาณสมทบทุนกับทางสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น เพื่อจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต ในโรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ และประเด็นที่น่าสนใจ แล้วจึงนำมาอภิปรายผลดังนี้

๕.๒.๑ จากการศึกษาการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ความคิดเห็นของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๖$) ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหาร จึงมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกันกับหลักธรรมมาภิบาล โดยหลักการบริหารนิยธรรมนั้น ช่วยให้อำเภอในองค์กร เกิดความสมัครสมานสามัคคีธรรม ความไม่รู้จักเสื่อม และความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวีโส (รตจันทรวงษ์) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ที่ได้ พบว่าผู้บริหารและครูให้ความเคารพต่อเพศสตรีในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ให้ความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน หมั่นประชุมกันเนื่องเนติย์ มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม และให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลวิจัยได้ ดังนี้

๑. ด้านการประชุมกันเนื่องเนติย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการประชุมกันเนื่องเนติย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๕๖$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุม การปรึกษาหารือ การพูดคุย การประสานงานกันอยู่เป็นประจำ เพื่อแก้ไขปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของ นางวราพร หาญชนะชัยกุล ผู้อำนวยการกองกิจการสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ในสายงานกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้จัดตารางการประชุมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อการบริหารองค์กรให้เป็นไปตามระเบียบ และตามขั้นตอนปฏิบัติราชการ จะต้องมีการประชุมประจำปี ประจำเดือน ทั้งของส่วนกลาง และของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้มีการ พบปะ ประชุมปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดโอกาสในพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของเสนาะ สภาพไทย,พ.ทได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี ตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

๒. **ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม** จากศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๔๙$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุม เลิกประชุม และทำกิจกรรมที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน การลงมติเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในการประชุม โครงการ กิจกรรม ของทางองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรนั้นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของนางวราพร ชาญนะชัยกุล ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ สำหรับการก่อนเข้าร่วมประชุม ขณะประชุม เลิกประชุม โดยลงชื่อของผู้เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง การลงมติเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร และการทำกิจที่ควรทำโดยพร้อมเพียงกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทุกคนที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระโกศล มณีรัตนหาญ(ณัฐม) ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนาชุมชนด้านการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ด้านการติดตามตรวจสอบและด้านการประเมินผล ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญหรือสนใจ ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี เนื่องจากว่ามีแต่ประชาชนในชุมชนเท่านั้นที่รู้ว่าประชาชนมีความต้องการอะไร และอีกอย่างหนึ่ง คืออยากให้ชุมชนมีความเจริญมีการพัฒนาจึงเป็นเหตุที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาชุมชน

๓. **ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ** จากศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการไม่บัญญัติหรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๓๓$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไม่ได้ออกบทบัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร หรือกฎระเบียบข้อบังคับอื่นๆ ตามความต้องการของบุคคลใดบุคคล

หนึ่ง หรือตามความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง หรือตามอิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง และชอบธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของ **นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์** นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ได้ยึดถือข้อบัญญัติ และระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร ตามกฎระเบียบกระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติ ที่ได้กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระตรีระศักดิ์ สุขเมโธ** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗” พบว่า ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนของโรงเรียน ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่บัญญัติอันขัดต่อระเบียบของโรงเรียน และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนรองรับ ทุกคนทำตามโดยไม่ลบล้างแบบแผนการปฏิบัติของโรงเรียน

๔. ด้านการเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา จากศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๗๓$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร และเพื่อให้บรรลุภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ ด้วยความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของ **นายสุวัญ ภูมาศ** ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ได้มีระเบียบการปฏิบัติงานข้าราชการ และแบบแผนในการปฏิบัติงานภายในองค์กรวางไว้อยู่แล้ว จึงทำให้ พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายขององค์กร พันธกิจขององค์กร และภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ อย่างความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชาเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาอานนท์ อานนโท(นรมาตร์)** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติของพระนิยธรรม ๗” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พระสงฆ์ฆาติการในจังหวัดชุมพรโดยส่วนมากแล้วได้นำหลักสิกขาปฏิบัติของพระนิยธรรม ๗ ไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม มีการยกย่องพระมหาเถระผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ อยู่ในระดับมาก

๕. ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี จากศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๖๗$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการเปิดโอกาสให้สุภาพสตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมี

บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่สมเหตุสมผล และได้รับความคุ้มครอง โดยชอบธรรมตามกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของนาย พงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้นได้เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมในการบริหาร และมีบทบาทในตำแหน่งสำคัญทุกภาคส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพราะ ผู้หญิงควรได้ตำแหน่งโดยมีสัดส่วนที่เทียบกับผู้ชาย ตามความเหมาะสม และตามความสามารถ พระครูปฐมกัณฑ์ทรากกร (บุญแทน มะลิอ่อน) ได้ศึกษาเรื่อง “หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน” ผลจากการศึกษาพบว่า สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิต่างๆ ที่มนุษย์แต่ละคนได้มาเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย และทุกคนสามารถปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ได้โดยชอบธรรม ได้แก่ ๑) สิทธิที่จะมีชีวิตอยู่ (Right to live) ๒) สิทธิที่จะได้รับการศึกษา (Right to education) ๓) สิทธิที่จะทำงาน (Right to work) ๔) สิทธิแห่งเสรีภาพ (Right of freedom) ๕) สิทธิแห่งทรัพย์สิน (Right of property) และ ๖) สิทธิแห่งสัญญาประชาคม (Right of contact)

๖. ด้านส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม จากศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกอบริทานิยมธรรมขององค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น ด้านการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๖๕$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถ อภิปรายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้มีการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนรักท้องถิ่นของตนเอง อยู่ใน ระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของนายปิยะชัย ตู่ยสิมา ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น นั้นได้มี นโยบาย และโครงการในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ของชาวขอนแก่น ซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวิถีการดำรงชีวิตของชาวขอนแก่น โดย จะช่วยปลูกฝังจิตสำนึกให้คนรุ่นหลังรักท้องถิ่นของตนเอง เช่น วัฒนธรรมประเพณีผูกเสี่ยว วัฒนธรรมประเพณีสงกรานต์ และวัฒนธรรมประเพณีลอยกระทง ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดี งามของชาวขอนแก่น สอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ สุวรรณภา, ผศ. ได้ศึกษาเรื่อง " การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มิติทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณี" " ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืนของชุมชนเป็นทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐาน การพึ่งตนเองโดยอาศัยกระบวนการจัดการชุมชนในการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยมีวิธีคิดที่มี พื้นฐานจากระบบคิดเดิมของชุมชนหรือภูมิปัญญาพื้นบ้านผสมผสานเข้ากับวิธีคิดและระบบการ จัดการของสังคม ความเข้มแข็งและยั่งยืนของคนหรือสังคมชุมชนเป็นการพัฒนาที่มีความ ต่อเนื่องจากรากฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

โดยยึดหลักความพอดีและพึ่งตนเองได้โดยการสร้างคนดี คนเก่ง มีความรับผิดชอบและถึงพร้อมด้วยคุณธรรม เชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันและเป็นการบูรณาการทางสังคมก็จะก่อให้เกิดความสมดุลหรือสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนตลอดไป

๗. **ด้านการรักษา คุ่มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม** จากศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ด้านการรักษาคุ้มครองปกป้อง อันชอบธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๖๕$) ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ด้วยการถวายปัจจัยสี่ ด้วยการสนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ด้วยการปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วมกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนา การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของนายปิยะชัย ต่วยลีมา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นนั้น ได้มีนโยบายในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดย การสนับสนุนงบประมาณ ในการประชุมพระสังฆาธิการ การสนับสนุนงบประมาณสมทบทุนกับทางสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดขอนแก่น เพื่อจัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๕๐๐ รูป การช่วยเหลือวัดที่ประสบภัยพิบัติน้ำท่วม และช่วยเหลือในด้านงบประมาณต่างๆ สำหรับการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น การจัดงานพุทธชยันตี ๒,๖๐๐ ปี แห่งการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า การสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาใช้โรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิเชียรบุรี สติสมฺปนฺโน(ขวัญโพก) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาบทบาทในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาของพระเจ้าปเสนทิโกศล” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนานั้น พระเจ้าปเสนทิโกศลทรงสนพระทัยในการอุปถัมภ์บำรุงด้วยปัจจัยไทยธรรม แต่พระพุทธเจ้าพร้อมทั้งพุทธสาวกและสาวิกา ทรงเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนในแคว้นแคว้นด้านการถวายอามิสทาน การสร้างกุฏิเสนาสนะ และพระเจ้าปเสนทิโกศลเมื่อเสร็จจากพระราชกรณียกิจจะเข้าเฝ้าพระพุทธเจ้าเพื่อสนทนธรรม จึงทำให้เกิดพระสูตรเกี่ยวข้องกับพระเจ้าปเสนทิโกศลมากมายที่ปรากฏในโกศลสังยุต พระเจ้าปเสนทิโกศลมีส่วนทำให้เกิดการบัญญัติพระวินัยในพระพุทธศาสนาเป็นจำนวนมาก

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนราชการ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่น่าอภิปราย ดังนี้

๕.๒.๒.๑ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันไป จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรหัส แสงผ่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

๕.๒.๒.๒ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารนิยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะอายุไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงาน เนื่องจากทุกคนปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕.๒.๒.๓ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารนิยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงาน เนื่องจากความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคนนั้น ส่วนมาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงทำให้การมีวิเคราะห์ผลไปในทิศทางเดียวกัน

๕.๒.๒.๔ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ส่วนราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันไป จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาวาเอก นพดล

บงกชกาญจน์ ได้วิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ" จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรม ศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมแตกต่างกัน

๕.๒.๒.๕ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีตำแหน่งงานต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารนิยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงาน เนื่องจากมีการประชุมกันอยู่เป็นประจำ ของแต่ละกองภาคส่วนราชการ ทำให้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอยู่เสมอ ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ภายในกองส่วนราชการนั้นๆ

๕.๒.๒.๖ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารนิยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงาน เนื่องจากอัตราเงินเดือนของพนักงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่องค์กรได้ตั้งไว้ อย่างถูกต้องแล้ว จึงทำให้มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

๕.๒.๒.๗ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารนิยธรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงาน เนื่องจากพนักงานได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ ระเบียบ ขั้นตอน และแนวทางให้การปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงทำให้มีพนักงานมีความรู้และความเข้าใจขั้นตอนการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเป็นอย่างดี

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗

๑. ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน ในด้านการนำบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้กับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

๒. ส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่การงาน

๓. ควรคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามลักษณะของงาน

๔. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์กร และนอกมากยิ่งขึ้น

๕. ควรสร้างบรรยากาศพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์กรให้มีความทันสมัยและให้น่าสนใจยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

๑. ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาประยุกต์ใช้ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการใช้หลักการบริหารนิยธรรม ในการบริหารงาน มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

๓. ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่น เช่น สังคหวัตถุ ๔ สาราณียธรรม ๖ อคติ ๔ อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้กับการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๔. ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ในสำนักงาน องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายคลึงกัน โดยมีหลักการบริหารนิยธรรม เป็นตัวแปรตาม

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, จิตวิทยาสังคม, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, ๒๕๔๗.

กรมการปกครอง, คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
เทศบาลและเมืองพัทยา, กรุงเทพมหานคร : สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
กรมการปกครอง, ๒๕๔๔.

โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วิถัญชน, ๒๕๕๒.

จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.

ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และ ดร.ปาริชาติ สถาปิตานนท์, การประชุมอย่างสร้างสรรค์,
กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๗.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์
พรินติ้งเซ็นเตอร์, ๒๕๓๙.

ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์,
๒๕๔๑.

เชาวน์วัศ เสนพงศ์, การเมืองท้องถิ่นในประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

ทศพร ศิริสัมพันธ์, คู่มือเทคนิควิธีการส่งเสริมประสิทธิภาพในหน่วยราชการ,
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ปฏิบัติการโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ
สำนักงาน ก.พ.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕.

- ธีระรัตน์ กิจจาร์ภย์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครู
ศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.
- นพมาศ ธีรเวคิน, จิตวิทยาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.
- นันทวัฒน์ บรรمانันท์, การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๒.
- บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓.
- บรรจบ บรรณรุจิ, ผศ.ดร., ภิษุณี : พุทธสาวิกาครั้งพุทธกาล, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : พิชญาพรินดี,
๒๕๓๔.
- ประมะ สตะเวทิน, หลักนิเทศศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, ๒๕๓๘.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองเมืองพัทยา, กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อกและ
การพิมพ์, ๒๕๒๔.
- ประหยัด หงส์ทองคำ, การปกครองท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
- ปรัชญา เวสารัชช, เอกสารการสอนชุดวิชา สถาบัน และกระบวนการทางการเมืองหน่วย
ที่ ๑๔, นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาสังคม, กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล,
๒๕๓๒.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ธรรมปริทรรศน์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖,
กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙.
- _____ , พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ,พิมพ์ครั้งที่
๑๒ , กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี , คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร: บริษัท
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.
- พระเมธีรัตนดิลก(จรรยา ชินวโร), เก็บเพชรจากคัมภีร์พระไตรปิฎก, กรุงเทพมหานคร: มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระราชธรรมมูณี (เกียรติ สุกิตติ), มหาชนบท ๑๖ แคว้นในชมพูทวีปสมัยพุทธกาล,
กรุงเทพมหานคร: หจก.ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๓.

พลุ เดชะรินทร์, ผศ.ดร., ประมวลจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย **Balanced Scorecard** และ
Key Performance Indicators, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W Taylor), อ่างในธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร,
พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมสังคัมวิทยาอังกฤษ-ไทย**, กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค
พับลิเคชั่น, ๒๕๔๖.

สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๗.

สมคิด เลิศไพฑูรย์, **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดโครงสร้างภายนอก :**
รัฐธรรมนูญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดา
เพรสจำกัด, ๒๕๔๗.

สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐.

สุกัญญา อิ่มเอมธรรม, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์: หลักการ แนวคิด และทฤษฎี**, พิมพ์
ครั้งที่ ๒, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘.

สุชา จันทร์เอม, **จิตวิทยาสังคม**, กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐.

สุปรีชา กมลาศน์ พลอากาศโท หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

สุพัตรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สุวรรณ เพชรนิล, รศ., **พุทธปรัชญาเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๓๙.

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

เสถียรพงษ์ วรรณปก, **พุทธสาวก พุทธสาวิกา**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม,
๒๕๔๔.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ๕ ปี(พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘), เอกสารรายงานประจำปี, กองแผนและงบประมาณ: ขอนแก่น, ๒๕๕๕.

อรุณ รักรธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๗.

อุทัย หิรัญโต, **การปกครองท้องถิ่น**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓.

_____ , **สังคมวิทยาประยุกต์**, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

(๒) วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

จารุวรรณ สุดาวงศ์, “บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗.

เจษฎา จันทบุรุษันท์, “การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕,

ฉวีวรรณ สุวรรณภา, ผศ., **การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มิติทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี**, **สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ชนันชัย รัตน์ไตรแก้ว, “การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๔๘.

ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ :กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

นาวาเอกนพดล บงกชกาญจน์ , “การปฏิบัติงานตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยานกองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

- บวร วิเศษสุนทร, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐.
- ประทุมพร พลายเมือง, “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา: สถาบันราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๖.
- ประสาน บุญเหมือน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”, **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕.
- พระโกศล มณีรัตน(ณีมา), “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูปฐมกัณฑ์ทรากร (บุญแทน มะลิอ่อน), “หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูวิลาสกาญจนธรรม (เล็ก สุทธิมปญโญ), “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกติกุขาปฏิบัติของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวีโส (รถจันทร์วงษ์) “การบริหารงานบุคคลตามหลักกติกุขาปฏิบัติของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระจริฎฐ จิรสุโก, (เมืองประทับ) “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวยจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระตรีระศักดิ์ สุเมโธ, "ศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระธีระพงศ์ สุเมโธ (แช่เล่า), "การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย" **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ), "การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาเวชยันต์ กิตติโสภโณ (แก้วพวง), "การปกครองแบบธรรมรัฐแนวพุทธศาสนาเถรวาทกับการปกครองแบบอุดมรัฐของเพลโต: การศึกษาเปรียบเทียบ", **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

พระมหาอัศรา ญาณกวี(เหลื่อมรัมย์), "ศึกษาวิเคราะห์การปกครองตามหลักการบริหารนิยธรรมที่มีในพระพุทธศาสนาเถรวาท", **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาอานนท์ อานนโท(นรมาตร์), "การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอุปนิยธรรม ๗", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พระมหาเอกมริ ตปญโต (คงตางาม), "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระวิเชียรบุรี สติสมปโน (ขวัญโพก), "การศึกษาบทบาทในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาของพระเจ้าปเสนทิโกศล", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

- พระวิไลสอน อาจารย์สิริ, “การใช้หลักพุทธธรรม(อปริหานิยธรรม)ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนวิถีพุทธ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- ภาณุพล ภูษา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- รหัส แสงผ่อง , “กระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- รุ่งนภา ตาอินทร์, “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: ๒๕๕๑.
- วรรณิตา สมิตานนท์, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.
- วีระชัย คำล้วน, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี”, **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- วุฑ ญาณสาร, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**, กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: ๒๕๔๔.
- สามารถ ไชยพันธ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัยยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๕.

สำรอง บำเพ็ญ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ”, **ภาคนิพนธ์ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘.

สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ., “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลัก สัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

เสนาะ สถาพไทย, พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, **วิทยานิพนธ์ปริญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘).

อรอนงค์ พลคชา, “ความคิดเห็นการใช้บริการห้องสมุดประชาชนอำเภอลาดหลุมแก้วของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโดยวิธีเรียนทางไกล ปีการศึกษา ๒๕๓๘”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต**, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๓๘.

อุตร จันทวัน, “พระพุทธรูปกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชน”, **สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

(๓) บทสัมภาษณ์

สัมภาษณ์ นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์, นายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์, รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ นางวราพร หาญชนะชัยกุล, ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ นายปิยะชัย ต่วยสีมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖.

สัมภาษณ์ นายสุนัย ภูมาศ, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่, วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖.

(๔) ภาษาอังกฤษ

Daniel Wit, **A Comparative Survey of Local Govt. And Administration**, อ้างใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, กรุงเทพมหานคร : บริษัทพัฒนาสพริ้นท์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด, ๒๕๓๗.

Dilys M.Hill, **Democratic Theory and Local Government**, อ้างใน ชเนศวร์ เจริญเมือง, การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คปไฟ, ๒๕๕๐.

Fled M.P. man, **Psychology in the Industrial Environment**, London: Butterworthand Co., Ltd., 1971.

Hurlock E., **Adolescent Development**, New York : McGraw-Hill Book, 1995.

Luthans Freeman, **Organization Behavioral**, 7th ed., Singapore : McGraw-Hill, 1995.

Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, New York : Institute of Public Administration, 1937.

Mary L. Good, **Integrating the Individual and the Organization**, New York: Wiley, 2006.

Nunally Jum C., **Test and Measurements Assessment and Prediction**, New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950.

W.J. Byre, "The two culture in Administration", อ้างใน Public Administration (Sydney), 24 September 1965.

William V. Holloway, **State and Local Government in The United State**, อ้างใน โกวิทย์ พวงงาม, มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๗.

(๕) วารสาร

จีรศักดิ์ เกษียนบุตร, "องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ปัญหาขัดข้อง แนวทางแก้ไข และการพัฒนาในอนาคต", วารสารเทศบาล, (๔ เมษายน ๒๕๓๖)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, "ดูผลงาน", วารสารคุณแดน, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๕ (กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖)

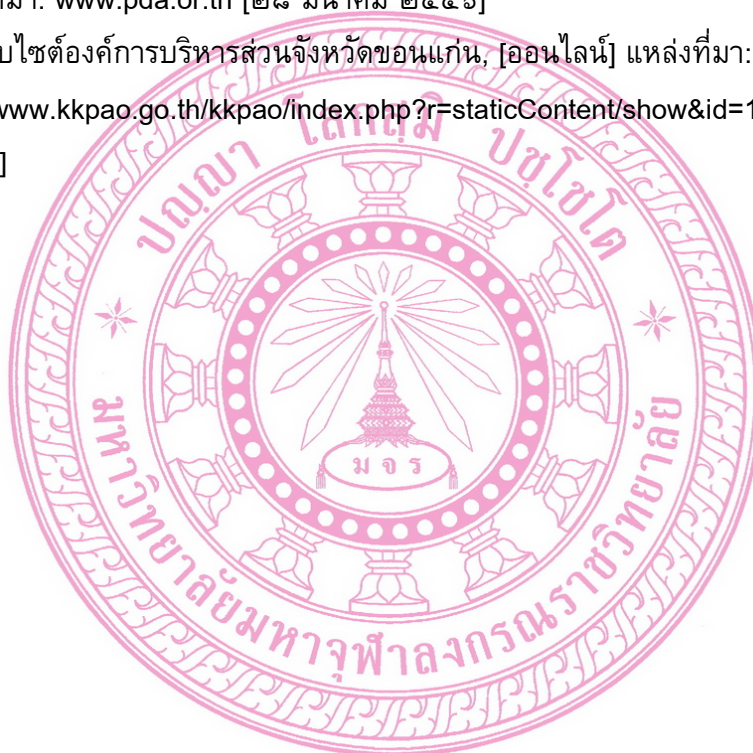
(๖) ข้อมูลออนไลน์

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ประเทศไทย), [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/> [๒๐ ม.ค. ๒๕๕๖].

ข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ เดือนเมษายน ๒๕๕๕, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.banped.org/content.php?name=general> [๐๓ ม.ค. ๒๕๕๖].

ปฏิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน, สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: www.pda.or.th [๒๘ มีนาคม ๒๕๕๖]

รู้จัก อบจ. ของเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.kkpao.go.th/kkpao/index.php?r=staticContent/show&id=1> [๑ ก.ค. ๒๕๕๖]







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลทางวิชาการสำหรับศึกษาค้นคว้าและเพื่อประโยชน์สำหรับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน เพื่อจะนำไปวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ดังที่กล่าว ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลบนแบบภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ ๓ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่กรุณาได้ตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้ด้วย

นายประยงค์ พรมมา

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกแบบสอบถามและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

() ชาย () หญิง

๒. อายุ

() ๒๐ - ๒๙ ปี () ๓๐ - ๓๙ ปี
() ๔๐ - ๔๙ ปี () อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

๔. ส่วนราชการ

() สำนักปลัด อบจ. () กองกิจการสภา อบจ.
() กองแผนและงบประมาณ () กองคลัง () กองช่าง
() กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม () กองกิจการขนส่ง
() กองพัสดุและทรัพย์สิน () กองการเจ้าหน้าที่
() หน่วยตรวจสอบภายใน

๕. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

() ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานจ้าง () อื่นๆโปรดระบุ.....

๕. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท () ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท
() ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท () ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๖. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

() ๑ - ๕ ปี () ๖ - ๑๐ ปี
() ๑๑ - ๑๕ ปี () ๑๖ - ๒๐ ปี
() มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นว่าท่านนำมาใช้อยู่ในระดับใดที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

๕ หมายถึงมี การนำหลักการบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด

๔ หมายถึงมี การนำหลักการบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้ อยู่ใน ระดับมาก

๓ หมายถึงมี การนำหลักการบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้ อยู่ใน ระดับปานกลาง

๒ หมายถึงมี การนำหลักการบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้ อยู่ใน ระดับน้อย

๑ หมายถึงมี การนำหลักการบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้ อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม๗ประการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑ | การประชุมกันเองนิตย | | | | | |
| | ๑.๑ ท่านเข้าร่วมการประชุมภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| | ๑.๒ ท่านได้ปรึกษาหารือ กับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| | ๑.๓ ท่านได้พูดคุยสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| | ๑.๔ ท่านได้ประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| | ๑.๕ ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรภายในองค์กรอยู่เป็นประจำ | | | | | |
| ๒ | การพร้อมเพียงกันประชุม | | | | | |
| | ๒.๑ ท่านได้เข้าร่วมการประชุมก่อนเวลา และตรงเวลาเสมอ | | | | | |
| | ๒.๒ ท่านไม่เคยละทิ้งการประชุมโดยไม่มีเหตุอันสมควร | | | | | |
| | ๒.๓ ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรม โดยพร้อมเพียงกัน | | | | | |
| | ๒.๔ ท่านได้ลงมติเห็นชอบในการประชุมต่างๆ โดยพร้อมเพียงกัน | | | | | |
| | ๒.๕ ท่านได้มีส่วนร่วมในการประชุม/โครงการ/กิจกรรมกับทางองค์กร โดยพร้อมเพียงกัน | | | | | |

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม๗ประการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓ | การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | | | | | |
| | ๓.๑ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆตาม ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง | | | | | |
| | ๓.๒ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆตาม ความต้องการของกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง | | | | | |
| | ๓.๓ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆตาม อิทธิพลใดอิทธิพลหนึ่ง | | | | | |
| | ๓.๔ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆโดยไม่ คำนึงถึงความถูกต้อง | | | | | |
| | ๓.๕ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆโดยไม่ คำนึงถึงความชอบธรรม | | | | | |
| ๔ | การเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| | ๔.๑ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร | | | | | |
| | ๔.๒ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตาม นโยบายขององค์กร | | | | | |
| | ๔.๓ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตาม พันธกิจขององค์กร | | | | | |
| | ๔.๔ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตาม ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| | ๔.๕ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| | ๔.๖ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความ ขยันหมั่นเพียร | | | | | |
| | ๔.๗ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| ๕ | การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | | | | | |
| | ๕.๑ องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีได้มีส่วนร่วม ภายใน องค์กร | | | | | |
| | ๕.๒ องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีได้บริหาร ภายใน องค์กร | | | | | |

| ข้อที่ | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม๗ประการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| | ๕.๓องค์กรของท่านเปิดได้โอกาสให้สตรีได้มีบทบาท และหน้าที่ ภายในองค์กร | | | | | |
| | ๕.๔องค์กรของท่านได้จัดสรรตำแหน่งงานภายในองค์กร ให้ ผู้หญิงและผู้ชายในสัดส่วนที่สมเหตุสมผล | | | | | |
| | ๕.๕องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้สตรี ได้รับความคุ้มครองโดย ชอบธรรมตามกฎหมาย | | | | | |
| ๖ | การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม | | | | | |
| | ๖.๑องค์กรของท่านได้ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น | | | | | |
| | ๖.๒องค์กรของท่านได้รักษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น | | | | | |
| | ๖.๓องค์กรของท่านได้ปลูกฝังจิตสำนึก ให้ประชาชนรักท้องถิ่น ของตนเอง | | | | | |
| | ๖.๔องค์กรของท่านได้ส่งเสริมกิจกรรม หรือโครงการ เกี่ยวกับ ความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต | | | | | |
| | ๖.๕องค์กรของท่านได้สนับสนุนความเชื่อถือศรัทธาของ ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต | | | | | |
| ๗ | การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | | | | | |
| | ๗.๑องค์กรของท่าน ได้ปกป้อง คุ้มครองพระพุทธศาสนา โดย การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาด้วย ปัจจัยสี่ | | | | | |
| | ๗.๒องค์กรของท่าน ได้ดำรงรักษาพระพุทธศาสนา โดย สนับสนุนการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน | | | | | |
| | ๗.๓องค์กร ของท่าน ได้คุ้มครอง พระพุทธศาสนา โดยการ ปลูกฝังจิตสำนึกการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา | | | | | |
| | ๗.๔องค์กร ของท่าน ได้คุ้มครอง พระพุทธศาสนา โดยนำ หลักธรรมของศาสนา มาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม | | | | | |
| | ๗.๕องค์กร ของท่าน ได้คุ้มครอง พระพุทธศาสนา โดยนำ หลักธรรมของศาสนา มาใช้พัฒนาคุณภาพชีวิต | | | | | |

ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

.....

.....

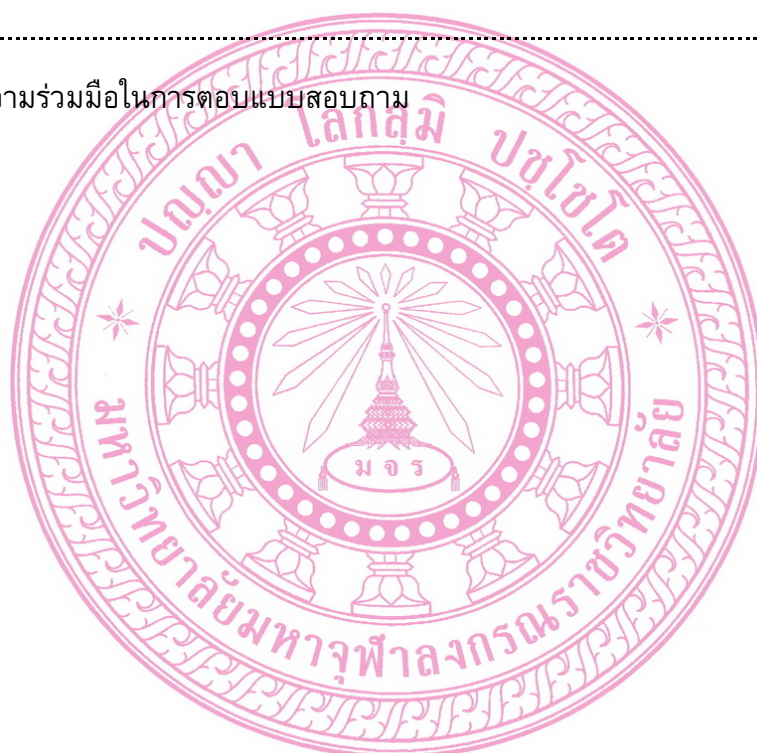
.....

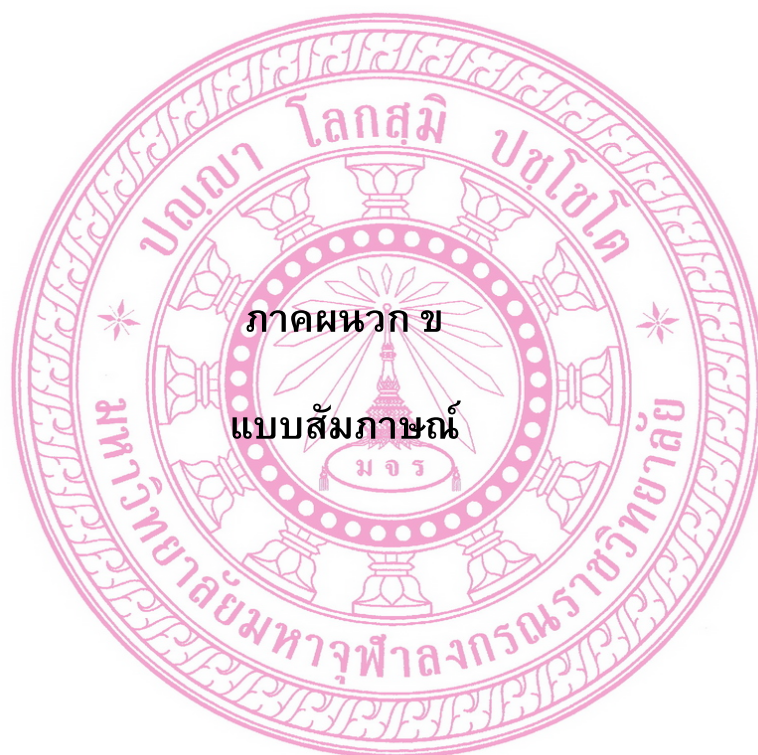
.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





แบบสัมภาษณ์เชิงลึกการค้นคว้าอิสระ

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์ วัน เดือน ปี เวลา.....

ปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางในการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๑.องค์กรของท่านได้กำหนดตารางการประชุม ในแต่ละปีงบประมาณไว้ในลักษณะใด มีจำนวน การประชุมมากน้อยเพียงใด และบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

๒.องค์กรของท่านได้มีกฎเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติอย่างไร ในการหลักเข้าประชุม ไม่ว่าจะเป็นตอน เริ่มประชุม ตอนเลิกประชุม ตอนทำกิจกรรม มีขั้นตอนการตรวจเช็คความพร้อมเพียงกัน อย่างไร

.....
.....
.....

๓.การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ภายในองค์กรของท่าน ได้ยึดหลักอะไร และคำนึงถึง อะไร ในการออกกฎระเบียบ

.....
.....
.....

๔.บุคลากรภายในองค์กรของท่าน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา หรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

๕.องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกับผู้ชาย และได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย หรือไม่อย่างไร

.....
.....

๖.องค์กรของท่านได้มีโครงการ หรือแนวทางในการส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความรักในท้องถิ่นของตนเอง หรือไม่อย่างไร

.....
.....

๗.องค์กรของท่านได้มีโครงการ หรือแนวทาง ในการคุ้มครอง การปกป้อง และการดำรงรักษาพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไปโดย หรือไม่อย่างไร

.....
.....

๘.ท่านมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม อย่างไร

.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์
นายประยงค์ พรมมา
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบและแบบสัมภาษณ์
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบและแบบสัมภาษณ์
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. ผศ.ดร.บุรินทร์ ภูัสกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบริหารศูนย์
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๒. พระมหาสำราญ กมมสุโข,ดร. อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๓. ดร.อุตร จันทวัน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบริหารศูนย์
บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๔. ดร.เยาวนิตย์ เพียงเกษ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบบัญชี
รายชื่อพรรคเพื่อไทย อาจารย์พิเศษ
สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
๕. นายนิเทศ สนั่นนารี อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น.....

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/๑๐๗๓..... วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย.....

เจริญพร ผศ.ดร.บุรินทร์ ภูสกุล

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลัก
อธิปไตยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ
๑. ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

เพื่อให้งานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการ
วิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ
และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น.....

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/๑๐๗๓..... วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย.....

เรียน พระมหาสำราญ กम्मสุโท,ดร

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

เพื่อให้งานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการวิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น.....

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/๑๐๗๓..... วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย.....

เจริญพร ดร.อุดร จันทวัน

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลัก อปรีทานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

เพื่อให้งานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการ วิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น.....

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/๑๐๗๓..... วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย.....

เจริญพร ดร.เยาวนิตย์ เพียงเกษ

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลัก
อธิปไตยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ
๑. ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

เพื่อให้งานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการ
วิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ
และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น.....

ที่ ศธ ๖๑๒๓.๔/๑๐๗๓..... วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย.....

เจริญพร นายนิเทศ สนั่นนารี

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลัก อปรีทานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

เพื่อให้งานการศึกษาค้นคว้าอิสระของนิสิตมีคุณภาพด้านวิชาการและถูกต้องตามหลักการ วิจัย ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัย จึงขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาวิจัยของนิสิตท่านนี้ด้วย

ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับร่วมมือจากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาและขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาเขตขอนแก่น



ภาคผนวก
ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง(IOC)
ของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและการหาความ I.O.C
เรื่อง : การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขอนแก่น

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลทางวิชาการสำหรับศึกษาค้นคว้าและเพื่อประโยชน์สำหรับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน เพื่อจะนำไปวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ดังที่กล่าว ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลบนแบบภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

- ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารนิยธรรม มาใช้ในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ตอนที่ ๓ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างสูง

นายประยงค์ พรมมา
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารนิยธรรม มาใช้ในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๑.การประชุมกันเนื่องหัตย์ | | | | | | | |
| ๑.๑ ท่านเข้าร่วมการประชุม ภายในองค์กร อยู่เป็นประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๑.๒ ท่านได้ปรึกษาหารือ กับบุคลากร ภายในองค์กร อยู่เป็นประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๑.๓ ท่านได้พูดคุยสื่อสาร กับบุคลากร ภายในองค์กร อยู่เป็นประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๑.๔ ท่านได้ประสานงาน กับบุคลากร ภายในองค์กร อยู่เป็นประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๑.๕ ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับบุคลากร ภายในองค์กร อยู่เป็นประจำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|--|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๒.การพร้อมเพียงกันประชุม | | | | | | | |
| ๒.๑ ท่านได้เข้าร่วมการประชุมก่อนเวลา และตรงเวลาเสมอ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๒.๒ ท่านไม่เคยละทิ้งการประชุมโดยไม่มีเหตุอันสมควร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๒.๓ ท่านได้เข้าร่วมทำกิจกรรม โดยพร้อมเพียงกัน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๒.๔ ท่านได้ลงมติเห็นชอบในการประชุมต่างๆ โดยพร้อมเพียงกัน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๒.๕ ท่านได้มีส่วนร่วมในการประชุม/โครงการ/กิจกรรม กับทางองค์กร โดยพร้อมเพียงกัน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|--|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๓.การไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิก ข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | | | | | | | |
| ๓.๑ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ตามความต้องการของ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๓.๒ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ตามความต้องการของ กลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๓.๓ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ตามอิทธิพลใดอิทธิพล หนึ่ง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๓.๔ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงความ ถูกต้อง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๓.๕ องค์กรของท่าน ไม่บัญญัติระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ โดยไม่คำนึงถึง ความชอบธรรม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|--|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๔.การเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา | | | | | | | |
| ๔.๑ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔.๒ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามนโยบายขององค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔.๓ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามพันธกิจขององค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔.๔ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔.๕ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔.๖ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความขยันหมั่นเพียร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔.๗ ท่านได้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความเคารพ เชื่อฟัง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|--|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๕.การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิสตรี | | | | | | | |
| ๕.๑ องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีได้มีส่วนร่วม ภายในองค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๕.๒ องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีได้บริหาร ภายในองค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๕.๓ องค์กรของท่านเปิดได้โอกาสให้สตรีได้มีบทบาท และหน้าที่ ภายในองค์กร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๕.๔ องค์กรของท่านได้จัดสรรตำแหน่งงานภายในองค์กร ให้ผู้หญิง และผู้ชายในสัดส่วนที่สมเหตุสมผล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๕.๕ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้สตรีได้รับความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๖.การส่งเสริม และรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม | | | | | | | |
| ๖.๑ องค์กรของท่าน ได้ส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๖.๒ องค์กรของท่าน ได้รักษา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๖.๓ องค์กร ของท่าน ได้ปลูกฝัง จิตสำนึก ให้ประชาชนรักท้องถิ่นของ ตนเอง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๖.๔ องค์กรของท่าน ได้ส่งเสริม กิจกรรม หรือโครงการ เกี่ยวกับความ เชื่อถือศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่น นั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๖.๕ องค์กรของท่าน ได้สนับสนุน ความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนใน ท้องถิ่นนั้นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิต | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | IOC | แปลผล |
|---|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------|------------|
| | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔ | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕ | | |
| ๗. การอารักขา คุ่มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม | | | | | | | |
| ๗.๑ องค์กรของท่าน ได้ปกป้อง คุ่มครองพระพุทธศาสนา โดย การทำนุ บำรุงพระพุทธศาสนาด้วยปัจจัยสี่ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๗.๒ องค์กรของท่าน ได้ดำรงรักษา พระพุทธศาสนา โดยสนับสนุนการ บรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๗.๓ องค์กรของท่าน ได้คุ่มครอง พระพุทธศาสนา โดยการปลูกฝัง จิตสำนึกการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทาง พระพุทธศาสนา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๗.๔ องค์กรของท่าน ได้คุ่มครอง พระพุทธศาสนา โดยนำหลักธรรมของ ศาสนา มาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๗.๕ องค์กรของท่าน ได้คุ่มครอง พระพุทธศาสนา โดยนำหลักธรรมของ ศาสนามาใช้พัฒนาคุณภาพชีวิต | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

ตารางการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ (IOC)

| ข้อที่ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | IOC | แปลผล |
|--------|--|--------------|---|---|---|---|-----|------|------------|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๑ | ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... นามสกุล..... | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๒ | ตำแหน่ง..... | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๓ | วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์..... เวลา..... | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๔ | องค์กรของท่านได้กำหนดตารางการประชุม ในแต่ละปีงบประมาณไว้ในลักษณะใด มี จำนวนการประชุมมากน้อยเพียงใด และ บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๕ | องค์กรของท่านได้มีกฎเกณฑ์หรือหลัก ปฏิบัติอย่างไร หลักการประชุม การเริ่ม ประชุม เลิกประชุม ทำกิจกรรม และขั้นตอน การตรวจเช็คความพร้อมเพียงกันอย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๖ | การออกกฎระเบียบ และข้อบังคับ ต่างๆ ภายในองค์กรของท่าน ได้ยึดหลักอะไร และ คำนึงถึงกฎเกณฑ์อะไร ในการออก กฎระเบียบ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๗ | บุคลากรภายในองค์กรของท่าน ได้ปฏิบัติ หน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร ความเคารพ เชื่อฟัง ตรงต่อเวลา รับผิดชอบต่อหน้าที่ และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา หรือไม่อย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๘ | องค์กรของท่านได้เปิดโอกาสให้สตรีมี ส่วนร่วมและบริหารภายในองค์กร โดยมี บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร ในสัดส่วนที่ทัดเทียมกับผู้ชาย และได้รับ ความคุ้มครองโดยชอบธรรมตามกฎหมาย หรือไม่อย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|------|------------|
| ๙ | องค์กรของท่านได้มีโครงการ หรือแนวทางในการส่งเสริม และรักษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความรักในท้องถิ่นของตนเอง หรือไม่อย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๑๐ | องค์กรของท่านได้มีโครงการ หรือแนวทางส่งเสริม สนับสนุน คำจุน ในการคุ้มครอง การปกป้อง และการทำนุบำรุงรักษา พระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป หรือไม่ อย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |
| ๑๑ | ท่านคิดว่าการนำหลักการบริหารนิยมมาใช้ ในการบริหารงาน ผลดีและ ผลเสียอย่างไร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | ๕ | ๑.๐๐ | นำไปใช้ได้ |





ภาคผนวก จ
ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

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 | 164.8667 | 303.0851 | .8342 | .9877 |
| A2 | 164.8333 | 302.4195 | .8835 | .9876 |
| A3 | 164.8667 | 301.4989 | .8186 | .9877 |
| A4 | 164.8667 | 304.6713 | .6544 | .9881 |
| A5 | 164.8333 | 301.9368 | .8033 | .9877 |
| B1 | 164.9333 | 297.5816 | .9205 | .9874 |
| B2 | 164.9667 | 295.4816 | .9404 | .9874 |
| B3 | 164.9333 | 298.1333 | .8943 | .9875 |
| B4 | 164.9667 | 300.3092 | .7926 | .9878 |
| B5 | 164.9000 | 298.6448 | .8714 | .9876 |
| C1 | 164.8667 | 298.6713 | .8741 | .9876 |
| C2 | 164.8667 | 298.6713 | .8741 | .9876 |
| C3 | 164.8333 | 298.6954 | .8797 | .9875 |
| C4 | 164.8667 | 296.1885 | .9127 | .9874 |
| C5 | 164.8667 | 298.3264 | .8905 | .9875 |
| D1 | 164.8667 | 300.0506 | .8941 | .9875 |
| D2 | 164.9000 | 300.7828 | .8512 | .9876 |
| D3 | 164.8667 | 300.0506 | .8941 | .9875 |
| D4 | 164.9000 | 300.7828 | .8512 | .9876 |
| D5 | 164.9333 | 299.1678 | .8453 | .9876 |
| D6 | 164.9000 | 301.6793 | .8048 | .9877 |
| D7 | 164.9000 | 301.6793 | .8048 | .9877 |
| E1 | 164.8000 | 301.4759 | .8386 | .9877 |
| E2 | 164.8000 | 301.4759 | .8386 | .9877 |
| E3 | 164.8667 | 301.0851 | .8402 | .9876 |
| E4 | 164.8667 | 301.0851 | .8402 | .9876 |
| E5 | 164.8000 | 302.6483 | .7764 | .9878 |
| F1 | 164.9000 | 300.8517 | .7670 | .9879 |
| F2 | 164.9000 | 300.8517 | .7670 | .9879 |
| F3 | 164.9333 | 299.7885 | .8160 | .9877 |
| F4 | 164.8667 | 301.7057 | .8078 | .9877 |
| F5 | 164.8000 | 303.4069 | .8393 | .9877 |
| G1 | 164.6667 | 308.1609 | .6378 | .9881 |
| G2 | 164.7333 | 303.9264 | .7380 | .9879 |
| G3 | 164.7333 | 304.9609 | .7863 | .9878 |
| G4 | 164.7000 | 305.8034 | .7611 | .9879 |
| G5 | 164.7000 | 305.8034 | .7611 | .9879 |

-

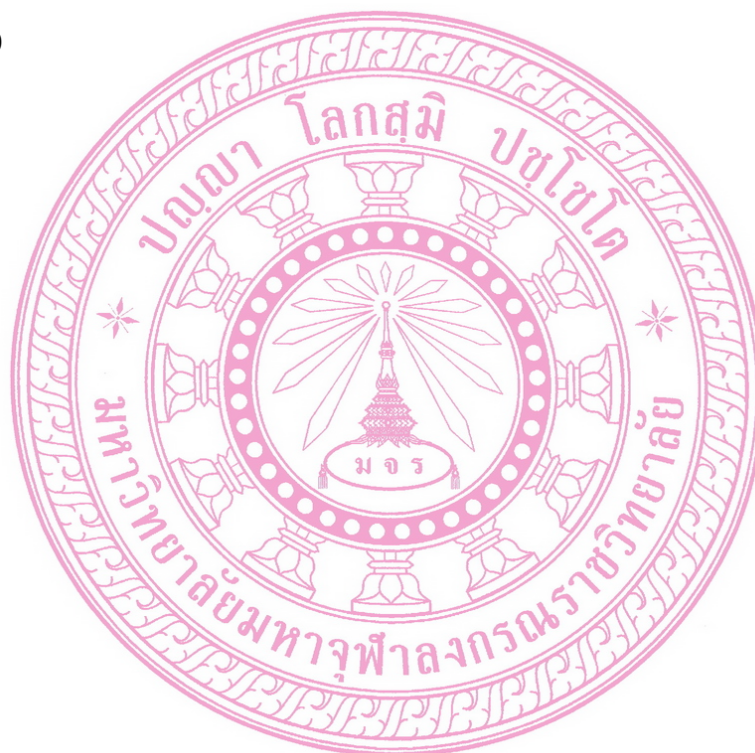
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 37

Alpha = .9880





ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๗๔



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

๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิย
ธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.
ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขอ
เก็บเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์/ร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วช.ขอนแก่น

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

พระมหาพิสิฐ วิสิษฐปญโญ - จนท.ประสานงาน - ๐๘๕-๗๔๗-๗๖๖๐

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๗๔



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

๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางสาวนงลักษณ์ รัตนจันทร์, รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิย
ธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.
ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขอ
เก็บเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์/ร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วช.ขอนแก่น

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๗๔



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

๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางวราพร หาญชนะชัยกุล ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิย
ธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.
ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขอ
เก็บเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์/ร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วช.ขอนแก่น

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

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

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๗๔



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

๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายปิยะชัย ต่วยสีมา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิย
ธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.
ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียน/เจริญพรมาเพื่อขอ
เก็บเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้จักใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์/ร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วช.ขอนแก่น

ที่ ศธ.๖๑๒๓.๔/๑๐๗๔



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

๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้จัดส่งเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสุนัย ภูมาศ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายประยงค์ พรหมมา รหัสประจำตัว ๕๕๐๕๔๐๕๒๐๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ ภาคปกติ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตขอนแก่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารงานตามหลักการบริหารนิย
ธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น” โดยมีคณะกรรมการควบคุม ดังนี้ คือ ๑. ผศ.ดร.
ชาญชัย ฮวดศรี ๒. ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อขอ
เก็บเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย โดยข้อมูลที่ได้อาจใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์/ร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ
โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น

ประธานกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา วช.ขอนแก่น



การสัมภาษณ์
นายพงษ์ศักดิ์ ตั้งวานิชกพงษ์
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๖



การสัมภาษณ์
นางสาวหงลักษณ์ รัตนจันทร์
รองปลัด อบจ.ขอนแก่น คนที่ ๒
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖



การสัมภาษณ์
นางวราพร หาญชนะชัยกุล
ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.ขอนแก่น
เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖



การสัมภาษณ์
นายปิยะชัย ต่อยสิมา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๖



การสัมภาษณ์
นายสุวินัย ภูมาศ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๖



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นายประยงค์ พรหมมา
- เกิด : วันศุกร์ ที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๗
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๕๙ บ้านโคกกลาง ตำบลหนองโน อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๗๐
- การศึกษา : ประถมศึกษา – โรงเรียนบ้านโคกกลาง ตำบลหนองโน อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
 มัธยมศึกษาตอนต้น – โรงเรียนจันทวิทยาคม วัดมรรคสำราญ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
 มัธยมศึกษาตอนปลาย – โรงเรียนประภัสสรวิทยา วัดศรีนวล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
 ปริญญาตรี – พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์(การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
- หน้าที่ : เจ้าหน้าที่ห้องคอมพิวเตอร์ โรงเรียนจันทวิทยาคม วัดมรรคสำราญ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
- ปีที่เข้าศึกษา : ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗
- ที่อยู่ปัจจุบัน : โรงเรียนจันทวิทยาคม วัดมรรคสำราญ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
- E-mail : prayong_2006@hotmail.com