

Scan

**การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม  
ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ  
ในจังหวัดสมุทรปราการ**

**ส.ต.ต. หญิงเนตรดาว จิระกิจ**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

**พ.ศ. 2550**

**The Comparison of Management Administration According to the  
Ten Perfections Guideline Between the Naiclongbangplakod and  
the Bangkrasob Subdistrict Administrative Organizations  
in Samuthprakarn Province**

**Pol. L/C Netdao Jirakit**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University**

**2007**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วน  
ตำบลบางกระสอบ ในจังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อและนามสกุล ศ.ต.ต. หญิงเนตรดาว จิระกิจ

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ  
2. อาจารย์ พลเอกศิริินทร์ ฐูปเกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ อุดร ตันติสุนทร)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ พลเอกศิริินทร์ ฐูปเกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่...21...เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ. ...2551...

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

**ผู้วิจัย** ศ.ต.ต หญิงเนตรดาว จิระกิจ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า  
**ปีการศึกษา** 2550

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ (1) การบริหารจัดการ (2) ปัญหา และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ โดยนำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ซึ่งประกอบด้วย 10 ประการ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ ได้แก่ การให้ทาน การรักษาศีล การบริจจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และความเที่ยงธรรม

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.90 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวม 1,272 คน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ได้ตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 1,247 คน เท่ากับร้อยละ 98.03 ของแบบสอบถามที่แจกออกไปทั้งหมด (1,272 คน) ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้คอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่นำมาใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาปรากฏว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงทั้ง 10 ประการ (2) สำหรับปัญหาที่สำคัญ คือ บุคลากรบางส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และบางคนใช้เวลาเพื่อกิจกรรมส่วนตัว (3) สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และควรนำการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมไปปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

**คำสำคัญ** การบริหารจัดการ แนวทางทศพิธราชธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล

**Thesis title:** The Comparison of Management Administration According to the Ten Perfections Guideline Between the Naiclongbangplakod and the Bangkrasob Subdistrict Administrative Organizations in Samuthprakarn Province

**Researcher:** Pol. L/C Netdao Jirakit; **Degree:** Master of Public Administration;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum;

**Academic year:** 2007

### ABSTRACT

The objectives of this study were to comparative study on (1) management administration (2) problems and (3) development guidelines of management administration according to the Ten Perfections Guideline between the Naiclongbangplakod and the Bangkrasob Subdistrict Administrative Organizations in Samutprakarn Province. The Ten Perfections Guideline was applied as conceptual framework in this study which consisted of 10 factors: giving away food or necessities, following the commandments, giving donations, being honest, being suave, persevering, being patient, not annoying to anybody, being tolerant, and having justice.

This study was a survey research by using questionnaires. The questionnaires were protested and had been checked out for validity and reliability at level of 0.90. The samplings were 1,272 consisted of officers and people in both areas of the Naiclongbangplakod and the Bangkrasob Subdistrict Administrative Organizations. The questionnaires were collected at the amount of 1,247 (98.03%) of total samples (1,272). Computer was used in data analysis and statistics applied were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The study results showed that (1) the samples agreed at the medium level that overall view of the both organizations on the 10 factors of the Ten Perfections Guideline at the high level; (2) the significant problems were that some officers did not perform their duties according to the regulations and benefited governmental property, in addition, some of them spent office hours for private activities; and (3) for the development, guidelines of management administration were that both organizations should train their executives at all levels in terms of the significance of management administration according to the Ten Perfections Guideline. By the same time, the executives should act as good model and should also apply the Ten Perfections Guideline to their organizations.

**Keywords:** Management administration, the Ten Perfections Guideline, the Subdistrict Administrative Organization

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ในจังหวัดสมุทรปราการ” ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ชูปกกล้า กรรมการ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมทั้งท่านอาจารย์ อุดร ดันดิสุนทร ประธาน กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอาจารย์ทุกท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ จ.ส.ต. ธนาวัฒน์ นารีผล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด (นักบริหาร อบต. 7) จังหวัดสมุทรปราการ และนายถิอชา เสถียรวิริภาพ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (นักบริหาร อบต. 6) จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้อนุญาต และเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาได้เข้าถึงข้อมูล รวมถึงประชาชนทุกท่านในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีค่าอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และที่สำคัญ คือ นายบุญเลิศ พลค้าย คู่สมรส เด็กชายณัฐชนน พลค้าย บุตรชาย เด็กหญิงณัฐนิชา พลค้าย บุตรหญิง และนางเนตรทราย จิระกิจ น้องสาวอันเป็นที่รัก ที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดที่ได้อบรมสั่งสอนและให้กำลังใจ และสุดท้าย ขอขอบพระคุณ ท่านคณาจารย์ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 3 รวมทั้งเจ้าหน้าที่หลักสูตรฯ ที่ได้ให้บริการประสานงานแก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กันและกัน ด้วยดีตลอดมา

เนตรดาว จิระกิจ

กุมภาพันธ์ 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ด
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	6
ข้อจำกัดการวิจัย .....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ .....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม (ตัวแปรอิสระ) .....	22
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล .....	29
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ในเชิงเปรียบเทียบ .....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	65

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะเวลาการทำวิจัย .....	65
แผนการดำเนินงาน .....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	70
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	74
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง .....	166
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	188
สรุปการวิจัย .....	188
อภิปรายผล .....	214
ข้อเสนอแนะ .....	246
บรรณานุกรม .....	256
ภาคผนวก .....	260
ก แบบสอบถาม .....	261
ประวัติผู้วิจัย .....	272



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบภาพรวมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลอง บางปลาคอกกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตาม ข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ .....	47
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 32 แห่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	53
ตารางที่ 3.2 ประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง จำแนกตาม องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาคอก และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ .....	58
ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ .....	66
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลาคอก (n = 709) แสดงค่าเป็นจำนวนและร้อยละจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล .....	70
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ (n = 538) แสดงค่าเป็นจำนวนและร้อยละจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล .....	72
ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลในคลองบางปลาคอก (n = 709) กับองค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ (n = 538) ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	73
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลาคอก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้ทาน .....	75
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลาคอก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล .....	76
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลาคอก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริจาค .....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง .....	79
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน .....	80
ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความเพียร .....	82
ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ .....	83
ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน .....	84
ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอดทน .....	86
ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม .....	87
ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด .....	88
ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้ทาน .....	89



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ .....	103
ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบทั้ง 10 ด้าน .....	104
ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน .....	108
ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน .....	117
ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน .....	125
ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน .....	136
ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน .....	144
ตารางที่ 4.32 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน .....	152

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.33 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด .....	160
ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ .....	162
ตารางที่ 4.35 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ .....	164
ตารางที่ 4.36 ค่าสถิติสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> การบริหารจัดการ <u>สอง</u> ปัญหาการบริหารจัดการ <u>สาม</u> แนวทางการพัฒนา และ <u>สี่</u> ภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม .....	171
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา .....	191
ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน .....	192
ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน .....	198

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
<p>ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ            แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม            ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหาร            ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามแนวทาง            ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน .....</p>	208
<p>ตารางที่ 5.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม            แนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง            องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบล            บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ .....</p>	213
<p>ตารางที่ 5.6 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ            ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล            ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ            ในจังหวัดสมุทรปราการ .....</p>	215

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ .....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล .....	44
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม .....	64
ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัด สมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน .....	167
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การ บริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน โดยนำ กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้ .....	232

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่สะท้อนหลักการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศ อันเป็นการตอบสนองต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่ให้อำนาจการบริหารจัดการแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้นตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ การดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว จะมีการบริหารงานตามแผนโครงการ และงบประมาณของตนเอง โดยมีรายได้ที่มาจากการจัดสรรภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด จากการจัดหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเงินอุดหนุนของรัฐบาล

ทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในอดีต ทศพิธราชธรรมเชื่อกันว่าเป็นหลักธรรมที่เป็นของพระราชหรือผู้นำประเทศใช้ยึดถือปฏิบัติในการบริหารประเทศเท่านั้น แต่ในปัจจุบัน ได้มีการทำความเข้าใจและขยายขอบเขตของการนำทศพิธราชธรรมไปปรับใช้ในวงกว้างมากขึ้น ทั้งนักวิชาการ นักบริหาร และประชาชนธรรมดา ก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำความดี ก่อให้เกิดความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้เช่นเดียวกัน

ในส่วนของการบริหารจัดการ (management administration) หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” 2550: 16) จากความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการเป็นหลักการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นแนวทางในการนำพาบุคคล องค์กร และ/หรือ หน่วยงาน ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในที่นี้เน้นการศึกษาการบริหารจัดการภาครัฐ



ดังที่กล่าวไว้แล้วว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือตามความต้องการของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ก็ควรบริหารจัดการโดยส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นถึงความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เน้นด้านจิตใจ โดยยึดหลักทศพิธราชธรรม เช่น ส่งเสริมให้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนอย่างซื่อตรง อ่อนโยน มีความเพียร และอดทนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารจัดการทั้งด้าน วัตถุและจิตใจควบคู่กันไป อันจะมีส่วนช่วยให้ประชาชนและประเทศชาติมีความสุข และความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอดีตและในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบได้มุ่งไปที่การบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักกฎหมาย รวมทั้งการสร้างถาวรวัตถุ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่เน้นด้านวัตถุ ส่วนการบริหารจัดการที่เน้นด้านจิตใจตามหลัก ทศพิธราชธรรมนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ยังไม่ได้ให้ความสำคัญมากเท่าที่ควร ทำให้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ประสบปัญหาหลายประการ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารจัดการ ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง มีความ ลำเอียงในการปฏิบัติต่อประชาชนผู้มารับบริการ ยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชน ถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือถูกกลั่นแกล้ง เป็นต้น ทั้งหมดนี้ได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมเป็น อย่างมาก

ดังนั้น เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ประสบกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ” ทั้งนี้ ได้ใช้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ ต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” เป็นกรอบแนวคิดสำคัญใน การศึกษาครั้งนี้ นอกจากนั้น การที่ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาในเรื่องนี้เพราะเป็นเรื่องสำคัญที่ยังไม่เคยมี ใครศึกษามาก่อน ประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ไม่เพียงจะเกิดแก่ตัวผู้ศึกษาเองเท่านั้น แต่ยังเป็น ประโยชน์ในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อประชาชน สังคม และหน่วยงานอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

**2.1 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในปัจจุบัน ในเรื่องการเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง

**2.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ**

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาในอดีตและปัจจุบันของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงในอดีตและปัจจุบัน อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ต่อไป

**2.3 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ**

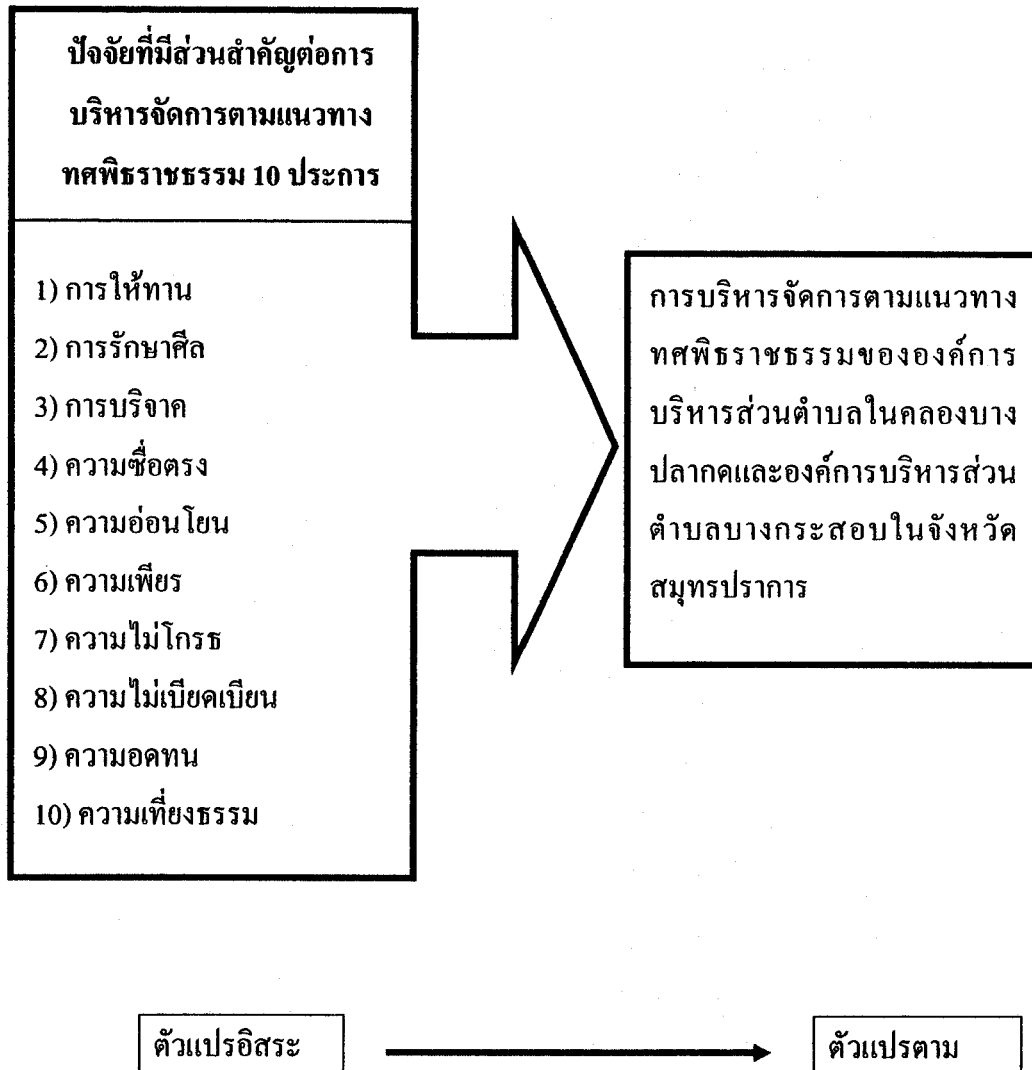
เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะการศึกษาเรื่องนี้ไม่อาจสมบูรณ์ได้ถ้ามิได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ โดยนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ในอนาคตต่อไป วัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการเสนอแนวทางการพัฒนานี้ เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการศึกษาปัญหาที่เป็นข้อเท็จจริงทั้งในอดีตและปัจจุบัน ทำให้มีแนวโน้มว่าผู้ศึกษามีข้อมูลมากเพียงพอที่จะแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสำหรับอนาคตได้

## 2.4 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้ เพราะทำให้ทราบและเข้าใจภาพรวมแนวโน้ม  
ของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งในเชิง  
เปรียบเทียบ อันจะมีส่วนช่วยทำให้ทราบและเข้าใจข้อมูลส่วนที่เกี่ยวกับอนาคตเพิ่มมากขึ้น ข้อมูล  
ส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ซึ่งได้มาจากการศึกษาข้อเท็จจริง หรือข้อมูลในอดีตและ  
ปัจจุบันที่ผ่านมา แล้วนำมาทำนายหรือพยากรณ์แนวโน้มของการบริหารจัดการในอนาคตได้อย่างมี  
หลักเกณฑ์ และเป็นระบบมากขึ้น

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในที่นี้ได้้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม  
10 ประการ” หรือ 10 ด้าน ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตาม  
แนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้  
โดยถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ ปัจจัยทั้ง 10 ประการนั้น ได้แก่ (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล  
(3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่  
เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ส่วน “การบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ” เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่เลือกนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ประการ” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ เพราะเป็นกรอบแนวคิดที่รู้จักกันทั่วไปติดต่อกันมาช้านาน มีความสมบูรณ์ และครอบคลุมเรื่องการบริหารจัดการมากถึง 10 ด้าน ดังกล่าวแล้วข้างต้น กรอบแนวคิดนี้ยังเกี่ยวข้องกับแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งสามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารจัดการและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำลังศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดที่นำมาใช้การศึกษาครั้งนี้ ย่อมมีข้อจำกัดและไม่อาจนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ที่สุด โดยข้อจำกัดของกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันเท่านั้น แต่ในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพทาง เศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองขึ้น อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องได้บ้าง ข้อจำกัดอีก ประการหนึ่ง คือ กรอบแนวคิดนี้เน้นด้านจิตใจอย่างมาก แต่ก็ถือว่าเป็นข้อจำกัดเล็กน้อย หากนำไปใช้ถ่วงดุลกับการบริหารจัดการด้านวัตถุที่มีอยู่อย่างมากมาย

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” เป็นกรอบ แนวคิดสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็น 5 บท โดยในแต่ละบทมี สาระสำคัญดังต่อไปนี้

**บทที่ 1 บทนำ** ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบเริ่มจาก ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

**บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง** เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลการ ศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภท เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดย ครอบคลุมเรื่องแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ตัวแปรอิสระและ ตัวแปรตามที่นำมาศึกษาในครั้งนี้

**บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย** กล่าวถึงวิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งครอบคลุมหัวข้อ 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการ ดำเนินงาน

**บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ วิจัยสนาม เป็นการเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และภาพรวมแนวโน้ม

ของการบริหารจัดการระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง โดยไม่ได้เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล

**บทที่ 5** สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรม

**4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** ศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น เหตุผลที่เลือกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนี้มาเปรียบเทียบกัน เนื่องจากประชากรในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีจำนวนมากสุด ส่วนประชากรในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีจำนวนน้อยสุด จากจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 32 แห่ง ที่มีอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ

#### **4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**4.3.1 ประชากร** คือ ประชาชนเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมจำนวน 184 คน (ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ประจำปี 2549)

ประเภทที่สอง ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 51,315 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ “ข้อมูลทั่วไป” ค้นคืนวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.tambol.com>)

รวมประชากรทั้ง 2 ประเภท ได้จำนวน (184+51,315) 51,499 คน

**4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง** คือ ตัวแทนที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ประเภท เช่นกัน ได้แก่

ประเภทที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายปฏิบัติงานประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลใน

คลองบางปลากรดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมจำนวน 155 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้ สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

ประเภทที่สอง ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,117 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้ สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภท ได้จำนวน (155+1,117) 1,272 คน

เหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพราะ ประเภทที่หนึ่ง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงน่าจะมีความใกล้ชิด มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก ในส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประเภทที่สอง เป็นประชาชนที่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมทั้งได้รับบริการสาธารณะจากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือได้

## 5. ข้อจำกัดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในการวิจัยรวม 3 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อของขอบเขตการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเนื้อหาเฉพาะที่เป็นปัจจุบัน และเนื้อหาที่เป็นความคิดเห็นในอนาคต โดยศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอดีต วิวัฒนาการหรือความเป็นมาน้อยมาก เนื่องจากผู้ศึกษาประสงค์จะได้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเป็นหลัก เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานต่อไปในอนาคต มากกว่าการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ที่แยกศึกษาเป็นอีกเรื่องต่างหากได้ ดังนั้น สัดส่วนของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ในอนาคตจึงมีมากเป็นพิเศษ

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการวิจัยสนาม (field research) เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรด ตั้งอยู่ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ตั้งอยู่ในอำเภอพระประแดง ทั้ง 2 แห่งอยู่ในเขตจังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น โดยไม่ได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด เนื่องจากผู้ศึกษามีความประสงค์ที่จะ

ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ อันเป็น พื้นที่ที่มีประชากรมากที่สุดและน้อยที่สุด ตามลำดับเท่านั้น

**5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** เฉพาะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ประชาชนนั้น อาจมีบางส่วนหรือมีส่วนน้อยที่ไม่เข้าใจการบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลมากเพียงพอเนื่องจากข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถและการศึกษา อย่างไรก็ตาม หากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเพราะเป็นผู้รับบริการสาธารณะจากองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง ก็ถือว่า ประชากร และกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพเชื่อถือได้

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการให้ความหมายคำสำคัญ ๆ ที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน สำหรับเกณฑ์การกำหนดนิยามศัพท์แต่ละหรือกำหนดหัวข้อย่อยแต่ ละข้อข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งกรอบแนวคิดการวิจัย โดยทั้งหมดนี้ ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**6.1 การเปรียบเทียบ** หมายถึง การแบ่งแยกให้เห็นถึงความแตกต่างกันของการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

**6.2 การบริหารจัดการ (management administration)** หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล และ/หรือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่ง เป็นการบริหารจัดการภาครัฐ นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขและ การกินอยู่แต่เพียงพอดีให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**6.3 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม** หมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลใน คลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ การบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมครอบคลุม 10 ประการ หรือ 10 ด้าน ได้แก่

**6.3.1 การให้ทาน** หมายถึง การบริจาคทรัพย์สิน หรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมถึงการให้น้ำใจแก่ผู้อื่นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) องค์การ



บริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้กำลังใจและ (2) องค์การบริหารส่วนตำบลให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อน โยนแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

**6.3.2 การรักษาศีล** หมายถึง ความประพฤติที่งดงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนำหลักศาสนา มาใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเน้นให้มีความประพฤติที่งดงาม และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวางตัวอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาในการให้บริการประชาชน

**6.3.3 การบริจาค** หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

**6.3.4 ความซื่อตรง** หมายถึง การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นคนตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์สุจริต และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

**6.3.5 ความอ่อนโยน** หมายถึง ความสุภาพอ่อน โยน มีอัธยาศัยไมตรี และไม่เย่อหยิ่ง ถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลความสุภาพอ่อน โยนในการให้บริการประชาชน และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้มารับบริการ

**6.3.6 ความเพียร** หมายถึง การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอย ไม่ลดเป้าหมายในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอย ต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนด้วยความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร

**6.3.7 ความไม่โกรธ** หมายถึง การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ พยายามระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยไม่มีการโมโหง่ายหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

**6.3.8 ความไม่เบียดเบียน** หมายถึง การไม่บีบบังคับคนอื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ซึ่งนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยังรวมถึงการไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่การงานโดยไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยไม่เบียดเบียนทั้งคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัศจรรย์ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม

**6.3.9 ความอดทน** หมายถึง การทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทั้งกาย วาจา และใจ การอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย และไม่หมดกำลังใจ กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต และหน้าที่การงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้ง ไม่ย่อท้อต่อการทำความดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมานะอดทน และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชน โดยอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย รวมทั้ง ไม่ย่อท้อต่อการทำความดี

**6.3.10 ความเที่ยงธรรม** หมายถึง ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหัวงันไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใด ๆ รวมทั้งการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนโดยยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค และ (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เอนเอียงหัวงันไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

**6.4 องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ ดังนี้

7.1 **องค์ความรู้ใหม่** การศึกษาครั้งนี้ ได้ช่วยสร้างองค์ความรู้หรือสาระสำคัญทางวิชาการใหม่ให้เกิดขึ้น โดย องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการถ่ายทอดจากประสบการณ์ หรือจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้ได้ เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์หรืองานที่กระทำอยู่ (สำนักงานอัยการสูงสุด “ความหมายขององค์ความรู้” ค้นคืนวันที่ 30 ธันวาคม 2550 จาก <http://www.ago.go.th>) การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในเชิงเปรียบเทียบ

### 7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

7.2.1 การศึกษาครั้งนี้ ช่วยให้บุคคลและหน่วยงาน เช่น กระทรวงและกรม ต่าง ๆ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสถาบันการศึกษา ได้ความรู้และความเข้าใจทางวิชาการในเรื่องการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

7.2.2 การศึกษาครั้งนี้ ช่วยให้บุคคลและหน่วยงาน ทราบแนวทางในการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

7.2.3 การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยทำนองเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น

### 7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 บุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น รัฐสภา คณะรัฐมนตรี องค์การของรัฐที่เป็นอิสระ องค์การเอกชน สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน นักธุรกิจ ข้าราชการประจำ รวมทั้งนักการเมืองในระดับชาติและระดับท้องถิ่น จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยอาจนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ เช่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

7.3.2 ในส่วนของประชาชน หากนำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเพิ่มมากขึ้น และเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับบริการที่ดี รวมตลอดทั้งนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นไปใช้ในการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อบุคคลหรือหน่วยงานทั้งหลาย

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ในจังหวัดสมุทรปราการ” ครั้นนี้ ผู้ศึกษา ได้ทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย สร้างแบบสอบถาม และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะการพัฒนาการบริหารจัดการ เป็นต้น

สำหรับการจัดแบ่งหรือกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และขอบเขตการวิจัย ตามที่ได้ปรากฏอยู่ในบทที่ 1 สำหรับการทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องในบทนี้ ครอบคลุม 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในเชิงเปรียบเทียบ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เน้นเรื่อง การบริหารจัดการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความหมายของการบริหารจัดการ ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดลำดับการนำเสนอเรียงตามนักวิชาการไทย ตั้งแต่ปีที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด และในส่วนท้าย จะเป็นนักวิชาการต่างประเทศ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” โดยกล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ด้านภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) ด้านความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 18) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการจัดการ” ว่า ความหมายของคำว่า การจัดการ (management) อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหาร หรือการบริหารจัดการก็ได้ ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (business management) ส่วนคำว่า ผู้จัดการ (manager) จะหมายถึง บุคคลในองค์การซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหาร ทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ ซึ่งในหนังสือเล่มนี้จะใช้คำว่า การบริหารจัดการ (management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (cost-effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (right decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545: 39) อธิบายไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย” ว่า การบริหารจัดการ ในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และ ลินคอล์น เฮอริวค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอซค (POCCC)

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2546 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 27 - 42) ยังอธิบายไว้ในบทความเรื่อง “ผู้ว่าฯ ซีอีโอด้านลบ” ว่า วิสัยทัศน์หรือแนวทางการบริหารจัดการของอดีตนายกรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่าฯ ซีอีโอ มีจำนวน 26 ประการ ดังนี้

- 1) มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพในทุกกิจกรรมหรือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
- 2) ปฏิบัติงานอย่างท้าทายด้วยการกำหนดคน งบประมาณหลักหรืองานชิ้น โบนัสแดงที่ต้องทำ และพยายามทำให้สำเร็จ หรือปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาที่ได้ประกาศไว้
- 3) กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าจะแล้วเสร็จภายในกี่วันกี่เดือน หลีกเลี่ยงการพูดว่าจะพยายามให้เร็วที่สุด โดยไม่ระบุเวลา
- 4) ตั้งเป้าหมายหรือระบุจำนวนปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน เช่น จะสร้างบ้านเอื้ออาทร หรือสร้างโรงเรียนจำนวนเท่าใด จะสร้างกลุ่มพลังประชาชนจำนวนกี่กลุ่ม
- 5) มุ่งผลสำเร็จของงาน โดยเริ่มจากจิตใจที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จ (achievement consciousness) มิใช่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การครอบงำของระบบราชการ (bureaucracy consciousness) สำหรับการปฏิบัติงาน ต้องเป็นลักษณะมุ่งผลผลิต (product) เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดยึดอยู่กับกระบวนการ (process) หรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมากเกินไป พร้อมกันนั้น ควรหลีกเลี่ยงการบริหารงานด้วยปากที่อ้างประชาชนพร่ำเพรื่อ โดยผลงานไม่ปรากฏชัดเจน และพยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำพูดดังต่อไปนี้ “การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง” แต่ไม่ได้บอกว่าทั้งหมดมีกี่ระดับ “เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องใช้เวลามากในการแก้ไขปัญหา” หรือบริหารงานด้วยการตั้ง “คณะกรรมการซื้อเวลา” ขึ้นมาเพื่อถ่วงเวลาหรือปล่อยให้เวลาเป็นผู้แก้ไขปัญหาแทน
- 6) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก
- 7) แสดงลักษณะผู้นำที่กล้าได้กล้าเสีย ไม่แทงกั๊ก หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานแบบพบกันครึ่งทาง หรือมุ่งรับแต่ความชอบอย่างออกนอกหน้า โดยไม่กล้ารับผิดชอบเมื่อผิดพลาด กล้าให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้กระทำความดี เช่น ผู้แข็งแรงแสบ ผู้นำจับ และผู้เสียสละชีวิตเพื่อชาติ
- 8) กล้าคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดพิธีการ ตลอดจนติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งในช่วงเวลาวิกฤตด้วย
- 9) กล้าคิดและทำนอกกรอบ ซึ่งอาจยึดถือคำกล่าวที่ว่า “ประวัติศาสตร์ของชาติบ้านเมืองจำนวนไม่น้อยเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้แหกกฎ” (history is made by those who break the rules)

10) กล้าคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการแสดงความมั่นใจให้ปรากฏ

11) บริหารจัดการในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยความคิดริเริ่ม พร้อมนำเสนอสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยค่อย ๆ ปล่อยออกมาตามจังหวะเวลา

12) ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้มืออาชีพ (professional) มิใช่ใช้มือสมัครเล่น (amateur)

13) ตอบโต้หรือสวนผู้ต่อต้านอย่างทันทีทันควันเพื่อสกัดกั้นและกำหราบผู้ต่อต้านในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและตนเองด้วย

14) จัดตั้งทีมตรวจสอบและติดตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชารวมทั้งทำวิจัยเพื่อตรวจสอบข้อมูล ความนิยม และความต้องการของประชาชน

15) เลือกผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีฝีมือและควบคุมสั่งการได้

16) วางตำแหน่งคนของตัวเองไว้ในตำแหน่งสำคัญและในทุกวงการ

17) ไม่เปิดโอกาสให้มีคู่แข่งหรือให้ใครมามีชื่อเสียงเทียบเท่าหรือมาทาบบารมี

18) นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างจริงจัง

19) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาทความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ และมีธรรมาจริยธรรม

20) บริหารจัดการ โดยแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) พร้อมกับหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย

21) เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนส่วนใหญ่

22) มีความยืดหยุ่น (flexible) ซึ่งต้องเป็นการยืดหยุ่นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

เท่านั้น

23) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

24) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

25) ให้เกียรติและยกย่องครอบครัว

26) คิดดี ไม่สรวย ไม่วางฟอร์ม วางก้าม ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง รู้จักพอและพร้อมที่จะลงจากตำแหน่ง ขณะเดียวกัน ก็ตั้งความปรารถนาสำหรับอนาคตของตนเองไว้ด้วย เช่น มิได้มุ่งเป็นแค่รัฐบุรุษ (statesman) หรือเป็นผู้นำของประเทศเท่านั้น แต่ปรารถนาที่จะเป็นมหาบุรุษของโลก (the great man)

นอกจากนั้น ในปี พ.ศ. 2548 วิชา วิชาบริหารการ (2548: 5) ยังอธิบายไว้ในหนังสือเรื่อง “การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของ



รัฐ” ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมาย คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

ในปี พ.ศ. 2550 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 16 - 17) อธิบายไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้เป็นการนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายของคำว่าบริหารจัดการด้วย หรืออีกตัวอย่างหนึ่ง คือ การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงาน

ทั่วไป (Management) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) และ (7) การบริหารเวลา (Minute) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า 7M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายของคำว่าบริหารจัดการนอกจากนี้ ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายของการบริหารจัดการได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) และการจัดการทั่วไป(Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างนี้ เป็นการให้ความหมายในลักษณะที่ หนึ่ง การบริหารจัดการเป็น กระบวนการที่มีระบบและมีขั้นตอนในการดำเนินงานหลายขั้นตอนพร้อมกันนั้น สอง ได้นำ หลักวิชาการ คือ “กระบวนการบริหารจัดการ” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” มาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายด้วย การทำเช่นนี้ น่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่า การบริหารจัดการดังกล่าวนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ชัดเจน เข้าใจง่ายขึ้น เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจากตัวอย่างดังกล่าวนี้แล้ว ยังอาจนำ หลักวิชาการหรือปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายของการบริหารจัดการได้อีกด้วย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น (1) 3M 4M หรือ 5M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) และการบริหารคุณธรรม (Morality) (2) 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ และ (3) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

นอกจากนี้ ในปีเดียวกัน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ยังกล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ว่า การบริหารจัดการ และการพัฒนามีความหมายใกล้เคียงกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อคำว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐไปใน ทิศทางที่ดีขึ้นซึ่งครอบคลุมทั้งการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่เจริญขึ้น รวดเร็วขึ้น ประหยัดขึ้น และมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย ประกอบกับคำว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น จึงมีส่วนทำให้คำว่า “การบริหาร จัดการ” และคำว่า “การพัฒนา” มีความหมายใกล้เคียงกันหรือคล้ายกัน และอาจมองต่อไปได้อีกว่า การพัฒนา คือ ส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ หรือในทางตรงกันข้ามอาจมองกลับกันก็ได้ว่า การบริหารจัดการคือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนา

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้อธิบายไว้ด้วยว่า ความหมายของการบริหารจัดการ ไม่เพียงแต่จะครอบคลุมกิจกรรมของหน่วยงานของภาครัฐเท่านั้น แต่คำว่า การบริหารจัดการ ยังนำไปใช้อย่างกว้างขวาง รวมถึงภาคเอกชนอีกด้วย สำหรับในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา เป็นต้น ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษามหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1) หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of T[ennessee] V[alley] A[uthority]” เขียนโดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943

2) หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียนโดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

3) หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียนโดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md.: Scarecrow Press, 2001

4) วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้รับความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น

(1) Fairleigh Dickinson University ในแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

(2) Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

(3) Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

(4) University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนตทิคัตสหรัฐอเมริกา

(5) University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

(6) University of Southwestern Medical Center ในดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

6) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น

(1) กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐแมริแลนด์

(2) หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

## 7) หน่วยงานของเอกชน ในสหรัฐอเมริกา

- (1) บริษัท Hewlet Packard
- (2) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell
- (3) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm
- (4) บริษัท Gemalto
- (5) บริษัท ViaNett

จากตัวอย่างของการใช้คำว่า การบริหารจัดการ ในต่างประเทศข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า คำว่า การบริหารจัดการ มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โจนาธาน บอสตัน และคณะ (Jonathan Boston) (อ้างใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ 2547: 450 – 451) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) มีความเชื่อว่า การบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากลภาพ หรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชน และการบริหารงานภาครัฐ (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมการผลิต และผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (process accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability of results)
- 2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิม ที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมการผลิต และผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (process accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability of results)
- 3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย
- 4) โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (devolution of centralized power) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน
- 5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลง ในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์ และไม่เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจเชิงนโยบาย และการให้บริการออกจากกันโดยเด็ดขาด
- 6) เป็นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน และให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (outsourcing) รวมทั้งประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้าง และการแข่งขันประมูลงาน (competitive tendering) เพื่อลดต้นทุน และปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ
- 7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของรัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น และกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (corporate image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (monetary incentives) ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และเพิ่มผลผลิต

จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น ผู้ศึกษาวิเคราะห์ว่า นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายไว้คล้ายกันหรือเหมือนกันมาก ในที่นี้ขอให้ความหมายของ การบริหารจัดการ โดยยึดถือความหมายของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ การที่ผู้ศึกษาได้ยึดแนวทางการให้ความหมายของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ข้างต้น เนื่องจากเป็นคำนิยามที่สั้น กระชับ ชัดเจน และครอบคลุมครบถ้วน

สรุป จากการที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ว่า หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบล และ/หรือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภาครัฐ นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความอยู่เย็นเป็นสุข และการกินอยู่แต่เพียงพอดีให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม (ตัวแปรอิสระ)

เนื่องจากกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวข้องกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ซึ่งมาจาก “แนวคิดเกี่ยวกับหลักการสำคัญการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม” ดังนั้น ในหัวข้อนี้จึงเป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ดังนี้

ธรรมনীติ บทที่ 281 (อ้างถึงใน ปรีชา ช่างขวัญสิน, 2548: 33) ทศพิธราชธรรมเป็นธรรมที่สำคัญ ซึ่งอาจมีมาก่อนสมัยพุทธกาล และเป็นที่ยอมรับปฏิบัติและสั่งสอนต่อ ๆ กันมา เช่นเดียวกับ

จักกวัตติวัตรและศีล 5 โดยธรรมเนียม ถือว่า “ผู้ปกครอง ไม่พึงละเลยทศพิธราชธรรม เหล่านี้คือ (1) ทาน (2) ศีล (3) การเสียสละ (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน (10) ความไม่คลาดจากธรรม”

ในพระไตรปิฎก กล่าวถึง ทศพิธราชธรรมไว้ในมหาหังสาชคก ว่า “ดูกรพระยาหงส์ เราพิจารณาเห็นชัคซึ่งอายุอันเป็นอนาคตยังยืนยาวอยู่ เราตั้งอยู่แล้วในธรรม 10 ประการจึงไม่สะดุ้งกลัวปรโลก เราเห็นกุศลธรรมที่ดำรงอยู่ในตนเหล่านี้ คือ ทาน ศีล การบริจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และความไม่พิโรธ” (สุต ขุท, 28/240 อ้างถึงใน ปรีชา ช่างขวัญอิน, 2548: 33)

สมเด็จพระญาณสังวร (2536: 62) แห่งวัดบวรนิเวศวิหาร ในหนังสือ เรื่อง “คำถาม-คำตอบเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เล่ม 1” ได้แสดงปาฐกถาธรรมพิเศษ เรื่อง “ศาสนาและทศพิธราชธรรม” เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ว่า ความเจริญผาสุกหรือความเสื่อมทรามเลวร้ายในประเทศเรา ปัจจุบันมีการวิจัยออกมาแล้วว่า “ข้าราชการ” เป็นองค์กรสำคัญอย่างหนึ่ง ข้าราชการดีมีศีลธรรมหรือมี “ทศพิธราชธรรม” เป็นหลักในการปกครองแล้วประชาชนจะอยู่เย็นเป็นสุข หากข้าราชการไร้ศีลธรรม ปกครองประชาชนนอกกลุ่มนอกแนว “ทศพิธราชธรรม” ประชาชนจะเดือดร้อนทุกหย่อมหญ้า ต้องเข้าป่าถ้ำอวูธรบรามาพึ่งพิงกันของล่างจงผลาญไม่สิ้นสุด นอกจากนี้สมเด็จพระญาณสังวรยังได้กล่าวถึงหลักในการปกครองของข้าราชการและทศพิธราชธรรม อันหมายถึง ธรรมสำหรับพระราชาหรือนักปกครองได้อย่างควรที่ข้าราชการและผู้ปกครองทุกระดับจะรับไว้เป็นสติปัญญาและสติมงคลแห่งตนเนื่องในวันปีใหม่ ทั้งควรใช้เป็นหลักปฏิบัติสืบต่อไปเพื่อความผาสุกของทุกฝ่าย

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2550: 13) ได้แสดงพระธรรมเทศนาเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ ไว้ในหนังสือ เรื่อง “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม: ตามรอยพระยุคลบาทด้วยทศพิธราชธรรม” ว่า แม้ว่าทศพิธราชธรรมจะมีชื่อเรียก “ธรรมสำหรับพระราชา” แต่ประชาชนพสกนิกรทั้งหลาย ก็สามารถนำมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติได้ เมื่อประพฤติตามนั้นแหละจะเกิดโอกาสมากมาย สะดวกคายในการที่พระองค์ทรงดำรงอยู่ในทศพิธราชธรรม ทำให้มีทศพิธราชธรรมเป็นเครื่องคุ้มครองบ้านเมือง บ้านเมืองนี้เต็มไปด้วยทศพิธราชธรรม ขอให้มองกันให้ดี ๆ ว่า ทศพิธราชธรรมนั้น จะสามารถคุ้มครองบ้านเมือง ป้องกันบ้านเมือง พัฒนากันบ้านเมือง ในฐานะที่เป็นธรรมะที่จะช่วย ได้จริง สำหรับทศพิธราชธรรมนั้น กล่าวไว้เป็นหลัก 10 ประการ เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์ เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ สรุปใจความสำคัญของหลัก 10 ประการ ดังนี้

1) “ทานัง” หรือ ทาน เป็นการให้ปันปัจจัยแห่งชีวิต อะไรเป็นปัจจัยของการดำรงอยู่แห่งชีวิตก็ให้ปัจจัยเหล่านั้น ทั้งในทางรูปธรรม นามธรรม ที่เป็นรูปธรรมก็หมายถึง วัตถุสิ่งของ ที่เป็นนามธรรมก็หมายถึง ความรู้ ความฉลาด ความสามารถ ล้วนแต่เป็นปัจจัยแห่งชาติ

2) “สึละ” หรือ สึลิ่ง แปลว่า ภาวะปกติ และเหตุปัจจัยหรือการจัดการที่ทำให้เกิดภาวะปกติ อุปมาเหมือนว่าก้อนหิน ก้อนศิลา มีความเป็นปกติ ความหมายนี้ใช้ได้กับคำว่า สึละ หรือ คีล ที่รักษาสมาทานกันอยู่ เหตุทำให้เกิดความปกติ แล้วก็เกิดความปกติ แล้วก็ผลของความปกติ อยู่กันอย่างสงบสุข

3) “ปริจจาคะ” หรือ การบริจจาค เป็นการให้ในภายใน ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ เป็นการให้สิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน เช่น การละกิเลส เป็นต้น ละความตระหนี่ หวงแหน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ละความเห็นแก่ตน ทาน... ให้วัตถุปัจจัยภายนอก มีตัวผู้รับ บริจจาคะ... ให้ปัจจัยภายในไม่ต้องมีตัวผู้รับก็ได้ ต่างกันไม่ใช่อย่างเดียวกัน ไม่ใช่ทำให้...ให้ด้วยกัน

4) “อาชชวะ” หรือ อาชชวัง คือ ความซื่อตรง ตรงต่อเพื่อนมนุษย์ ตรงต่อหน้าที่การงานแห่งความเป็นมนุษย์ ความซื่อตรงนี้เป็นเหตุให้เกิดความรักสามัคคี ไว้วางใจ ซื่อตรงต่อเพื่อนมนุษย์ก็อยู่กันอย่างสะดวกสบาย ซื่อตรงต่อหน้าที่แห่งความเป็นมนุษย์นี้เป็นความตรงสุดยอด ความเป็นมนุษย์มีหลักเกณฑ์อย่างไร ซื่อตรงต่อความเป็นอย่างนั้น ปฏิบัติเพื่อความเป็นอย่างนั้น

5) “มัททวะ” หรือ มัททวัง แปลว่า ความอ่อนโยน อ่อนโยนต่อบุคคล ซึ่งใคร ๆ ก็ชอบ ความอ่อนโยน อย่าต้องกล่าวถึงมนุษย์เลย แม้แต่สัตว์ก็ยังชอบความอ่อนโยนของบุคคลผู้เป็นเจ้าของ นี่ก็เป็นการอ่อนโยนอาการทางจิต คือ มีจิตที่อบรมไว้ดี มีความอ่อนโยน คล่องแคล่ว ที่จะทำการงานทางจิต จะคิด จะนึก จะรู้สึกละไรก็คล่องแคล่ว เหมือนขี้ผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั้นเป็นอะไรก็ง่ายอย่างนั้น

6) “ตะปัง” หรือ ตะบะ ปกติหมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเผาผลาญกิเลสและความชั่ว โดยประการทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาททั้ง 4 ประการ ก็ได้ เป็นตะบะเผาผลาญกิเลส

7) “อ๊กโกธะ” หรือ อ๊กโกธัง เป็นความไม่โกรธ หรือละเอียดอ่อนกว่านั้น แปลว่า ไม่กำเริบ ไม่กำเริบภายในทำให้ตนลำบาก ไม่กำเริบภายนอกทำให้ผู้อื่นลำบาก ไม่โกรธตัวเอง ไม่โกรธผู้อื่น ก็คือ ไม่กำเริบภายใน ไม่กำเริบภายนอก

8) “อวิหิงสัง” หรือ อวิหิงสา ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน อันกระทบกระทั่งตนเองและผู้อื่น

9) “ขันติ” หรือ ความอดทน รอได้ คอยได้ ไม่กระวนกระวายใจ จะมีความฉลาดเฉลียว ปัญญาวิเศษอย่างไร ถ้าไม่รอได้ ทนได้ ก็จะเปล่าประโยชน์ อีกอย่างหนึ่ง ขันติ แปลว่า ความสมควร สมควรที่จะได้รับความสำเร็จ

10) “อะวิโรธนะ” หรือ อวิโรธนัง แปลว่า ไม่มีอะไรพิรุณที่ผิดไปจากแนวทางแห่ง ความถูกต้อง ที่จะนำมาซึ่งความผิดพลาด คือ อันตราย หรือทุกข์โทษ โดยประการทั้งปวง

พระราชทานมุนี (ปัญญานันทภิกขุ) (2550: 13) แห่งวัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้แสดง ปาฐกถาธรรม เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” (พิมพ์เผยแพร่โดย อุดร ดันติสุนทร ประธานมูลนิธิ ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) โดยแสดงธรรมไว้หัวข้อ “พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการเมือง” ว่า ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงอยู่เหนือ การเมือง แต่พระองค์ก็ได้ทรงปฏิบัติตนเป็นยอดนักการเมือง เป็นนักการเมืองที่มีธรรมะ มีอุดมคติ สูงส่ง ทรงออกปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างเสริมความสุขความสงบในสังคม ส่งเสริมอาชีพของ ประชาชน ช่วยเหลือคนยากคนจนให้มีที่ทำมาหากิน เหล่านี้ ถือว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเมือง เหมือนกัน พุทฺธในแง่ธรรมะ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและครอบครัวของพระองค์ก็ถือว่าเป็น ผู้อยู่ในวงการเมือง เพราะทรงปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างเพื่อประโยชน์สุขของสังคม ย่อมทรงเป็น นักการเมืองประเภทหนึ่ง แต่เป็นนักการเมืองชั้นสูง ไม่หวังผลตอบแทน มีแต่การให้ ทรงทำ ประโยชน์เพื่อความสุขของบุคคลอื่นตามหลักทศพิธราชธรรม

นอกจากนี้ พระราชทานมุนี (ปัญญานันทภิกขุ) ยังได้เสนอแนวทางการพัฒนา ประเทศชาติและประชาชน ไว้ว่า “เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตาย ด้วยกัน ถ้าเรือไปถึงฝั่ง เราก็ตไปถึงฝั่งด้วยกัน ทุกคนจะต้องรู้หน้าที่ ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่ง คือ ความสุข ความเจริญของ ทุกคนตามที่เราปรารถนา สิ่งที่เราต้องการในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคีและความเสียสละ เพื่อประเทศชาติ ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ ความสุขส่วนตัว และพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลัก พระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องปฏิญาณตนว่า เราจะอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์ สิ่งใดอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่เพื่อนมนุษย์ แก่ ประเทศชาติ เราจะ ไม่ส่งเสริมสิ่งนั้น แต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่งนั้น ไม่ให้เจริญออกงามขึ้นในชาติ บ้านเมืองของเรา นี่คือนโยบายและหน้าที่ของผู้บริหารประเทศชาติและของประชาชน เราทุกคน จึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุดกำลัง อย่าเมินเฉย นั่งดูเฉย ไม่เอาใจใส่ ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด



ช่วยกันนึก ให้ยื่นเรียงแถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าวไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่ง  
ทั้งปวง ให้เกิดความสุขความเจริญแก่ชาติบ้านเมืองของเรา”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 34 - 36) กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตาม  
แนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ว่า เดิม ทศพิธราชธรรม หมายถึง ธรรมของ  
พระราชารหรือราชธรรม ที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มีพุทธคำรัสไว้ในพระไตรปิฎก มหาสังฆค  
อันประกอบด้วย 10 ประการ แม้ในอดีต ทศพิธราชธรรมจะได้ชื่อว่าเป็นหลักธรรมที่พระราชารหรือ  
ผู้นำประเทศจะพึงปฏิบัติ และบางคนอาจคิดว่า ทศพิธราชธรรมเป็นของสูงหรือไกลตัว ควรจะเป็น  
เรื่องของพระราชารหรือผู้นำประเทศเท่านั้น แต่ต่อมา ได้มีการขยายขอบเขตการนำทศพิธราชธรรม  
ไปปรับใช้ให้กว้างขวางขึ้น โดยนักบริหารจัดการและสามัญชนก็สามารถยึดถือและนำไปปฏิบัติใน  
ชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นหนทางไปสู่ความดีงาม ความสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าใน  
ชีวิตได้เช่นกัน ฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรมในการบริหารจัดการและ  
ในการดำรงชีวิต 10 ประการที่ผู้บริหารหน่วยงานควรยึดถือเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง หลักทั้ง 10  
ประการของทศพิธราชธรรมถือว่าเป็นหลักการสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม  
ทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ประการ ประกอบด้วย

ข้อที่ 1 ทาน คือ การให้ นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้  
ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้ว อาจจะทำน้ำใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย เช่น ให้กำลังใจแก่ผู้ตกอยู่ใน  
ห้วงทุกข์ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ให้อภัย และปยวาจาแก่  
ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ เป็นต้น

ข้อที่ 2 ศีล หรือ สีสง คือ ความประพฤติที่ดีงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของ  
แต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

ข้อที่ 3 บริจาค หรือ ปะริจาคะ คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตน  
เพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานก็  
ได้ เช่น การบริจาคทุนทรัพย์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการเสียสละร่างกาย อวัยวะหลังตายแล้ว  
เพื่อการศึกษา เป็นต้น โดยทั่วไป การเสียสละไม่ว่าสิ่งใดก็ตาม ถือเป็น การลดความเห็นแก่ตัว  
ซึ่งล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมดีขึ้นทั้งสิ้น

ข้อที่ 4 ความซื่อตรง หรือ อาชวะ คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วย  
ความเป็นคนตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคด โกงหรือหลอกลวงผู้อื่น เช่น ไม่คิดคดทรยศต่อ  
ประเทศชาติและประชาชน หรือไม่นอกราชฎร์บังหลวงทั้งเวลา ทรัพย์สินของหน่วยงานตน แม้จะได้  
ทรัพย์สินไปมากมาย แต่เงินบาปที่ได้ไปก็จะเป็นสิ่งอัปมงคลที่ทำให้ผู้นั้น ไม่เจริญก้าวหน้า ถูกคน  
รุมสาปแช่ง และแม้คนอื่นจะไม่รู้ แต่ตัวผู้กระทำย่อมรู้อยู่แก่ใจ และ ไม่มีวันจะมีความสุขกาย

สบายใจ เนื่องจากเกรงกลัวคนอื่นจะมารู้ความลับตลอดไป ผู้ที่ประพฤติดนด้วยความซื่อตรง แม้ไม่ร่ำรวยเงินทอง แต่จะมั่งคั่งด้วยมิตรที่จริงใจ ตายไปก็ตายตาหลับ ถูกหลานก็ภาคภูมิใจ เพราะไม่ต้องแบกรับความอับอายที่มีบรรพบุรุษเป็นคน โกงชาติบ้านเมือง

ข้อที่ 5 ความอ่อน โยน หรือ มัทวะ คือ ความสุภาพอ่อน โยน มีอัธยาศัยไมตรี และไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่คิดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย เมื่อเป็นเช่นนี้ คนทั่วไปก็จะต้อนรับ เพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ

ข้อที่ 6 ความเพียร หรือ ตปะ คือ การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดยอ ไม่ลดละเบี่ยงหน่ายในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ ความเพียรนี้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จ และยังสอนให้สู้ชีวิต ไม่ถดถอย ท้อแท้ หรือยอมแพ้อะไรง่าย ๆ

ข้อที่ 7 ความไม่โกรธ หรือ อักโกระ คือ การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำได้ยาก แต่ถ้าสามารถฝึกฝน ไม่ให้เป็นคนโมโหง่าย และพยายามระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ จะเป็นประโยชน์หลายอย่าง เช่น ทำให้สุขภาพจิตดี หน้าตาผ่องใส ทำให้รักษามิตรไมตรีกับผู้อื่นไว้ได้ อันมีผลให้คนรักและเกรงใจ

ข้อที่ 8 ความไม่เบียดเบียน หรือ อะวิหิงสา คือ การไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช่อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย และนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยังไม่ควรเบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย มิฉะนั้น ผลร้ายจะย้อนกลับมาสู่ผู้เบียดเบียนและสังคม อย่างที่เห็นกันทั่วไปที่เกิดภัยธรรมชาติต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ไปเบียดเบียนธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม ในขณะที่ไม่เบียดเบียนคนทั่วไป ก็ควรมีความกรุณาแผ่ไปอย่างทั่วถึงด้วย

ข้อที่ 9 ความอดทน คือ ขันติ คือ การทนต่อโลก โกรธ หลง ทั้งกายวาจาใจ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อ และไม่หมดกำลังใจ กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต และทำหน้าที่การงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำความงามความดี ความอดทนจะทำให้ชนะอุปสรรคทั้งปวง ไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ และจะทำให้แกร่งขึ้น เข้มแข็งขึ้น

ข้อที่ 10 ความเที่ยงธรรม หรือ อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวัดด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใด เป็นการทำอะไรด้วยความรอบคอบ ด้วยความถูกต้อง มิใช่ด้วยความถูกใจ รวมตลอดถึงการยกย่องผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบ ขณะเดียวกัน ไม่นินทาหรือไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด

จากการศึกษาความหมายของทศพิธราชธรรมข้างต้น ผู้ศึกษาวิเคราะห์ว่า นักวิชาการทั้งหลายได้ให้ความหมายไว้คล้ายกันหรือเหมือนกันมาก โดยเฉพาะการให้ความหมายของ

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่ได้ให้ความหมายของทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ประการไว้อย่างกะทัดรัด ชัดเจน และครอบคลุมครบถ้วน ในที่นี้จึงได้นำแนวทางการให้ความหมายของทั้ง 2 ท่าน มาสรุปเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ได้เป็น 10 ประการ ดังนี้

1) การให้ทาน หมายถึง การบริจาคทรัพย์สิน หรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมถึงการให้น้ำใจแก่ผู้อื่นด้วย เช่น การให้กำลังใจแก่ผู้ที่ตกอยู่ในห้วงทุกข์ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อภัยและปยวจากแก่ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ เป็นต้น

2) การรักษาศีล หมายถึง ความประพฤติที่ดีงาม อยู่ในศีลในธรรมตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ชีตถีสีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

3) การบริจาค หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งอาจจะเป็นครอบครัว หน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงานก็ได้ เช่น การบริจาคทุนทรัพย์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการเสียสละร่างกาย อวัยวะหลังตายแล้วเพื่อการศึกษา เป็นต้น

4) ความซื่อตรง หมายถึง การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นคนตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดคดโกงหรือหลอกลวงผู้อื่น เช่น ไม่นำราษฎรบังหลวงทั้งเวลา ทรัพย์สินของหน่วยงานตน เป็นต้น

5) ความอ่อนโยน หมายถึง ความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรี และไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย รวมทั้งไม่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย

6) ความเพียร หมายถึง การดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ลดลดเบี่ยงหน่ายในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ

7) ความไม่โกรธ หมายถึง การไม่โมโหหรือ โกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ พยายามระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ

8) ความไม่เบียดเบียน หมายถึง การไม่บีบบังคับกดขี่ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ซึ่งนอกจากไม่เบียดเบียนคนด้วยกันแล้ว ยังรวมถึงการไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์อีกด้วย

9) ความอดทน หมายถึง การทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทั้งกาย วาจา และใจ การอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อ และไม่หมกมัวถึงกาย กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต และหน้าที่การงานต่อไปจนสำเร็จ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี

10) ความเที่ยงธรรม หมายถึง ความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหันไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด ๆ รวมทั้งการไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของนักวิชาการข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เน้นด้านจิตใจเป็นหลัก แต่ในขณะเดียวกัน ก็สามารถใช้ในการถ่วงดุลกับการบริหารจัดการทางด้านวัตถุอีกด้วย รวมทั้งเป็นแนวคิดที่เข้าใจง่าย ชัดเจน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้มีการเผยแพร่และนำไปใช้อย่างกว้างขวางโดยเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ศึกษาจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ โดยการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมที่ใช้ในที่นี้ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมครอบคลุม 10 ประการ หรือ 10 ด้าน ได้แก่ (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นไม่นาน ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การบริหารงานในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ จำนวนประชากร และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนให้อยู่ดีกินดีสมกับปณิธานในการจัดตั้ง ที่ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน อันเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอีกด้วย ภาระหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งต้องประสบกับปัญหามากมาย ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กรเอง และปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ในที่นี้จะได้นำเสนอ (1) แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล และในส่วนท้ายจะได้นำเสนอเกี่ยวกับ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ศึกษา ได้พบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ กองวิชาการและแผนงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง (2539: 98-102) ในรายงานการวิจัย เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” ได้เสนอว่า จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ผู้บริหารระดับอำเภอและจังหวัด และจากการสังเกตการณ์ สามารถประมวลสภาพปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดังนี้

#### 1) ด้านโครงสร้างและระบบงาน หรือการบริหารงานทั่วไป

(1) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ค่อยเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและเคยชินกับรูปแบบการบริหารของสภาตำบลเดิม

(2) การปฏิบัติงานประจำวันยังไม่เป็นระบบ การที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีสถานที่ถาวรเป็นของตนเองและขาดแคลนบุคลากรทำให้การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เป็นระบบและราบรื่นเท่าที่ควร

#### 2) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

(1) ลูกจ้างชั่วคราวยังไม่เข้าใจระบบการปฏิบัติงานประจำวัน ยังรู้สึขาดความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนต่ำ และยังไม่มียกเลิกประกันเรื่องการจ้างงาน ซึ่งกรณีนี้มีแนวโน้มสูงที่ลูกจ้างจะลาออกไปทำงานอื่น

(2) ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐที่ไปดำรงตำแหน่งหรือช่วยปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น พัฒนาการยังไม่มีอำนาจในค้ำกฏหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติทำให้เกิดความกังวลใจและไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ บางคนต้องถอนตัวออกมากลางคัน

#### 3) ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ

(1) การดำเนินการ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ยังมีปัญหาเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้ามามีส่วนได้ส่วนเสีย โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย เช่น ใช้ชื่อบุคคลอื่นเป็นผู้รับจ้างในโครงการเหล่านั้น แต่เจ้าของกิจการที่แท้จริงเป็นคนขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

(2) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน เช่น การก่อสร้างถนนหนทางขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ที่มีพื้นที่ติดกัน ไม่มีการประสานงานในการดำเนินโครงการแต่ละแห่ง

#### 4) ปัญหาด้านการบริหารพัสดุ

(1) ราคาวัสดุครุภัณฑ์ในพื้นที่มักมีราคาสูงกว่าราคากลาง บางประเภทไม่มีในพื้นที่ต้องไปซื้อต่างท้องที่ ทำให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีก

(2) การจัดซื้อจัดจ้างยังไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบ มีการสมยอมหรือฮั้วกัน การเบิกจ่ายเงินยังขาดความรัดกุมรอบคอบ

คำรง วัฒนา และคณะ (2540) “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 15 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.local.moi.go.th> ได้ทำการศึกษาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น และพบว่า ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีประเด็นปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1) ปัญหาความขัดแย้งของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบในการถ่ายโอนอำนาจ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่า 150 ฉบับที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ตัวอย่างความขัดแย้งของกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำคัญในปัจจุบัน คือ ความขัดแย้งระหว่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้กับเขตการศึกษา แต่พระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนและแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้โอนการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2) ปัญหาด้านประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการตามภารกิจเดิม และการเตรียมความพร้อมในการรองรับภารกิจใหม่ที่จะได้รับการถ่ายโอน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มจัดตั้ง ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ปัญหาด้านศักยภาพทางการคลัง ปัญหาการทุจริต ปัญหาความสับสนในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ระหว่างฝ่ายสภาและฝ่ายกรรมการบริหาร รวมทั้งปัญหาความสัมพันธ์หรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายข้าราชการประจำ คือ พนักงานส่วนตำบล เป็นต้น

3) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในมาตราที่ 286 และมาตรา 287 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ที่ให้ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง และมีสิทธิ

เข้าซื้อหรือขอต่อประธานสภาท้องถิ่น เพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่น ได้ ซึ่งนับว่าเป็นการประกันสิทธิขั้นมูลฐานของประชาชนที่จะเข้ามีส่วนร่วมการเมืองในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่การประกาศใช้กฎหมายทั้งสองฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ปรากฏว่ายังไม่มีราษฎรท้องถิ่นใดใช้สิทธิดังกล่าวเลย

วรทัต ลัยนันท์ (2545: 45-55) ในหนังสือ เรื่อง “การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล)” กล่าวว่า เมืองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งที่กระทำผิดในทางทุจริต โดยการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือกระทำไปโดยไม่ได้เจตนา มีความรู้สึกว่ที่กระทำไปนั้นถูกต้องแม้ว่ากระทำไปอย่างไม่ถูกต้อง แต่สายตาของประชาชนกลับมองเห็นว่าเป็นการทุจริต หรือนึกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลของเราน่าจะทุจริต เช่น กรณีดังต่อไปนี้

1) การจัดซื้อจัดจ้างอย่างเร่งรีบ ด้วยมีระยะเวลาเร่งด่วนในการใช้งบประมาณใกล้สิ้นปีงบประมาณ มีความจำเป็นต้องจัดซื้อจัดจ้างเร่งด่วน หาผู้รับเหมาหรือพ่อค้าเสนอราคาที่ดีที่สุดไม่ได้ เมื่อต้องรีบร้อนจึงจำยอมต้องจัดซื้อจัดจ้างด้วยราคาค่อนข้างแพง ทำให้ประชาชนมองเห็นราคาแล้วก็คิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโกงแน่ ๆ จึงต้องให้ความเป็นธรรมกันบ้าง ซึ่งถ้าประชาชนมีส่วนร่วมได้รับทราบความเป็นจริงก็คงมีความเข้าใจไม่คิดไปในทางอกุศลแน่

2) จัดหาเงินสวัสดิการองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีการใช้จ่ายในการต้อนรับแขกผู้ใหญ่หรือให้บริการแก่เจ้าหน้าที่พนักงานของตน หรือต้องมีกิจกรรมจัดงานต่าง ๆ เมื่อมีงานโยธาหรือรับเหมาก่อสร้างก็เรียกค่าคอมมิสชั่น 10 เปอร์เซ็นต์เก็บไว้เป็นค่าใช้จ่าย เป็นเงินสวัสดิการ ก็จะมีเสียงหนาหูออกมาว่าเป็นการคอร์รัปชั่น เพราะทำงานง่าย ๆ โดยได้รับเงินมาก็เก็บไว้เอง เพื่อตนจ่ายเองบ้าง พวกพ้องจ่ายบ้าง กลายเป็นการทุจริต ซึ่งน่าจะทำให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน โดยการออกไปเสร็จเป็นการบริจจาค โดยมิวัตถุประสงค์ว่าให้เงินจำนวน 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นเงินสวัสดิการได้หรือไม่กระทำ ถ้าได้ส่วนลคก็สามารถลงในสัญญาว่ามีการลคให้ 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

3) เกิดการฮั้วกันของผู้รับเหมาก่อสร้าง เพราะผู้รับเหมาอาจจะตั้งบริษัทไว้หลาย ๆ บริษัท และนำบริษัทของตนทั้งหมดเข้าประมูล โดยทราบราคากลาง ก็สามารถกำหนดราคาสูงกว่าตนได้หรือไม่ข่มขู่ แต่เป็นการให้สินบน เรียกว่า ซื้อการประมูลกันเองเป็นค่าป่วยการอันจะทำให้การก่อสร้างราคาสูงมากขึ้น เราชาวบ้านประชาชนรับรู้ก็จะคิดว่านี่องค์การบริหารส่วนตำบลโกงกินตามน้ำ คงได้มากนะคราวนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ว่า การปฏิบัติงาน

ต่าง ๆ ของข้าราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น เช่น การที่ข้าราชการบางส่วนไม่อำนวยความสะดวกและไม่ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางที่รักษาประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น ซึ่งแบ่งสาเหตุของปัญหาได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ปัญหาที่เกิดจากระบบ ปัญหานี้ นับว่ามีความสำคัญเพราะ “การมีระบบที่ดีจะมีส่วนช่วยป้องกันมิให้คนไม่ดีกล้าทำความไม่ดี แต่การมีระบบที่ไม่ดี ไม่เพียงช่วยสนับสนุนให้คนไม่ดีทำความไม่ดีเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น แต่ระบบที่ไม่ดียังจะมีส่วนทำให้คนดีไม่ยอมทำความดี คนดีถูกกลืน คนดีถูกทำลาย และคนดีกลายเป็นคนที่ไม่ดีไปในที่สุด” ตัวอย่างปัญหาที่เกิดจากระบบ เช่น หนึ่ง ปัญหาที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจของไทยที่ให้ความสำคัญอย่างมากกับระบบทุนนิยม วัตถุนิยม และบริโภคนิยมอย่างมาก สอง ปัญหาที่เกิดจากระบบสังคมที่ให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์และระบบเจ้าขุนมูลนาย สาม ปัญหาที่เกิดจากระบบการเมืองที่นักการเมืองเข้าแทรกแซงการบริหารงานของข้าราชการประจำ และ สี่ ปัญหาที่เกิดจากระบบราชการเองที่ยึดถือกฎระเบียบและขั้นตอนมากเกินไป เหล่านี้เป็นต้น ตัวอย่างดังกล่าวนี้ได้มีส่วนสำคัญในการสร้างปัญหาแก่ตัวข้าราชการประชาชน และประเทศชาติ

2) ปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ อาจแบ่งย่อยเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา และปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ

(1) ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำหน่วยงานมีความสำคัญต่อการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มงวด ไม่ปล่อยปละละเลย หน่วยงานนั้นย่อมสร้างปัญหาให้แก่ประชาชนน้อย เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “หัวไม่กระดิก หางไม่ส่าย” เท่าที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาบางส่วนมีจิตใจและพฤติกรรมของความ เป็นเจ้าขุนมูลนาย (bureaucratic habits) ทำให้ประชาชนไม่มีใครอยากเข้าใกล้เพื่อปรึกษาหารือหรือติดต่องานด้วย หรืออาจติดต่อด้วยแต่ขาดความไว้เนื้อเชื่อใจ ไม่สนิทใจ และไม่สบายใจ ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจึงไม่อาจประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

(2) ปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการเอง เช่น ข้าราชการปฏิบัติราชการหรือวงวนการปฏิบัติราชการที่ทำให้ประชาชนเสียหายหรือเดือดร้อน ปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพและไม่คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ยึดถือขั้นตอนมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นทำให้ล่าช้า ไม่อำนวยความสะดวกและไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ขาดความริเริ่ม ไม่กล้าตัดสินใจ รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประชาชน เป็นต้น



### 3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษาเอกสารและการศึกษาในระดับพื้นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พบปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการบริหารจัดการดังที่สรุปไว้แล้วข้างต้น ในส่วนของแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2537: 60-65) ในหนังสือ เรื่อง “จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนในการบริหารงาน โดยมุ่งผลถึงประชาชน และจะเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนอย่างไรให้ได้ผล” ได้จัดการสัมมนาและได้เสนอแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรมสำหรับข้าราชการในอันที่จะก่อให้เกิดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

#### 1) วิธียกย่องคนดีและลงโทษคนชั่ว

(1) มีการประกาศยกย่องข้าราชการดีเด่นและให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ และมีการพิจารณาลงโทษถ้าไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทำให้ไม่มีจิตสำนึก

(2) ทางราชการต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการที่อยู่ในระเบียบและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณได้รับการยกย่อง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(3) ให้รางวัลกับบุคคลที่มีจรรยาบรรณดีเด่น โดยเฉพาะกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยการให้บริการเพื่อเป็นกำลังใจให้กับบุคลากรประเภทนี้ในการให้บริการประชาชน

2) วิธีการตั้งชมรม เช่น ให้แต่ละหน่วยงานตั้งกลุ่มหรือชมรมเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการด้วยตนเอง ด้วยความสมัครใจเพื่อให้เกิดความสามัคคี สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการมีจิตสำนึกในการให้บริการให้เกิดขึ้น และให้มีสื่อกลางแสดงผลงานของแต่ละกลุ่มให้ทราบทั่วกัน เป็นต้น

#### 3) วิธีการสอนงาน

(1) หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแล ให้คำแนะนำตักเตือนให้มีจริยธรรม มีจิตสำนึกในการให้บริการ

(2) รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ยึดระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด กรณีผู้กระทำความผิดต้องมีการลงโทษตักเตือนเพื่อไม่ให้เป็นอย่างที่ไม่ดี ไม่พึ่งช่วยเหลือหรือปกปิดความผิด

(4) ยึดหลักคุณธรรมให้มาก ๆ ในการพิจารณาความดีความชอบให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

## 4) วิธีการประชุมสัมมนา

- (1) จัดประชุมสัมมนาฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- (2) นำผลการประชุมสัมมนาไปสู่การปฏิบัติงานประจำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- (3) ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ผ่านการประชุมสัมมนาและนำมาปฏิบัติเพื่อหาจุดบกพร่องว่าควรจะให้ความรู้เพิ่มเติมจุดใดบ้าง

## 5) วิธีการประชาสัมพันธ์

- (1) ให้มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการ จิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้ประชาชนโดยทั่วไปได้รับทราบและช่วยเป็นหูเป็นตาแทนผู้บังคับบัญชา หากพบสิ่งซึ่งข้าราชการประพฤติผิดจรรยาบรรณและจรรยาบรรณ ก็ให้ช่วยรายงานบอกกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อตักเตือนและแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป

(2) ให้ยึดมั่นในพระบรมราโชวาทพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

- (3) ให้ปลูกฝังศีลธรรม จริยธรรม ตั้งแต่เด็กเพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในวัยเด็กให้เกิดขึ้น

(4) การครองชีวิตให้รู้จักประมาณตน การประหยัด มัชยสถ์ การรักศักดิ์ศรี

## 6) วิธีการควบคุมจากภายนอก

- (1) ให้นุคคลในวิชาชีพเดียวกัน ฝ่ายเป็นกลาง ฝ่ายเหนือ และประชาชนมีการตรวจสอบกันเอง เพื่อให้ข้าราชการรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ ด้วยการตรวจตรา สอดส่องดูแล ส่งคำติชม

(2) ให้มีองค์กรติดตามประเมินผลของข้าราชการทุกระดับ

- (3) ให้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง สนับสนุน นำให้เกิดการบังคับทางสังคม (social sanction) ในการขจัดหรือปราบคนไม่มีจรรยาบรรณ จรรยาบรรณและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

## 7) วิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

(1) จัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณ

(2) สร้างกิจกรรมให้มีการเสียสละมากขึ้น

(3) ให้ไปทำบุญที่วัด หรือไปพักผ่อนชายทะเล

8) วิธีการจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่น บทความทางวิทยุ โทรทัศน์ ไปสเตอร์ แผ่นพับ ป้ายนิทรรศการ ตลอดจนสิ่งพิมพ์ทุกชนิด เพื่อเผยแพร่ความรู้ ทักษะ ค่านิยมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการในระดับต่าง ๆ และแผ่ขยายไปยังข้าราชการระดับอื่นต่อไป เป็นต้น

9) วิธีการจัดสวัสดิการ เช่น ให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่พอสมควรและให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ เช่น ที่พักอาศัย ยานพาหนะ การรักษาพยาบาล เป็นต้น

#### 10) วิธีการรณรงค์

(1) จัดให้มีพิธีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณก่อนเข้ารับราชการและก่อนดำรงตำแหน่งใหม่ทุกครั้งและทุกคน

(2) ให้มีแบบประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและจิตสำนึกของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

(3) ประเมินผลการปฏิบัติงานภายในและภายนอกสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น

(4) รณรงค์เพื่อแลกเปลี่ยนค่านิยม ทักษะคิ ที่ไม่ถูกต้องของข้าราชการ สร้างความศรัทธา ความภูมิใจในศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ โดยใช้สังคมโดยส่วนรวม สิ่งแวดล้อมที่ดี เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

#### 11) วิธีการปรับปรุงระบบการบริหารงาน

(1) แบ่งกลุ่มงานในองค์กรให้ชัดเจน

(2) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาให้ความคิดความชอบ ใครทำดีมีประสิทธิภาพให้ 2 ชั้น ใครทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็ให้แง่คิดความดีความชอบ

(3) ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาชั้นประถมศึกษาและอนุบาล ในเรื่องจรรยาบรรณ ให้เกิดมีจิตสำนึกในเรื่องต่าง ๆ เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดขึ้น

12) วิธีปฏิบัติด้วยตนเอง ให้ข้าราชการได้มีโอกาสปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณด้วยตนเอง เช่น การเข้าวัดรับศีล ฟังธรรม การร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่ โดยให้ทำอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ดำรง วัฒนา และคณะ (2540) ในเอกสาร เรื่อง “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 15 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.local.moi.go.th> ได้ทำการศึกษาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น และพบปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการบริหารจัดการ จึงได้เสนอตัวแบบที่เหมาะสมของระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี (good local governance) ที่ประกอบด้วยเครือข่าย

(network) ความร่วมมือของภาครัฐ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจเอกชนและประชาสังคม โดยมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1) มีการจัดระบบบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักของความร่วมมือ หลักของความรับผิดชอบและหลักของความคุ้มค่า เพื่อเป็นกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน โดยแต่ละภาคส่วนควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

(1) ภาครัฐ มีการปรับบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่มี ความโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีประสิทธิภาพไปสู่ประชาชน มีค่านิยม ทศนคติและวิธีการทำงานที่ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างราบรื่น

(2) ภาคธุรกิจเอกชน มีกติกางานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และเป็นธรรมกับลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระบบการตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการให้บริการ สามารถร่วมทำงานกับภาครัฐและประชาชนอย่างราบรื่น

(3) ภาคประชาชน ทั้งระดับปัจเจกชนและระดับกลุ่มประชาคม ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการของการบริหารจัดการที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล

2) ความสัมพันธ์ของเครือข่ายต่าง ๆ ในท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ (public services) ที่มีความหมายครอบคลุมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ (non-state actors) เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยแต่ละภาคส่วนจะมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กันอย่างต่อเนื่อง มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (interdependence) เพราะแต่ละภาคในท้องถิ่นมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเป้าหมายกันอยู่ตลอดเวลา โดยมีรากฐานจากการเชื่อใจกัน (trust) และการใช้กฎเกณฑ์ที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อการต่อรองและตกลงกัน และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเป็นอิสระจากรัฐในระดับหนึ่ง เนื่องจากเครือข่ายดังกล่าวไม่ใช่สิ่งที่รัฐสร้างขึ้น แต่เป็นการก่อตัวขึ้นมาเองโดยอิสระ และสัมพันธ์กันในแนวราบ เหตุที่รัฐ ไม่มีอำนาจเหนือเครือข่าย จึงทำให้รัฐไม่สามารถชี้ทิศทางของเครือข่ายได้ทั้งหมด (imperfectly) แต่จะใช้วิธีทางอ้อมในการกระตุ้นและส่งเสริม เช่น ปรึกษาหารือตกลง การสนับสนุนงบประมาณให้ทำหน้าที่เสริม เป็นต้น

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ศักยภาพและขีดความสามารถ บุคลากร มาตรฐานทางจริยธรรมและศีลธรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการให้บริการสาธารณะในท้องถิ่นตามหลักบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักของความร่วมมือมีส่วนร่วม หลักของความรับผิดชอบและหลักของความคุ้มค่า การกระจายอำนาจ และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) มีการจัดแบ่งภารกิจที่ชัดเจนระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น และระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยทั้งสามส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม สนับสนุนซึ่งกันและกัน

(2) ท้องถิ่นมีระบบการรับประกันความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (public accountability) ในรูปของการกำหนดความโปร่งใสและมาตรฐานด้านศีลธรรม รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้ให้บริการ

(3) ท้องถิ่นมีการพัฒนาขีดความสามารถในเชิงสถาบัน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการพัฒนาทักษะและความชำนาญการ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การต่อต้านการคอร์รัปชัน และการใช้เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ กรณีประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า การกระจายอำนาจไม่ได้เป็นการประกันว่าจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีเสมอไป เพราะนอกจากอำนาจการบริหารภารกิจ บุคคล และทรัพยากรที่ถ่ายโอนให้ท้องถิ่นแล้ว สิ่งที่เป็นอย่างยิ่ง คือ ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และความมีวิสัยทัศน์ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วย

(4) ท้องถิ่นมีกลไกและระบบการตรวจสอบโดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน สื่อมวลชน ประชาชน เครือข่ายประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการถ่วงดุล (check & balance)

4) มีการก่อตัวและสร้างเครือข่ายภายในท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยภาคีต่าง ๆ ได้แก่ ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งชุมชนดั้งเดิม ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา เพื่อเป็นภาคีในการพัฒนาท้องถิ่น โดยการสนับสนุนของภาครัฐ เช่น การให้คำปรึกษานับสนุนเทคนิควิชาการ เทคโนโลยี งบประมาณ สำหรับทำหน้าที่แทนภาครัฐ เป็นต้น

นอกจากนี้ คำรณ วัฒนา และคณะ ยังได้มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี และแก้ไขประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการกระจายอำนาจในปัจจุบัน ดังนี้

1) การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีจะต้องอาศัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รักษาผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อท้องถิ่นตามความต้องการหรือความประสงค์ของประชาชน การที่

จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อประชาชนได้นั้น ระบบอื่น ๆ ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะด้วย เช่น การเมืองก็ต้องสร้างความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ในทางการเมือง (political accountability) ระบบราชการก็ต้องสร้างความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ในทางการบริหารราชการ (bureaucratic accountability) จนถึงธุรกิจเอกชนก็ต้องสร้างความรับผิดชอบต่อสาธารณะในทางธุรกิจ (business accountability) สอดคล้องกันเป็นระบบเดียวกัน ภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องใช้กลไกของรัฐในการสนับสนุนด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจ การกำหนดนโยบายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติ เช่น การพัฒนาราชการส่วนภูมิภาคเพื่อรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

2) ควรเร่งแก้ไขความขัดแย้งของกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการเร่งรัดให้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจะทำให้ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นของไทย มีทิศทางสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวม ทั้งในด้านการปรับบทบาท และการจัดแบ่งภารกิจของราชการส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน รวมทั้งแนวทางในการให้ภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในขณะที่ภาคประชาชนจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและกระบวนการพัฒนาภายใต้ นโยบายพัฒนาสังคม และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

3) ควรติดตามประเมินผลแผนงาน โครงการที่ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ความช่วยเหลือจากต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนาระบบบริหารจัดการท้องถิ่น ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว รวมทั้งโครงการนำร่องที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น การวางผังเมือง การจัดการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงการนำร่องการกระจายอำนาจด้านการจัดบริการสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อนำบทเรียนที่ได้รับมาเรียนรู้ แก้ปัญหา ทบทวนและพัฒนานโยบายต่อไป

4) การให้การศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่นและสาธารณะชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นโดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นในฐานะเจ้าของบ้าน ซึ่งจะเป็นก้าวที่สำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 427) ใน “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ได้เสนอแนว โนม์ของการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ไว้ ดังนี้

1) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก โดยแสดงเจตนารมณ์ หรือเน้นเตือนว่า หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น แนวโน้มการบริหารจัดการเช่นนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประชาชนได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ในเวลาเดียวกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่า ประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและประชาชนมีคุณภาพสูงขึ้น

3) กระจายการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้กว้างขวาง ทั่วถึง และใกล้ชิด ประชาชนมากขึ้น ในอดีตการให้บริการสาธารณะที่กระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่หรือบางจังหวัด แนวโน้มการบริหารจัดการ เช่นนี้ ย่อมสนับสนุนให้จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์มีเพิ่มมากขึ้น

4) สนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นงานกว้างขวาง ถ้าพึ่งเพียงภาครัฐไม่อาจดำเนินงานให้สำเร็จได้ง่าย ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วย โดยภาคเอกชนอาจเป็นบริษัทห้างร้าน หรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (non-governmental organization หรือ NGO.) เช่น สมาคม หรือมูลนิธิ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ การบริหารจัดการในอนาคตที่เน้นด้านการให้บริการประชาชนดังกล่าว

5) สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และสร้างความเป็นธรรมในสังคมเพิ่มมากขึ้น แนวโน้มการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ไม่อาจละเลยหลักการนี้ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540)

6) สนับสนุนช่วยเหลือคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพิ่มมากขึ้น แนวโน้มการบริหารการพัฒนาในอนาคตไม่อาจเน้นไปที่ผู้รับบริการที่มีสภาพปกติเท่านั้น แต่จะให้ความสำคัญกับผู้รับบริการที่ยากจน ผู้ด้อยโอกาส สตรี เด็ก คนชรา และคนพิการเพิ่มมากขึ้นด้วย พร้อมกันนั้น ผู้ด้อยโอกาสจะเข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาเป็นตัวแทนมากขึ้นเพื่อแสดงถึงปัญหาและความต้องการให้ปรากฏและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงประเด็น เช่น การเข้าเป็นตัวแทนในการออกกฎหมาย หรือเข้าเป็นกรรมการในคณะกรรมการของหน่วยงานของรัฐ

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2550 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังกล่าวไว้ในบทความ “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” คืบค้นวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ว่า แนวทางการพัฒนาข้าราชการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบและตัวข้าราชการนั้น มีดังนี้

1) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบในวง

ราชการมาจากข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรมซึ่งอาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และ  
 อุดมการณ์ก็ได้ โดยจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
 ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรือคเว้นการกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการอันส่งผล  
 กระทบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน  
 โดยรวม กอปรกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมี  
 ประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเนื่องจากการเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง  
 พัฒนาหรือสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์กร  
 เอกชน และสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมและจริยธรรมของข้าราชการ  
 เพิ่มมากขึ้น

2) สนับสนุนให้ดำเนินคดีและลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติ  
 ของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด และรวดเร็ว โดยดำเนินการกับข้าราชการทุกระดับ การ  
 สนับสนุนเช่นนี้จะมีส่วนป้องกันมิให้ข้าราชการคิดและปฏิบัติราชการในทางมิชอบ เพราะกลัวเกรง  
 ว่าจะต้องถูกลงโทษ

3) คัดค้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคมและ  
 เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง  
 และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ตัวอย่างค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วใน  
 สังคมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เช่น หนึ่ง ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทาง  
 มิชอบ สอง ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ สาม ค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าของคน  
 ใต้ ค่านิยมในการประจบสอพลอ ห้า ค่านิยมที่ชอบความสะดวกสบายและเกียจคร้าน หก ค่านิยม  
 แบบปัจเจกชนนิยม และ เจ็ด ค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม สำหรับตัวอย่างค่านิยมที่ส่งเสริมการ  
 พัฒนาประเทศ เช่น หนึ่ง ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต สอง ค่านิยมในระบบคุณธรรม สาม ค่านิยม  
 ในหลักประชาธิปไตย สี่ ค่านิยมที่ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล ห้า ค่านิยมในความประหยัดและ  
 ขยัน หก ค่านิยมของการรวมกลุ่ม และ เจ็ด ค่านิยมในระเบียบวินัย

4) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ โดยใช้  
 วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับการประพฤติตัวเป็น  
 แบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชามี 10 ข้อ ดังนี้ หนึ่ง เป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับ  
 การทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรระมัดระวัง หรือบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์  
 สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สิน  
 เงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือ  
 ผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต สอง เสียสละประ โยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม สาม ดำรง



ตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ สู้ มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง นินทา และประณาม แปด มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ และในการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เก้า ปฏิบัติราชการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน และ สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำในการบริหารงานเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่นนี้สอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

**สรุป** จากปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดตั้งมาเพียงไม่นาน ยังคงมีปัญหาการบริหารจัดการหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการทั่วไป หรือด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการสูงขึ้นในเวลาอันใกล้

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการข้างต้น ผู้ศึกษาจะนำเสนอสาระสำคัญเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะ และการอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

#### 4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### ในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในเชิงเปรียบเทียบ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบล

ตามที่กฎหมายกำหนด ในที่นี้จะได้นำเสนอเกี่ยวกับความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และในส่วนท้ายจะได้นำเสนอเกี่ยวกับความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่นำมาเป็นตัวอย่าง คือ องค์การบริหาร ส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ในเชิงเปรียบเทียบ

#### 4.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

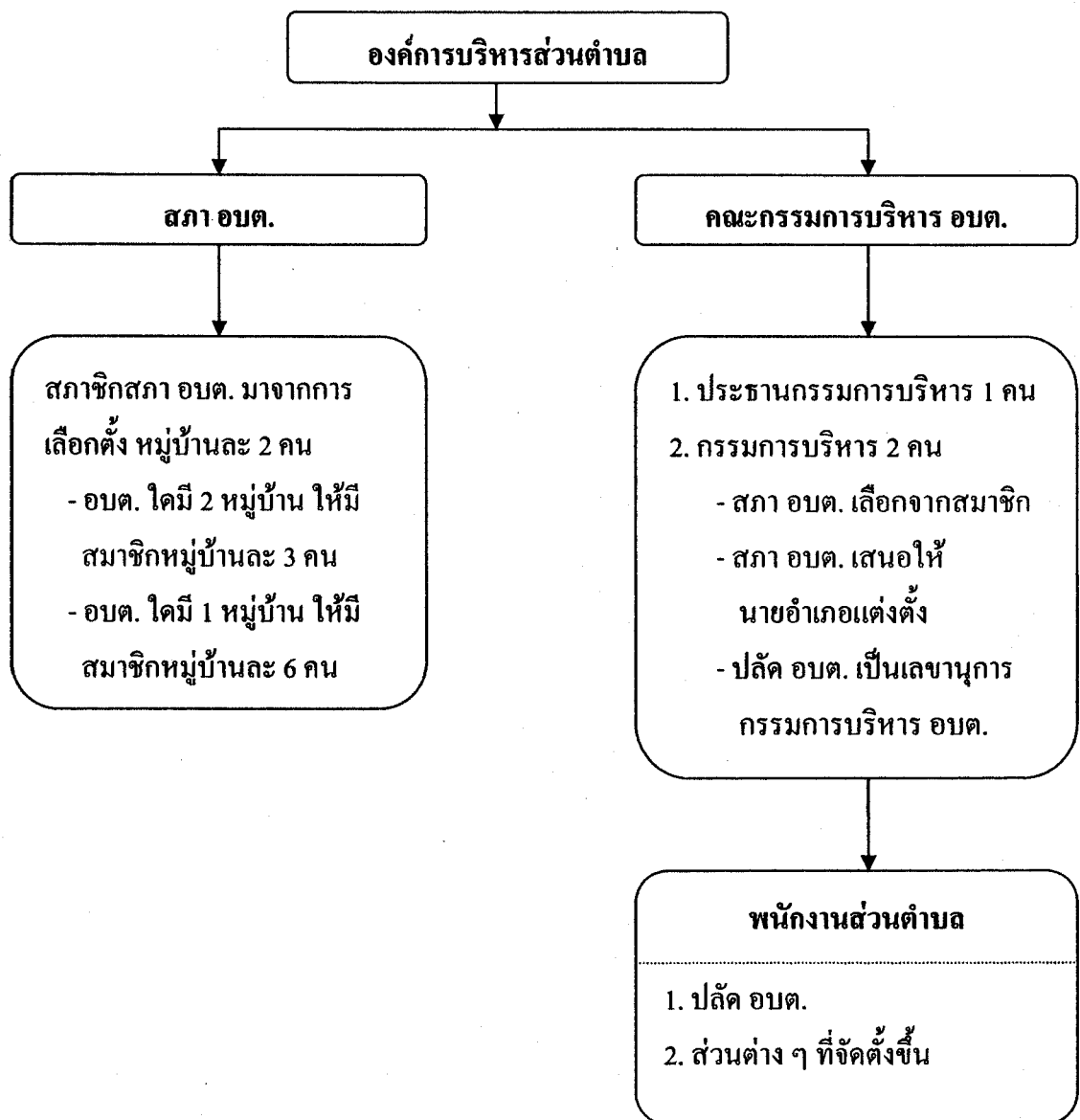
จากการที่สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่าง เท่าที่จะเป็น ประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม อันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยด้วยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้นนั้น ต่อมาในวันที่ 1 มีนาคม 2509 กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 275/2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและ หมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกัน เช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการ เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบล และให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตาม ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น และเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม สภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็น หน่วยหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถ รองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล โดย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537

#### 4.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย

- 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สรุปโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้น

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ

1) ฝ่ายการเมือง ได้แก่ ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2) ฝ่ายประจำ คือ ผู้ที่จะนํานโยบาย ซึ่งกำหนดโดยฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในฝ่ายนี้จะประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ (1) พนักงานส่วนตำบล (2) ลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง (3) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้มาดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม

กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดจัดแบ่งส่วนการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และในส่วนราชการจะมีการกำหนดหน้าที่และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือผู้ปฏิบัติงานประจำไว้ด้วย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะต้องมีส่วนราชการอย่างน้อย 3 ส่วน ดังนี้

1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ และงานอื่น ๆ

2) กองหรือส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) กองช่างหรือส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานโยธา เช่น งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ

งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดตั้งกองหรือส่วนราชการเพิ่มขึ้นได้อีกตามความเหมาะสม ดังนี้

1) กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ เช่น หัวหน้ากองหรือหัวหน้าส่วนส่งเสริมการเกษตร นักวิชาการเกษตร และนักบริหารการเกษตร เป็นต้น

2) กองหรือส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น งานบริหารการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานการศึกษานอกระบบ ตลอดจนงานพัฒนาเด็กและเยาวชน

3) กองหรือส่วนสาธารณสุขหรือสิ่งแวดล้อม มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ เช่น หัวหน้ากองหรือหัวหน้าส่วนสาธารณสุขหรือสิ่งแวดล้อม เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน นักบริหารงานสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล เป็นต้น

การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถกำหนดขนาดตามรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีรายได้เกิน 20 ล้านบาทขึ้นไป

2) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ตั้งแต่ 6 - 20 ล้านบาท

3) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ตั้งแต่ 150,000 บาท - 6 ล้านบาท

#### 4.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

นอกจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นแล้ว การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1) พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

2) พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

3) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522

4) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

5) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2507

6) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

#### 4.4 ข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในเชิงเปรียบเทียบ

ในหัวข้อนี้จะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการในเชิงเปรียบเทียบ โดยสรุปเปรียบเทียบภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบภาพรวมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตาม ข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่

หัวข้อที่นำมาเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
<b>1. ข้อมูลพื้นฐาน</b>		
1.1 ความเป็นมา	ตำบลในคลองบางปลากดเป็น 1 ใน 4 ตำบลของอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้รับการจัดตั้งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538	ตำบลบางกระสอบเป็น 1 ใน 6 ตำบลของอำเภอพระประแดง ได้รับการจัดตั้งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2539
1.2 ที่ตั้ง	ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอพระสมุทรเจดีย์ไปตามแนวถนนประมาณ 4 กิโลเมตร ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน	ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอพระประแดง และอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอพระประแดง ประมาณ 6 กิโลเมตร ประกอบด้วย 11 หมู่บ้าน

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หัวข้อที่นำมา เปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
1.3 พื้นที่	เนื้อที่ของตำบล 14.5 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 9,062.5 ไร่	เนื้อที่ของตำบล 2.36 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,247 ไร่
1.4 อาณาเขตตำบล	ทิศเหนือ ติดกับ เทศบาลเมืองลัดหลวง อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ ทิศใต้ ติดกับ เทศบาล ต.แหลมฟ้าผ่า อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ ทิศตะวันออก ติดกับ เทศบาล ต.พระ สมุทรเจดีย์ อ.พระสมุทรเจดีย์ จ. สมุทรปราการ ทิศตะวันตก ติดกับ อบต.บ้านคลอง สวน อ.พระสมุทรเจดีย์ จ. สมุทรปราการ	ทิศเหนือ ติดกับ ต.บางน้ำผึ้ง อ.พระ ประแดง จ.สมุทรปราการ ทิศใต้ ติดกับ ต.ทรงคนอง อ.พระ ประแดง จ.สมุทรปราการ และแม่น้ำ เจ้าพระยา ทิศตะวันออก ติดกับ แม่น้ำเจ้าพระยา ทิศตะวันตก ติดกับ ต.บางยอ อ.พระ ประแดง จ.สมุทรปราการ
1.5 จำนวนประชากรของ ตำบล	จำนวนประชากรในพื้นที่ของ อบต. 48,826 คน และจำนวนหลังคาเรือน 16,209 ครัวเรือน	จำนวนประชากรในพื้นที่ของ อบต. 2,489 คน และจำนวนหลังคาเรือน 757 ครัวเรือน
1.6 ข้อมูลอาชีพของ ตำบล	อาชีพรับจ้าง อาชีพค้าขาย และอาชีพ การเกษตรกรรม (เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ชายฝั่ง)	อาชีพหลัก รับจ้างในโรงงาน อุตสาหกรรม รับราชการ ค้าขายและ เกษตรกรรม

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หัวข้อที่นำมา เปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
1.7 สภาพทั่วไปของ ตำบล	สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มปากแม่น้ำ ทะเลท่วมถึง มีประชากรหนาแน่นมี ประชากรแฝงมาก มีโรงงาน อุตสาหกรรมจำนวนมาก	ตำบลบางกระสอบเป็นพื้นที่ราบลุ่ม เป็นที่รักจืดรักเค็ม ใกล้เคียงปากอ่าว ปากน้ำ ที่ติดกับทะเล ได้ชื่อว่า “สวนป่า บางกระสอบ” ศัพท์ศาสตร์เรียกว่า วน อุทยานบางกระสอบ ซึ่งยังสะพรั่ง พร้อมสมบูรณ์ไปด้วย พฤษชาติ ดิน ชาติ แมกไม้ พรรณไม้น้อยใหญ่ หลากหลาย อนุสาวรีย์สวนเขียวจี บางกระสอบหนึ่งในหกกระเพาะหมู อันเป็นเขตรอบปริมณฑล ที่ยัง หลงเหลืออยู่ให้เห็นเวลานี้ ร่มรื่น สราญใจปกคลุมแวดล้อมไปด้วยป่าไม้ ชายเลน ลำพู ลำแพน โพทะเล ตีนเป็ด (พญาสัตบรรณ) เต่าร้าง จิก กล้วย ทองกลาง (โกวิทาร) หูกวาง จาก เหงือกปลาหมอ สะเดา ขี้เหล็ก ข่อย ขลุ่ย ฯลฯ เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ



## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หัวข้อที่นำมา เปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
1.8 สภาพภูมิประเทศ	สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มปากแม่น้ำทะเลท่วมถึง มีคลองบางปลากดเป็นคลองสายหลัก และคลองย่อยๆ ไหลลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยาได้โดยตรง ถนนสุขสวัสดิ์เป็นถนนสายหลักและถนนส่วนมากเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก การใช้ประโยชน์ที่ดินบริเวณนี้โดยทั่วไปเป็น โรงงานอุตสาหกรรม หมู่บ้านจัดสรร และบ้านเช่าจำนวนมาก	พื้นที่ตำบลบางกระสอบเป็นที่ราบลุ่มปากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่เกิดจากการทับถมของตะกอนหนา มีดินอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร ระดับความสูงของพื้นที่ประมาณ 0.5-1.5 เมตร และมีความลาดเอียงโดยเฉลี่ยต่ำกว่า 1% ลักษณะของชั้นดินในช่วงบนความลึกประมาณ 0-1.5 เมตร จะเป็นดินเหนียวอ่อนตัว มีความสามารถในการอุ้มน้ำและรับน้ำหนักแรงต่ำมาก ประมาณ 0.5-3 ตัน ต่อตารางเมตร เมื่อรับน้ำหนักจะมีการยุบตัวได้ง่าย นอกจากนี้ ยังมีลำคลองอยู่ทั่วไป เดิมประชากรใช้พื้นที่ทำการเกษตรได้ดี แต่ปัจจุบันเกิดภาวะน้ำท่วมขังทุกปี ทำให้สภาพพื้นที่ทำการเกษตรเสียหายเป็นจำนวนมาก
2. โครงสร้าง	แบ่งส่วนราชการภายใน อบต. เป็น 6 ส่วน คือ 1. สำนักงานปลัด อบต. 2. ส่วนการคลัง 3. ส่วนโยธา 4. ส่วนสวัสดิการสังคม 5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	แบ่งส่วนราชการภายใน อบต. เป็น 3 ส่วน คือ 1. สำนักงานปลัด อบต. 2. ส่วนการคลัง 3. ส่วนโยธา

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หัวข้อที่นำมา เปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติ งานในองค์การ บริหารส่วนตำบล	1. ฝ่ายการเมือง 26 คน 2. ฝ่ายประจำ 118 คน รวม 144 คน	1. ฝ่ายการเมือง 22 คน 2. ฝ่ายประจำ 18 คน รวม 40 คน
2.2 รายได้รวมเงิน อุดหนุน*	144,150,835.10 บาท	10,407,792.02 บาท
3. อำนาจหน้าที่	มีการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่ กำหนดตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>วิสัยทัศน์</u> องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดจะต้องเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร บริการ และการพัฒนา เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรมของตำบล	มีการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ที่ กำหนดตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>วิสัยทัศน์</u> องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบมุ่งพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางกระสอบสู่ “สภาพแวดล้อมเดิม ๆ เพิ่มเติมการ พัฒนา ชาวประชามิรายได้ ใช้ ธรรมชาติให้เป็นประโยชน์ เพิ่ม ความสุข ลดปัญหา ก้าวหน้าสู่ความ เจริญ”

หมายเหตุ \* ข้อมูลจากมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2548

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย อาจเรียกว่า ระเบียบวิธีวิจัย ก็ได้ ระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนทำให้การศึกษาเป็นระบบ ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น เป็นส่วนที่แสดงให้ผู้อ่านทราบ และเข้าใจวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นสากล และเป็นที่ยอมรับ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ “เทคนิค การเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 25 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้ศึกษาได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงาน

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อนี้ ออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายในการศึกษารั้งนี้ทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จังหวัดสมุทรปราการ รวมจำนวน 184 คน (ข้อมูลจาก รายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ประจำปี 2549)

ประชากรประเภทที่หนึ่ง จำนวน 184 คน ข้างต้นนี้ แบ่งเป็น

- องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด 144 คน

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ 40 คน

ประเภทที่สอง ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ รวมจำนวน 51,315 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ “ข้อมูลทั่วไป” ค้นคืนวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.tambol.com>)

ประชากรประเภทที่สอง จำนวน 51,315 คน ข้างต้นนี้ แบ่งเป็น

- องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด 48,826 คน

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ 2,489 คน

รวมประชากรทั้ง 2 ประเภท ได้จำนวน (184+51,315) 51,499 คน

สำหรับเหตุผลที่เลือกเปรียบเทียบเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ได้พิจารณาจากจำนวนประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 32 แห่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง	จำนวนประชากร
1. อบต. บางบ่อ อ. บางบ่อ	14,440
2. อบต. บ้านระกา อ. บางบ่อ	6,704
3. อบต. บางพลีน้อย อ. บางบ่อ	8,839
4. อบต. บางเพรียง อ. บางบ่อ	12,880
5. อบต. คลองด่าน อ. บางบ่อ	19,169
6. อบต. เปรัง อ. บางบ่อ	4,334
7. อบต. คลองนิมยตรา อ. บางบ่อ	2,960
8. อบต. บางพลีใหญ่ อ. บางพลี	45,824
9. อบต. บางแก้ว อ. บางพลี	36,898
10. อบต. บางปลา อ. บางพลี	26,330
11. อบต. บางโฉลง อ. บางพลี	17,262
12. อบต. ราชاتهวะ อ. บางพลี	21,107

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล 32 แห่ง	จำนวนประชากร
13. อบต. หนองปรี้อ อ. บางพลี	2,510
14. อบต. บางเสาธง อ. บางเสาธง	23,984
15. อบต. ศิริษะจรเข้ใหญ่ อ. บางเสาธง	6,311
16. อบต. ศิริษะจรเข้ใหญ่ อ. บางเสาธง	5,757
17. อบต. บางยอ อ. พระประแดง	10,868
18. อบต. บางกะเจ้า อ. พระประแดง	5,304
19. อบต. บางน้ำผึ้ง อ. พระประแดง	4,688
20. อบต. บางกระสอบ อ. พระประแดง*	2,489
21. อบต. บางกอบัว อ. พระประแดง	7,319
22. อบต. ทรงคนอง อ. พระประแดง	8,493
23. อบต. นาเกลือ อ. พระสมุทรเจดีย์	9,026
24. อบต. บ้านคลองสวน อ. พระสมุทรเจดีย์	8,682
25. อบต. แหลมฟ้าผ่า อ. พระสมุทรเจดีย์	8,232
26. อบต. ในคลองบางปลากด อ. พระสมุทรเจดีย์**	48,826
27. อบต. บางเมือง อ. เมือง	15,749
28. อบต. แพรกษา อ. เมือง	15,357
29. อบต. บางโปรง อ. เมือง	8,181
30. อบต. บางค้วน อ. เมือง	8,716
31. อบต. เทพารักษ์ อ. เมือง	21,882
32. อบต. แพรกษาใหม่ อ. เมือง	7,382

หมายเหตุ “ข้อมูลทั่วไป” คำนวณวันที่ 12 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.tambol.com>

\* องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรน้อยสุด

\*\* องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรมากที่สุด

**หมายเหตุ** องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีทั้งสิ้น 32 แห่ง สำหรับเหตุผลที่เลือกเปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการนั้น เนื่องจากได้พิจารณาจากจำนวนประชากรมากที่สุดและน้อยสุด ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล และผลจากการสืบค้นข้อมูลปรากฏว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 1 คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรด ตั้งอยู่ในอำเภอพระสมุทรเจดีย์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 48,826 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรน้อยสุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ตั้งอยู่ในอำเภอพระประแดง มีประชากรทั้งสิ้น 2,489 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แบ่งเป็น 2 ประเภทเช่นกัน ได้แก่

**ประเภทที่หนึ่ง** บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมจำนวน 155 คน ในที่นี้ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำให้หมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้

1) **ฝ่ายการเมือง** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2) **ฝ่ายประจำ** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เป็นผู้ที่จะนำนโยบายซึ่งกำหนดโดยฝ่ายการเมืองไปปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในฝ่ายนี้จะประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ (1) พนักงานส่วนตำบล (2) ลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง และ (3) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้มาดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม

กลุ่มตัวอย่างประเภทที่หนึ่ง จำนวน 155 คน ข้างต้นนี้ แบ่งเป็น

- องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรด 117 คน
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ 38 คน

ประเภทที่สอง ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง  
ดังกล่าว รวมจำนวน 1,117 คน

กลุ่มตัวอย่างประเภทที่หนึ่ง จำนวน 1,117 คน ข้างต้นนี้ แบ่งเป็น

- องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด 617 คน

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ 500 คน

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภทข้างต้นนี้ หรือจำนวน 155 คน และ 1,117 คน นี้ ได้มา  
จากการคำนวณโดยใช้ “สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)” ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และ  
ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.04 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.04

แทนค่าจากสูตร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่าย  
ประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด

$$= \frac{144}{1 + 144(0.04)^2}$$

$$= 117 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

$$= \frac{40}{1 + 40(0.04)^2}$$

$$= 38 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากด

$$= \frac{48,826}{1 + 48,826(0.04)^2}$$

$$= 617 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบ

$$= \frac{2,489}{1 + 2,489(0.04)^2}$$

$$= 500 \text{ คน}$$

จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรดังกล่าวทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น  
บุคลากรฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 155 คน  
ซึ่งรวมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง จำนวน  
1,117 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 1,272 คน หลังจากแจกแบบสอบถามตามจำนวน  
ดังกล่าวนี้ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาได้ 1,247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.03 ของกลุ่มตัวอย่าง  
ทั้งหมด ดังสรุปไว้ในตารางที่ 3.2



ตารางที่ 3.2 ประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง  
จำแนกตาม องค์การบริหารส่วนตำบลบางปลากรด และองค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบ

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ต้องการ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวม ได้จริง (คน)
<b>1. อบต. ในคลองบางปลากรด</b>			
1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. ทั้งฝ่ายการเมืองและ ฝ่ายประจำ	144	117	92
1.2 ประชาชนใน อบต.	48,826	617	617
<b>รวม</b>	<b>48,970</b>	<b>734</b>	<b>709*</b>
<b>2. อบต. บางกระสอบ</b>			
2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. ทั้งฝ่ายการเมืองและ ฝ่ายประจำ	40	38	38
2.2 ประชาชนใน อบต.	2,489	500	500
<b>รวม</b>	<b>2,529</b>	<b>538</b>	<b>538*</b>
			<b>1,247*</b>
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>51,499</b>	<b>1,272</b>	[คิดเป็นร้อยละ 98.03 ของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด (1,272)]

หมายเหตุ \* ตัวเลขจำนวนนี้ จะนำไปใช้ในการคำนวณเป็นค่า n ในบทที่ 4

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีดังนี้

ประเภทที่หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจึงน่าจะมีความใกล้ชิด มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก

ประเภทที่สอง ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นผู้ที่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งดังกล่าว และได้รับบริการสาธารณะจากองค์การบริหารทั้ง 2 แห่งด้วย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่จะเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือได้

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องด้วย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นแนวทางในการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง หัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อย่อย ได้แก่

(1) หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม

### 2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 คำนำถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎี

ในการตั้งข้อคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา จำนวน 2 คน นอกจากนั้น ยังขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัดตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1977: 174) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3	เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน	2.33 - 3.00	คะแนน
2	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน	1.67 - 2.32	คะแนน
1	เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน	1.00 - 1.66	คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่านั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มีดังนี้

1) ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่ายที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

2) ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

3) ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

4) ง่ายต่อผู้อ่านหรือนำผลการศึกษาวิจัยไปศึกษา

5) ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเชื้อ ช้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้นำเบื่อในการอ่านงานวิจัย

6) ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7) ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้บ่อยครั้งในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

8) มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี 2529: 310-311; ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ 2545: 377) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดและนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาคั้งนี้จึงประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทน หรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเนื้อหา และสาระที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ด้วย โดยเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดและข้อคำถามเปิด

ในส่วนของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องประเภทของผู้ตอบ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ หรือ 10 ด้าน ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ใน

หนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่ (1) การให้ทาน (2) การรักษาสีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 31 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 10 ด้าน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 10 ด้าน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม ท้ายสุดเป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามเปิดเพียงข้อเดียวของแบบสอบถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม ดังที่กล่าวแล้วว่า การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดย

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) จ.ส.ต. ธนาวัฒน์ นารีผล ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด

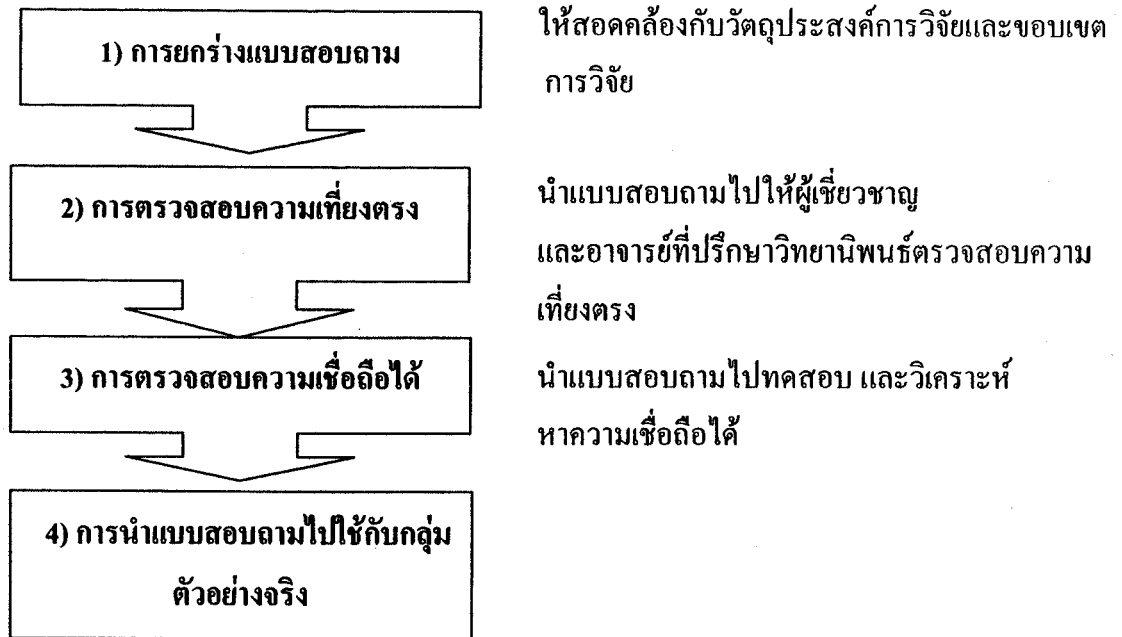
(นักบริหาร อบต. 7) จังหวัดสมุทรปราการ และ (2) นายลือชา เสถียรวิโรภาพ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (นักบริหาร อบต. 6) จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อคำถามที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อคำถามที่สำคัญ บางข้อ จนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง เป็นต้น

2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ (1) อาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ฐูปกล้า และ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิการวรรณ เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ดำเนินการ โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศิระจรเข้ชั้นน้อย อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด นั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม 50 ชุด ดังกล่าว พบว่า ค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

การทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น จากตำรา หนังสือ รายงาน ผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากเครือข่ายระหว่างประเทศ หรืออินเทอร์เน็ต (international network หรือ internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม มีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ไปมอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

3.2.2 แจกข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายการเมืองและประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรด และองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมทั้งประชาชน เช่น เจ้าของธุรกิจ ผู้ประกอบการ พ่อค้า และประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,272 ชุด

3.2.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลสนามในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2550

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงทะเบียนแล้วมาทำการ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) การคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ตลอดจนภาพรวมแนวโน้ม ของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบาง ปลาตกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ตำบล

ในการวิเคราะห์เพื่อแปลความหมายค่าน้ำหนักค่าเฉลี่ยได้กำหนดแบบสอบถาม ชนิดประมาณค่า 3 ระดับ อันได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแนวคิดของ เบสท์ ดังกล่าวแล้ว

4.3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4.4 การนำเสนอข้อมูลมาเขียนเชิงพรรณนา (descriptive statistics) นำเสนอข้อมูลโดยใช้ วิธีการบรรยาย ประกอบตาราง เพื่อให้สามารถเข้าใจผลการศึกษาคัดเจนยิ่งขึ้น

#### 5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2550 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2551

#### 6. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการใช้เวลา 8 เดือน ดังตารางที่ 3.3



ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ (กิจกรรม)	หน่วย : เดือน							
	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น เอกสารเกี่ยวกับ ความเป็นมา สภาพทั่วไป รวมทั้งสถิติ และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	→							
2. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามเกี่ยวกับความ คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลทั้ง 2 แห่งในจังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้ง การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการฯ ตาม วัตถุประสงค์การวิจัย			→					
3. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล					→			
4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งใน จังหวัดสมุทรปราการ						→		
5. เสนอผลการศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มฉบับ สมบูรณ์								→

**หมายเหตุ** มีการค้นคว้าเพิ่มเติม รวบรวมข้อมูลเอกสารการศึกษาตลอดโครงการ

สรุป กล่าวได้ว่า แนวทางการนำเสนอการศึกษาที่สมบูรณ์ควรให้ความสำคัญกับความ  
คิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรง ควบคู่ไปกับหลักวิชาการ คือ  
แนวคิดและหลักการ ทั้งนี้เพราะข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วนนี้มีความสำคัญเท่าเทียมกัน สำหรับการศึกษา  
ครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ  
การบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ตลอดจนภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการในเชิงเปรียบเทียบ เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษา จึงได้ให้  
ความสำคัญกับ “ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่าย

การเมืองและฝ่ายประจำ รวมทั้งประชาชนต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง” เป็นหลักซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 1,272 คน ไม่เพียงแต่เท่านั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษา จึงได้ให้ความสำคัญกับ “แนวคิดและหลักการ” การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบทที่ 2 อันเป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ข้อมูลทั้งจากความคิดเห็น รวมทั้งแนวคิดและหลักการการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวนี้ จะมีส่วนสำคัญและมีความจำเป็นยิ่ง ต่อการนำเสนอการศึกษาเรื่องนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ในเชิงเปรียบเทียบ และยังเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติอีกด้วย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ (2) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ (3) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ และ (4) การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,247 คน คิดเป็นร้อยละ 98.03 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,272 คน) ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) ทั้งนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตาราง ทั้งนี้ ได้จัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้แบ่งส่วนที่ 2 นี้ออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่

ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2)  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที่ (t-test)

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก  
กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน

3.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา  
และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบล  
2 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบาง  
กระสอบ ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นจำนวน และ  
ค่าร้อยละไว้ในตารางที่ 4.1 และตารางที่ 4.2 ตามลำดับ จากนั้น จึงเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของ  
กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การ  
บริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลอง  
บางปลากด (n = 709) แสดงค่าเป็นจำนวนและร้อยละจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของ อบต. ในคลองบางปลากด		n = 709	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	340	48.0
	1.2 หญิง	369	52.0
รวม		709	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	66	9.3
	2.2 21 – 40 ปี	313	44.1
	2.3 41 – 60 ปี	234	33.0
	2.4 61 ปีขึ้นไป	96	13.5
รวม		709	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของ อบต. ในคลองบางปลากด		n = 709	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	585	82.5
	3.2 ปริญญาตรี	112	15.8
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	12	1.7
รวม		709	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น เป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำมาเสนอเพื่อให้เห็นถึงสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น โดยไม่ได้นำไปใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

จากการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52) เป็นหญิง, และที่เหลือ (ร้อยละ 48) เป็นชาย
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.1) อายุ 21- 40 ปี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 33.0) อายุ 41- 60 ปี, (ร้อยละ 13.5) อายุ 61 ปีขึ้นไป, และที่เหลือ (ร้อยละ 9.3) อายุต่ำกว่า 20 ปี
3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.5) มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี, รองลงมา (ร้อยละ 15.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี, และที่เหลือ (ร้อยละ 1.7) มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ  
(n = 538) แสดงค่าเป็นจำนวนและร้อยละจำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ		n = 538	
	อบต. บางกระสอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	243	45.2
	1.2 หญิง	295	54.8
	<b>รวม</b>	<b>538</b>	<b>100.0</b>
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	22	4.1
	2.2 21 – 40 ปี	227	42.2
	2.3 41 – 60 ปี	211	39.2
	2.4 61 ปีขึ้นไป	78	14.5
	<b>รวม</b>	<b>538</b>	<b>100.0</b>
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	403	74.9
	3.2 ปริญญาตรี	114	21.2
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	21	3.9
	<b>รวม</b>	<b>538</b>	<b>100.0</b>

จากการศึกษาตารางที่ 4.2 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.8) เป็นหญิง, และที่เหลือ (ร้อยละ 45.2) เป็นชาย
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.2) อายุ 21- 40 ปี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 39.2) อายุ 41- 60ปี, (ร้อยละ 14.5) อายุ 61 ปีขึ้นไป, และที่เหลือ (ร้อยละ 4.1) อายุต่ำกว่า 20 ปี
3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.9) มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, รองลงมา (ร้อยละ 21.2) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี, และที่เหลือ (ร้อยละ 3.9) มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างองค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด (n = 709) กับองค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (n = 538) ที่ออกแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ		อบต. ในคลองบางปลากด (n = 709)		อบต. บางกระสอบ (n = 538)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	340	48.0	243	45.2
	1.2 หญิง	369	52.0	295	54.8
	รวม	709	100.0	538	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	66	9.3	22	4.1
	2.2 21-40 ปี	313	44.1	227	42.2
	2.3 41-60 ปี	234	33.0	211	39.2
	รวม	709	100.0	538	100
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	585	82.5	403	74.9
	3.2 ปริญญาตรี	112	15.8	114	21.2
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	12	1.7	21	3.9
	รวม	709	100.0	538	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างขององค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (ร้อยละ 52.0 และ 54.8) เป็นหญิง, และที่เหลือ (ร้อยละ 48.0 และ 45.2) เป็นชาย
2. กลุ่มตัวอย่างขององค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (ร้อยละ 44.1 และ 42.2) อายุ 21- 40 ปี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 33.0 และ 39.2) อายุ 41- 60 ปี, (ร้อยละ 13.5 และ 14.5) อายุ 61 ปีขึ้นไป, และที่เหลือ (ร้อยละ 9.3 และ 4.1) อายุต่ำกว่า 20 ปี



3. กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (ร้อยละ 82.5 และ 74.9) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 15.8 และ 21.2) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, (ร้อยละ 1.7 และ 3.9) การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ส่วนที่ 2 นี้ ได้แบ่งเป็น 4 หัวข้อดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ กล่าวคือ เป็นการ หนึ่ง (หัวข้อ 2.1.1) วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองปลากด (จำนวน 11 ข้อย่อย ตั้งแต่ตารางที่ 4.4-ตารางที่ 4.14) และ สอง (หัวข้อ 2.1.2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (จำนวน 11 ข้อย่อย ตั้งแต่ตารางที่ 4.15-ตารางที่ 4.25) จากนั้น สาม (หัวข้อ 2.1.3) จึงนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนั้น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันในภาพรวม (จำนวน 1 ข้อย่อย คือ ตารางที่ 4.26) ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 11 หัวข้อ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการให้ทาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน  
การให้ทาน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านการให้ทาน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. อบต. ให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาค สิ่งของและการให้กำลังใจ	284 40.0	340 48.0	85 12.0	709 100.0	2.28	0.66	ปานกลาง
2. อบต. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้ รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับ บริการ	176 24.8	464 65.5	69 9.7	709 100.0	2.15	0.56	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการให้ทานสูง	171 24.1	355 50.1	183 25.8	709 100.0	1.98	0.70	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.13</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

**หมายเหตุ** สำหรับตารางที่ใช้สถิติ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และ  
การทดสอบค่าที (t-test)

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
  - 2) ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
    - (1) เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
    - (2) เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
    - (3) เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน
- ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้ทาน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้กำลังใจ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการให้ทานสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการให้ทานสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13)

2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการรักษาศีล แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านการรักษาศีล	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. บุคลากรของ อบต. นำหลัก ศาสนาใช้ในการให้บริการ ประชาชน โดยเน้นให้มีความ ประพฤติกี่ดีงาม	174	400	135	709	2.06	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
2. บุคลากรของ อบต. วางตัวอย่าง เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตาม หลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลัก พระพุทธศาสนาในการให้บริการ ประชาชน	191	413	105	709	2.12	0.63	
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม	174	360	175	709	2.00	0.70	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.06</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
นำหลักศาสนามาใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเน้นให้มีความประพฤติที่ดีงาม และ  
(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
วางตัวอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลัก  
พระพุทธศาสนาในการให้บริการประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00)  
ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยรวม  
2.06)

3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัด  
สมุทรปราการ ด้านการบริจาค แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน  
การบริจาค

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านการบริจาค	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. อบต. บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยาก	183 25.8	367 51.8	159 22.4	709 100.0	2.03	0.69	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	161 22.7	410 57.8	138 19.5	709 100.0	2.03	0.64	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการบริจาคสูง	165 23.3	358 50.5	186 26.2	709 100.0	1.97	0.70	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.01</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริจาค มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาค  
ทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง  
(ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อ  
ประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการบริจาคสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการบริจาคสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.01)

4) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความซื่อตรง แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความซื่อตรง	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำเนินชีวิต และปฏิบัติหน้าที่การงานด้วย ความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์ สุจริต	198	371	140	709	2.08	0.68	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง ทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต.	181	431	97	709	2.12	0.61	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความซื่อตรงสูง	183	366	160	709	2.03	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.07	0.66	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์สุจริต และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความซื่อตรงสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

5) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความอ่อนโยน แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความอ่อนโยน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. บุคลากรของ อบต. มีความ สุภาพอ่อนโยนในการให้บริการ ประชาชน	194	416	99	709	2.13	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความอ่อนโยน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
2. บุคลากรของ อบต. มีธัชาศัย ไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคน ทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และ ประชาชนผู้มารับบริการ	162	440	107	709	2.08	0.61	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอ่อน โยนสูง	164	380	165	709	2.00	0.68	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.07</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากด ในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ความสุภาพอ่อนโยนในการให้บริการประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง  
(ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีธัชาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อ  
คนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้มารับบริการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.00) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความอ่อน โยนสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน  
ตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอ่อน โยนสูง  
(ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

6) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด ในจังหวัด  
สมุทรปราการ ด้านความเพียร แสดงไว้ในตารางที่ 4.9



ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน  
ความเพียร

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความเพียร	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่าง ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรค ในการให้บริการประชาชน	192 27.1	415 58.5	102 14.4	709 100.0	2.13	0.63	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนด้วยความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร	191 27.0	422 59.5	96 13.5	709 100.0	2.13	0.62	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเพียรสูง	172 24.3	423 59.7	114 16.0	709 100.0	2.08	0.63	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.11</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความเพียร มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการให้บริการ  
ประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนด้วยความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08)  
ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความเพียรสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเพียรสูง  
(ค่าเฉลี่ยรวม 2.11)

7) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัด  
สมุทรปราการ ด้านความไม่โกรธ แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการ  
บริหารจัดการด้านความไม่โกรธ

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความไม่โกรธ	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน โดย ไม่มีการ โหม่ง่ายหรือ โกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ	249	331	129	709	2.17	0.71	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ระวังยับยั้ง ความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส	163	465	81	709	2.12	0.57	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่โกรธสูง	185	388	136	709	2.07	0.67	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.12</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ มีดังนี้

- (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดยไม่มีภาระ โหม่งง่ายหรือ โกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ และ
- (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ระวังยับยั้งความ โกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความอึดอึ้งเข้มแข็งไมส

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธสูง

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่โกรธสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

8) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัด สมุทรปราการ ด้านความไม่เบียดเบียน แสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการ บริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความไม่เบียดเบียน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
1. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติ หน้าที่การทำงานโดยไม่มีบิบบันกคชี่ ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจ บังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น	169	400	140	709	2.04	0.65	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงาน โดยไม่เบียดเบียนทุกคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัดทรัพยากร ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม	185	401	123	709	2.09	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความไม่เบียดเบียน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง	186	396	127	709			
	26.2	55.9	17.9	100.0	2.11	0.99	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.08</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน  
มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า บุคลากรขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่การงาน โดยไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุ  
กลั่นแกล้งผู้อื่น และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า บุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน โดยไม่เบียดเบียนทุกคน ชรรษชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น  
การประหยัคทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.11) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความ  
ไม่เบียดเบียนสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

9) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัด  
สมุทรปราการ ด้านความอดทน แสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการ  
บริหารจัดการด้านความอดทน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความอดทน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วย ความมานะอดทน	171 24.1	412 58.1	126 17.8	709 100.0	2.06	0.64	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนโดยอดทนต่อความ ยากลำบาก ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งไม่ ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี	193 27.3	403 56.8	113 15.9	709 100.0	2.11	0.64	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอดทนสูง	195 27.5	374 52.8	140 19.7	709 100.0	2.08	0.68	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.08</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอดทน มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความมานะอดทน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับ  
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนโดยอดทน  
ต่อความยากลำบาก ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.08) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความอดทนสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอดทนสูง  
(ค่าเฉลี่ยรวม 2.08)

10)การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัด  
สมุทรปราการ ด้านความเที่ยงธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามการ  
บริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ด้านความเที่ยงธรรม	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ยึดถือความ ยุติธรรม ความรอบคอบ ความ ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ กฎระเบียบที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไป ด้วยความเสมอภาค	165 23.2	406 57.3	138 19.5	709 100.0	2.04	0.65	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เอนเอียง หัวน้ใจด้วยคำพูด อารมณ์ หรือ ลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่ สนับสนุนผู้กระทำผิด	149 21.0	447 63.1	113 15.9	709 100.0	2.05	0.60	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง	184 26.0	405 57.1	120 16.9	709 100.0	2.09	0.64	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.06</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บริการประชาชนโดยยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค และ

(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเที่ยงธรรมสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.06)

11) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด

ภาพรวมการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการสูง ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน การให้ทาน, การรักษาศีล, การ บริจาค, ความซื่อตรง, ความ อ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่ โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความ อดทน, และความเที่ยงธรรม	134	479	96	709	2.05	0.56	ปานกลาง
รวม					2.05	0.56	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการสูงทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ทาน, การรักษาศีล, การบริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และความเที่ยงธรรม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลางว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงทั้ง 10 ด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.05)

**2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 11 หัวข้อ ดังนี้**

1) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการให้ทาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้ทาน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านการให้ทาน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. อบต. ให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการ บริจาคสิ่งของและการให้กำลังใจ	105	403	30	538	2.14	0.48	ปานกลาง



ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านการให้ทาน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. อบต. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้ รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยนแก่ประชาชนที่มา รับบริการ	257 47.8	254 47.2	27 5.0	538 100.0	2.43	0.58	มาก
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการให้ทานสูง	73 13.6	418 77.7	47 8.7	538 100.0	2.05	0.47	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.20</b>	<b>0.51</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการให้ทาน มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความ  
ช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้  
กำลังใจ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้  
ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพ  
อ่อนโยนแก่ประชาชนที่มาใช้บริการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.05) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการให้ทานสูง

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน  
ตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการให้ทานสูง (ค่าเฉลี่ย  
รวม 2.20)

2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ  
ด้านการรักษาสีล แสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหาร  
จัดการด้านการรักษาสีล

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านการรักษาสีล	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. นำหลัก ศาสนาใช้ในการให้บริการ ประชาชน โดยเน้นให้มีความ ประพฤติกี่ดีงาม	74	394	70	538	2.01	0.51	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. วางตัวอย่าง เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตาม หลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลัก พระพุทธศาสนาในการให้บริการ ประชาชน	58	404	76	538	1.97	0.49	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการรักษาสีลสูง	69	393	76	538	1.99	0.51	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>1.99</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการรักษาสีล มีดังนี้

- (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นำหลักศาสนามาใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเน้นให้มีความประพฤติกี่ดีงาม และ
- (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล วางตัวอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาในการให้บริการประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการรักษาศีลสูง

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านการรักษาศีลสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.99)

3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริจาค แสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริจาค

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านการบริจาค	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. อบต. บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยาก	92 17.1	405 75.3	41 7.6	538 100.0	2.09	0.48	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	94 17.4	414 77.0	30 5.6	538 100.0	2.12	0.46	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทัศนียภาพของ อบต. บางกระสอบ ด้านการบริจาค	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการบริจาคสูง	83	416	39	538			
	15.4	77.4	7.2	100.0	2.08	0.47	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.09	0.47	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทัศนียภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริจาค มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาคทุน  
ทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง  
(ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อ  
ประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.08) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการบริจาคสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน  
ตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทัศนียภาพด้านการบริจาคสูง (ค่าเฉลี่ยรวม  
2.09)

4) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทัศนียภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ  
ด้านความซื่อตรง แสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหาร  
จัดการด้านความซื่อตรง

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความซื่อตรง	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำเนินชีวิต และปฏิบัติหน้าที่การงานด้วย ความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์ สุจริต	94	424	20	538	2.14	0.44	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงาน ที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง ทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต.	104	408	26	538	2.14	0.47	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความซื่อตรงสูง	97	414	27	538	2.13	0.46	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.13</b>	<b>0.45</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์สุจริต และ (2) กลุ่มตัวอย่าง  
เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่  
อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินของ องค์การ  
บริหารส่วนตำบล

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.13) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความซื่อตรงสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13)

5) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความอ่อนโยน แสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความอ่อนโยน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. มีความ สุภาพอ่อนโยนในการให้บริการ ประชาชน	90	426	22	538	2.13	0.43	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. มีธรรมา ไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคน ทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และ ประชาชนผู้มารับบริการ	100	417	21	538	2.15	0.45	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอ่อนโยนสูง	81	439	18	538	2.12	0.41	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.13</b>	<b>0.43</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน มีดังนี้

(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ความสุภาพอ่อน โขนในการให้บริการประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีอริชาสัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อ คนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้มารับบริการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความอ่อน โขนสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอ่อน โขนสูง (ค่าเฉลี่ย รวม 2.13)

6) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเพียร แสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง

ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหาร จัดการด้านความเพียร

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความเพียร	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่าง ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดลอย ต่ออุปสรรค ในการให้บริการประชาชน	91	425	22	538	2.13	0.44	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนด้วยความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร	96	424	18	538	2.14	0.43	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเพียรสูง	90	430	18	538	2.13	0.42	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.13</b>	<b>0.43</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความเพียร มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชนด้วยความมูมานะ ขยันหมั่นเพียร

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความเพียรสูง

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเพียรสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.13)

7) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความไม่โกรธ แสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความไม่โกรธ	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การงาน โดย ไม่มีการโมโหง่ายหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ	66 12.2	449 83.5	23 4.3	538 100.0	2.08	0.39	ปานกลาง



ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทัศนวิสัยของ อบต. บางกระสอบ ด้านความไม่โกรธ	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
2. บุคลากรของ อบต. ระบุข้อบกพร่อง ความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการ ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส	71	442	25	538	2.09	0.41	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่โกรธ	69	442	27	538	2.08	0.41	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.08</b>	<b>0.40</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทัศนวิสัยขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน โดยไม่มีการโมโหง่ายหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ และ  
(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ระบุข้อบกพร่อง ความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.08) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธสูง

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน  
ตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทัศนวิสัยด้านความไม่โกรธสูง (ค่าเฉลี่ย  
รวม 2.08)

8) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทัศนวิสัยขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ  
ด้านความไม่เบียดเบียน แสดงไว้ในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหาร  
จัดการด้านความไม่เบียดเบียน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความไม่เบียดเบียน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติ หน้าที่การงาน โดยไม่บีบบังคับ ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจ บังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น	80	433	25	538	2.10	0.43	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงาน โดยไม่เบียดเบียนทุกคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัด ทรัพยากรธรรมชาติและรักษา สิ่งแวดล้อม	94	424	20	538			
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง	82	434	22	538	2.11	0.42	ปานกลาง
	15.2	80.7	4.1	100.0			
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.11</b>	<b>0.43</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย  
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่การงานโดย  
ไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น และ (2) กลุ่มตัวอย่าง  
เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานโดย  
ไม่เบียดเบียนทุกคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัดทรัพยากรธรรมชาติและ  
รักษาสิ่งแวดล้อม

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง  
สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความไม่เบียดเบียนสูง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.11)

9) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความอดทน แสดงไว้ในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอดทน

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความอดทน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วย ความมานะอดทน	93 17.2	421 78.3	24 4.5	538 100.0	2.13	0.44	ปานกลาง
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนโดยอดทนต่อความ ยากลำบาก ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งไม่ ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี	88 16.4	427 79.4	23 4.2	538 100.0	2.12	0.43	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอดทนสูง	86 16.0	434 80.7	18 3.3	538 100.0	2.13	0.42	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.12</b>	<b>0.43</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความอดทน มีดังนี้  
 (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความมานะอดทน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับ  
 ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บริการประชาชน โดยอดทน  
 ต่อความยากลำบาก ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
 2.13) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความอดทนสูง

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน  
 ตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความอดทนสูง (ค่าเฉลี่ย  
 รวม 2.12)

10) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
 แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ  
 ด้านความเที่ยงธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
 ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามการบริหาร  
 จัดการด้านความเที่ยงธรรม

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความเที่ยงธรรม	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. บุคลากรของ อบต. ยึดถือความ ยุติธรรม ความรอบคอบ ความ ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ กฎระเบียบที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไป ด้วยความเสมอภาค	87	434	17	538	2.13	0.42	ปานกลาง

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ด้านความเที่ยงธรรม	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เอนเอียง หวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือ ลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่ สนับสนุนผู้กระทำผิด	83	440	15	538			
	15.4	81.8	2.8	100.0	2.13	0.40	ปานกลาง
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง	86	433	19	538			
	16.0	80.5	3.5	100.0	2.12	0.42	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.12	0.41	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม มีดังนี้  
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บริการประชาชนโดย  
ยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค และ  
(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด  
ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย  
2.12) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง  
สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมด้านความเที่ยงธรรมสูง  
(ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

11) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหาร  
จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัด  
สมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

ภาพรวมการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการสูง ทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน การให้ทาน, การรักษาศีล, การ บริจาค, ความซื่อตรง, ความ อ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่ โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความ อดทน, และความเที่ยงธรรม	81 15.0	440 81.8	17 3.2	538 100.0	2.12	0.41	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.12</b>	<b>0.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ  
กลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง  
(ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการสูงทั้ง 10 ด้าน ได้แก่  
ด้านการให้ทาน, การรักษาศีล, การบริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ  
, ความไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และความเที่ยงธรรม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม องค์การ  
บริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงทั้ง 10 ด้าน  
(ค่าเฉลี่ย 2.12)

**2.1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการ  
บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด  
กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 10 ด้าน** แสดงไว้ใน  
ตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวม  
การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล  
ในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบทั้ง 10 ด้าน

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 709)		
1. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการให้ทานสูง	1.98	0.70	2.05	0.47	-1.85	0.06**
2. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการรักษาศีลสูง	2.00	0.70	1.99	0.51	0.32	0.74**
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการบริจาคนิสิตสูง	1.97	0.70	2.08	0.47	-3.17	0.00*
4. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความซื่อตรงสูง	2.03	0.69	2.13	0.46	-2.81	0.00*
5. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอ่อนโยนสูง	2.00	0.68	2.12	0.41	-3.56	0.00*
6. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเพียรสูง	2.08	0.63	2.13	0.42	-1.64	0.10**
7. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่โกรธสูง	2.07	0.67	2.08	0.41	-0.27	0.78**
8. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง	2.11	0.99	2.11	0.42	-0.03	0.97**
9. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอดทนสูง	2.08	0.68	2.13	0.42	-1.45	0.14**

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบทั้ง 10 ตำบล	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง		อบต. บาง			
	บาง	ปลากด	กระสอบ	ปลากด		
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
	(n = 709)	(n = 538)	(n = 709)	(n = 538)		
10. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง	2.09	0.64	2.12	0.42	-1.06	0.28**
เฉลี่ยรวม	2.04	0.70	2.09	0.44	-1.55	0.30**

#### หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) <  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) >  $\alpha$  หรือ Sig.(2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน



4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน  
(Sig.(2-tailed) <  $\alpha$ )

6) \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน  
(Sig.(2-tailed) >  $\alpha$ )

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.26 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน พบว่า (1) ด้านการให้ทาน (2) ด้านการรักษาสีล (3) ด้านความเพียร (4) ด้านความไม่โกรธ (5) ด้านความไม่เบียดเบียน (6) ด้านความอดทน และ (7) ด้านความเที่ยงธรรม ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.06, 0.74, 0.10, 0.78, 0.97, 0.14, และ 0.28 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 7 ด้านดังกล่าว สำหรับอีก 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริจาค (2) ด้านความซื่อตรง และ (3) ด้านความอ่อนโยน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00, 0.00, และ 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่าย

การเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 3 ด้านดังกล่าว

**สรุป** การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม รวม 10 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน และไม่แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน

**2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ** ประกอบด้วย 3 หัวข้อ กล่าวคือ เป็นการ หนึ่ง (หัวข้อ 2.2.1) วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองปลากด (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.27) และ สอง (หัวข้อ 2.2.2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.28) จากนั้น สาม (หัวข้อ 2.2.3) จึงนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนั้น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.29) ดังนี้

**2.2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ** แสดงไว้ในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนกตามปัญหา  
10 ด้าน

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การให้ทาน</b>							
1. อบต. ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจ ความต้องการของประชาชน ทำ ให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับ ไม่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน	192 27.0	406 57.3	111 15.7	709 100.0	2.11	0.64	ปานกลาง
2. อบต. ขาดการให้ข้อเสนอแนะที่ เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึง ประชาชนที่มารับบริการ	172 24.2	435 61.4	102 14.4	709 100.0	2.19*	0.72	ปานกลาง
	<b>รวม</b>				<b>2.15</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การรักษาสิ่งแวดล้อม</b>							
3. บุคลากรบางส่วนของ อบต. มี ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมใน การให้บริการประชาชน	268 37.8	309 43.6	132 18.6	709 100.0	2.19*	0.72	ปานกลาง
4. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ไม่ นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการ ให้บริการประชาชน	159 22.4	424 59.8	126 17.8	709 100.0	2.05	0.63	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.12</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การบริจาคน้ำดื่ม</b>							
5. อบต. บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยากอยู่ในวงจำกัด	177 25.0	370 52.2	162 22.8	709 100.0	2.02	0.69	ปานกลาง
6. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	157 22.1	445 62.8	107 15.1	709 100.0	2.07*	0.60	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.04</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ตำบล	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความซื่อตรง</b>							
7. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการ ให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการ ฉ้อราษฎร์บังหลวง	206	347	156	709			
	29.1	48.9	22.0	100.0	2.07*	0.71	ปานกลาง
8. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อ ราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและ ทรัพย์สินของ อบต. เช่น การนำ ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	163	375	171	709			
	23.0	52.9	24.1	100.0	1.99	0.68	ปานกลาง
	<b>รวม</b>				<b>2.03</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความอ่อนโยน</b>							
9. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ ประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความ สุภาพอ่อนโยนและขาดความ กระตือรือร้นในการให้บริการ	183	353	173	709			
	25.8	49.8	24.4	100.0	2.01	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
10. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการ ไม่ได้รับความเป็นธรรม	175 24.7	383 54.0	151 21.3	709 100.0	2.03*	0.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.02</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความเพียร</b>							
11. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาดัง ๆ ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	210 29.6	364 51.4	135 19.0	709 100.0	2.11*	0.69	ปานกลาง
12. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดความมุมานะในการ ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ทำ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเข้า ขามเข็นขาม	173 24.4	407 57.4	129 18.2	709 100.0	2.06	0.65	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.08</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความไม่โกรธ</b>							
13. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดการระงับยับยั้งความโกรธ ของตนในการให้บริการ ทำให้ ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	163 23.0	387 54.6	159 22.4	709 100.0	2.01*	0.67	ปานกลาง
14. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดการฝึกอบรมและพัฒนา ทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธ ทำให้ส่งผลกระทบต่อ ให้บริการประชาชน	167 23.6	373 52.6	169 23.8	709 100.0	2.00	0.68	ปานกลาง
	<b>รวม</b>				<b>2.00</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>8. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความไม่เบียดเบียน</b>							
15. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหา เหตุผลนินทาผู้อื่น ทำให้ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน	175 24.6	396 55.9	138 19.5	709 100.0	2.05	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
16. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและ ไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหาย แก่ทางหน่วยงานและประชาชน	171 24.2	408 57.5	130 18.3	709 100.0	2.06*	0.64	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.05</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>9. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความอดทน</b>							
17. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการ ที่ดี	289 40.9	309 43.6	111 15.7	709 100.0	2.25	0.70	ปานกลาง
18. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดการพัฒนาจิตใจให้อดทนต่อ ความโลภ โกรธ หลง ทำให้เกิด การทุจริตประพฤติมิชอบ	169 23.8	441 62.2	99 14.0	709 100.0	2.10*	0.60	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>2.17</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>



ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>10. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความเที่ยงธรรม</b>							
19. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชน ได้รับความเดือดร้อน	185 26.1	376 53.0	148 20.9	709 100.0	2.05	0.68	ปานกลาง
20. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความ เที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร	180 25.4	401 56.6	128 18.0	709 100.0	2.07*	0.65	ปานกลาง
รวม					2.06	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.07	0.66	ปานกลาง

**หมายเหตุ** สำหรับตารางที่ใช้สถิติ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test)

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
  - 2) ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
    - (1) เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
    - (2) เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
    - (3) เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน
- ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแยกออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้ (1) ปัญหาการบริหาร

จัดการด้านการให้ทาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มาใช้บริการ (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน (3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริจาค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากอยู่ในวงจำกัด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม (4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน (5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยนและขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับความเป็นธรรม (6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม (7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ

ไม่โกรธ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการระงับยับยั้งความโกรธของตนในการให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการฝึกอบรมและพัฒนาทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อกรให้บริการประชาชน (8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางหน่วยงานและประชาชน (9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการพัฒนาจิตใจให้อดทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และ (10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

**หมายเหตุ** ปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะ “ปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน” เพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2 อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ

สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก “ปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน” (รวม 10 ด้าน) ในตารางที่ 4.27 ข้างบน และตารางที่ 4.28 ข้างล่างนี้ มีตามลำดับ ดังนี้ **หนึ่ง** พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหา

มากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.27 ข้างบน และตารางที่ 4.28 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย\* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

**2.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.28**

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน

ปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของอบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
<b>1. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>การให้ทาน</b>							
1. อบต. ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน	160	189	189	538	1.95*	0.80	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. อบต. ขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึง ประชาชนที่มารับบริการ	100 18.5	251 46.7	187 34.8	538 100.0	1.84	0.71	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.89</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การรักษาสิ่งแวดล้อม</b>							
3. บุคลากรบางส่วนของ อบต. มี ความประพฤติที่ไม่เหมาะสมใน การให้บริการประชาชน	75 13.9	251 46.7	212 39.4	538 100.0	1.75	0.68	ปานกลาง
4. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ไม่ นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการ ให้บริการประชาชน	74 13.8	259 48.1	205 38.1	538 100.0	1.77*	0.78	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.76</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การบริจาค</b>							
5. อบต. บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยากอยู่ในวงจำกัด	73 13.6	250 46.4	215 40.0	538 100.0	1.74	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
6. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	78	256	204	538	1.77*	0.68	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.75</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความซื่อตรง</b>							
7. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการ ให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการ ฉ้อราษฎร์บังหลวง	110	241	187	538	1.86	0.73	ปานกลาง
8. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อ ราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและ ทรัพย์สินของ อบต. เช่น การนำ ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตน	133	223	182	538	1.91*	0.76	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.88</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความอ่อนโยน</b>							
9. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ ประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความ สุภาพอ่อนโยนและขาดความ กระตือรือร้นในการให้บริการ	138 25.7	214 39.8	186 34.5	538 100.0	1.91	0.77	ปานกลาง
10. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการ ไม่ได้รับความเป็นธรรม	156 29.0	210 39.0	172 32.0	538 100.0	1.97*	0.78	ปานกลาง
	รวม				1.94	0.77	ปานกลาง
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน</b>							
<b>ความเพียร</b>							
11. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	157 29.2	200 27.2	181 33.6	538 100.0	1.96*	0.79	ปานกลาง
12. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาด ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเข้าขามเยินขาม	115 21.4	229 42.6	194 36.0	538 100.0	1.85	0.74	ปานกลาง
	รวม				1.90	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความไม่โกรธ</b>							
13. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดการระงับยับยั้งความโกรธ ของตนในการให้บริการ ทำให้ ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร	96 17.8	253 47.0	189 35.2	538 100.0	1.83*	0.70	ปานกลาง
14. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดการฝึกอบรมและพัฒนา ทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการ ให้บริการประชาชน	76 14.2	280 52.0	182 33.8	538 100.0	1.80	0.66	ปานกลาง
	<b>รวม</b>				<b>1.81</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>8. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความไม่เบียดเบียน</b>							
15. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหา เหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ทำให้ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน	70 13.0	269 50.0	199 37.0	538 100.0	1.76*	0.66	ปานกลาง



ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
16. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและ ไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหาย แก่ทางหน่วยงานและประชาชน	70 13.0	264 49.1	204 37.9	538 100.0	1.75	0.66	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.75</b>	<b>0.66</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>9. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความอดทน</b>							
17. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการ ที่ดี	77 14.3	237 44.1	224 41.6	538 100.0	1.73	0.69	ปานกลาง
18. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดการพัฒนาจิตใจให้ออกทนต่อ ความโลภ โกรธ หลง ทำให้เกิด การทุจริตประพฤติกมิชอบ	73 13.6	266 49.4	199 37.0	538 100.0	1.77*	0.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>					<b>1.75</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>10. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความเที่ยงธรรม</b>							
19. บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชน ได้รับความเดือดร้อน	70 13.0	265 49.3	203 37.7	538 100.0	1.75	0.66*	ปานกลาง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
20. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความ เที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร	73	255	210	538	1.75	0.68	ปานกลาง
	รวม				1.75	0.67	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.81	0.71	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแยกออกเป็น 10 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.84) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มารับบริการ (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.77) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน (3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริจาค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากอยู่ในวงจำกัด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.77) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม (4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.86) ว่า บุคลากร

บางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.91) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน (5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.91) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยนและขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการ ไม่ได้รับความเป็นธรรม (6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.85) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม (7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.83) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลการระงับยับยั้งความโกรธของตนในการให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลการฝึกรบธรรมและพัฒนาทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อกรให้บริการประชาชน (8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.76) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางหน่วยงานและประชาชน (9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.73) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.77) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลการพัฒนาจิตใจให้อดทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และ (10) ปัญหาการบริหารจัดการด้าน

ความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 1.81)

### 2.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัญหา 10 ด้าน

	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด	S.D.	อบต. บาง กระสอบ	S.D.		
การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	$\bar{X}$ (n = 709)		$\bar{X}$ (n = 538)			
<b>1. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>						
1. อบต. ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน	2.11	0.64	1.95	0.80	4.09	0.00*

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)		
2. อบต. ขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชน ที่มารับบริการ	2.10	0.61	1.84	0.71	6.91	0.00*
<b>2. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม</b>						
3. บุคลากรบางส่วนของ อบต. มี ความประพฤติกที่ไม่เหมาะสมในการ ให้บริการประชาชน	2.19	0.72	1.75	0.68	11.01	0.00*
4. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ไม่นำ หลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำ ศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการ ประชาชน	2.05	0.63	1.77	0.78	6.85	0.00*
<b>3. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการด้านการบริจาค</b>						
5. อบต. บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ ยากอยู่ในวงจำกัด	2.02	0.69	1.74	0.68	7.24	0.00*

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 709)		
6. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	2.07	0.60	1.77	0.68	8.30	0.00*
<b>4. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการด้านความซื่อตรง</b>						
7. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการ ให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการ ฉ้อราษฎร์บังหลวง	2.07	0.71	1.86	0.73	5.19	0.00*
8. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อ ราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สิน ของ อบต. เช่น การนำทรัพย์สินของ ทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว	1.99	0.68	1.91	0.76	1.94	0.05**

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง		อบต. บาง			
	บาง	ปลากด	กระสอบ	ปลากด		
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)				
<b>5. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร</b>						
<b>จัดการด้านความอ่อนโยน</b>						
9. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด จิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพ อ่อนโยนและขาดความกระตือรือร้น ในการให้บริการ	2.01	0.70	1.91	0.77	2.45	0.01*
10. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ยัง ยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำ ให้ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	2.03	0.67	1.97	0.78	1.53	0.12**
<b>6. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร</b>						
<b>จัดการด้านความเพียร</b>						
11. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	2.11	0.69	1.96	0.79	3.57	0.00*

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 709)		
12. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติ งานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม	2.06	0.65	1.85	0.74	5.27	0.00*
<b>7. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการด้านความไม่โกรธ</b>						
13. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด การระงับยับยั้งความ โกรธของตนใน การให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับ บริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	2.01	0.67	1.83	0.70	4.53	0.00*
14. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด การฝึกอบรมและพัฒนาทางด้าน จิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผล กระทบต่อการให้บริการประชาชน	2.00	0.68	1.80	0.66	5.00	0.00*
<b>8. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>						
15. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ใช้ อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้ง การใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่น แกล้งผู้อื่น ทำให้ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน	2.05	0.66	1.76	0.66	7.68	0.00*



ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 709)		
16. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการ ปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและไม่ คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทาง หน่วยงานและประชาชน	2.06	0.64	1.75	0.66	8.15	0.00*
<b>9. การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการด้านความอดทน</b>						
17. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด ความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี	2.25	0.70	1.73	0.69	13.03	0.00*
18. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด การพัฒนาจิตใจให้อดทนต่อความ โลก โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบ	2.10	0.60	1.77	0.67	9.15	0.00*
<b>10. การเปรียบเทียบปัญหาการ บริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>						
19. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาด ความยุติธรรม ความรอบคอบ และ ความถูกต้อง ทำให้ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน	2.05	0.68	1.75	0.66	7.73	0.00*

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

การเปรียบเทียบปัญหาการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)		
20. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยง ธรรมมากเท่าที่ควร	2.07	0.65	1.75	0.68	8.61	0.00*
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.07</b>	<b>0.66</b>	<b>1.81</b>	<b>0.71</b>	<b>6.42</b>	<b>0.00*</b>

**หมายเหตุ**

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) <  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) >  $\alpha$  หรือ Sig.(2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) <  $\alpha$ )

6) \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) >  $\alpha$ )

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.29 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็น หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด กับ สอง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน ดังนี้

1) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน พบว่า (1)

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มารับบริการ แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

2) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล พบว่า (1)

บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

3) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริจาค พบว่า

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากอยู่ในวงจำกัด แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

4) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง พบว่า

(1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 แต่ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.05

5) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน พบว่า

(1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยนและขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 แต่ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.12

6) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร พบว่า (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม แตกต่างกันโดยค่า

Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

7) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ พบว่า

(1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดการระงับยับยั้งความโกรธของตนในการให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดการฝึกอบรมและพัฒนาทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

8) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน พบว่า

(1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางหน่วยงานและประชาชน แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

9) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน พบว่า

(1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดการพัฒนาจิตใจให้อดทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

10) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม พบว่า

(1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน รวม 20 ข้อ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 18 ข้อ และไม่แตกต่างกันจำนวน 2 ข้อ

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ กล่าวคือเป็นการ หนึ่ง (หัวข้อ 2.3.1) วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองปลากด (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.30) และ สอง (หัวข้อ 2.3.2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.31) จากนั้น สาม (หัวข้อ 2.3.3) จึงนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนั้น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.32) ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตาม  
 แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จำแนก  
 ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการให้ทาน</b>							
อบต. ควรสำรวจความต้องการ ของประชาชนเพื่อให้การ ช่วยเหลือตรงกับความต้องการ ของประชาชนมากที่สุด รวมทั้ง ควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ	250 35.3	373 52.6	86 12.1	709 100.0	2.23	0.64	ปานกลาง
	รวม				2.23	0.64	ปานกลาง
<b>2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการรักษาสีล</b>							
อบต. ควรจัดฝึกอบรมบุคลากร ของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนด้วยความ ประพฤติกี่ดีงาม รวมทั้งควร ส่งเสริมให้นำหลักศาสนาของแต่ละ คน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ ในการให้บริการประชาชนเพื่อให้ ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น	235 33.1	350 49.4	124 17.5	709 100.0	2.16	0.69	ปานกลาง
	รวม				2.16	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>3. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริจาค</b>							
อบต. ควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อ	235	337	137	709			
ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลมี จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น	33.1	47.5	19.3	100.0	2.14	0.71	ปานกลาง
	รวม				2.14	0.71	ปานกลาง
<b>4. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความซื่อตรง</b>							
อบต. ควรส่งเสริมคุณธรรม	223	380	106	709			
จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อให้ การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชนมาก ที่สุด นอกจากนี้ ควรกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไปใน ทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน	31.4	53.6	15.0	100.0	2.17	0.66	ปานกลาง
	รวม				2.17	0.66	ปานกลาง



ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>5. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความอ่อนโยน</b>							
อบต. ควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม	254	342	113	709			
จริยธรรมในการให้บริการ ประชาชน ที่ต้องเป็นไปด้วยความ สุภาพอ่อนโยน มีความ กระตือรือร้น และควรเห็น ความสำคัญของการให้บริการที่ มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้ ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับ ระบบเจ้าขุนมูลนาย	35.9	48.2	15.9	100.0	2.20	0.69	ปานกลาง
	รวม				2.20	0.69	ปานกลาง
<b>6. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความเพียร</b>							
อบต. ควรเห็นความสำคัญของการ	227	354	128	709			
ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชน จนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงควร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนด้วยความมู มานะ มีความกระตือรือร้นในการ ให้บริการอยู่ตลอดเวลา	32.0	49.9	18.1	100.0	2.14	0.69	ปานกลาง
	รวม				2.14	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>7. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความไม่โกรธ</b>							
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาหรือการจัดฝึกอบรม บุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ให้บริการประชาชนด้วย ความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมทั้งควร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง ชำนาญ	373	229	107	709	2.38	0.73	ปานกลาง
	52.6	32.3	15.1	100.0			
	<b>รวม</b>				<b>2.38</b>	<b>0.73</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>8. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>							
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้บริการ โดยไม่เบียดเบียน บีบ คั้น และกดขี่ประชาชน อันจะเป็น การนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของการ ใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิด ความคุ้มค่ามากที่สุด	250	382	77	709	2.24	0.63	ปานกลาง
	35.2	53.9	10.9	100.0			
	<b>รวม</b>				<b>2.24</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ตำบล	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>9. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความอดทน</b>							
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการ	273	272	164	709			
ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความ	38.5	38.4	23.1	100.0	2.15	0.77	ปานกลาง
ประพฤติดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญ							
และกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริม							
การพัฒนาทางด้านจิตใจของ							
บุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อ							
ความโลภ โกรธ หลง ทั้งหลาย ซึ่ง							
จะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการ							
ทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น							
	<b>รวม</b>				<b>2.15</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>10. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>							
อบต. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็น	280	335	94	709			
ความสำคัญของการปฏิบัติงานให้ เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความ รอบคอบ และความถูกต้องเพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้าน จิตใจของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเสถียร และเห็น แก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	39.5	47.2	13.3	100.0	2.26	0.67	ปานกลาง
	<b>รวม</b>				<b>2.26</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>
	<b>เฉลี่ยรวม</b>				<b>2.20</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.30 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแยกออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้ (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรสำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อให้การช่วยเหลือตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด รวมทั้งควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มาใช้บริการ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า องค์การบริหาร

ส่วนตำบลควรจัดฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนด้วยความประพฤตินี้ที่งาม รวมทั้งควรส่งเสริมให้นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น

(3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริจาค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อ ส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ ควรกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน

(5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอ่อน โยน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการ ให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อน โยน มีความกระตือรือร้น และควรเห็น ความสำคัญของการให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลักเพื่อให้ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับ ระบบเจ้าขุนมูลนาย (6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเพียร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็นความสำคัญของการให้ รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนจนเป็นที่ ประจักษ์ รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความนุมนานะ มีความ กระตือรือร้นในการให้บริการอยู่ตลอดเวลา (7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่ โกรธ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ ประชาชนด้วยความขี้มเข้มแจ่มใส รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมือ อาชีพ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชำนาญ (8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน ความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการ โดยไม่เบียดเบียน บิบบัน และกดขี่ประชาชน อันจะเป็นการนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด (9) แนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดี

เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อความโลภ โกรธ หลงทั้งหลาย ซึ่งจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น และ (10) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้องเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.20)

**2.3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.31**

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการให้ทาน</b>							
อบต. ควรสำรวจความต้องการ ของประชาชนเพื่อให้การ ช่วยเหลือตรงกับความต้องการ ของประชาชนมากที่สุด รวมทั้ง ควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ	441	79	18	538	2.79	0.48	มาก
	รวม				2.79	0.48	มาก
<b>2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการรักษาสีล</b>							
อบต. ควรจัดฝึกอบรมบุคลากร ของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนด้วยความ ประพฤติกี่ดีงาม รวมทั้งควร ส่งเสริมให้นำหลักศาสนาของแต่ละ คน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ ในการให้บริการประชาชนเพื่อให้ ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น	443	75	20	538	2.79	0.49	มาก
	รวม				2.79	0.49	มาก

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
<b>3. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านการบริจาคน</b>							
อบต. ควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อ	452	64	22	538			
ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลมี จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละ เพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น	84.0	11.9	4.1	100.0	2.80	0.49	มาก
	รวม				2.80	0.49	มาก
<b>4. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความซื่อตรง</b>							
อบต. ควรส่งเสริมคุณธรรม	454	50	34	538			
จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อให้ การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชนมาก ที่สุด นอกจากนี้ ควรกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไปใน ทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน	84.4	9.3	6.3	100.0	2.78	0.54	มาก
	รวม				2.78	0.54	มาก



ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
<b>5. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความอ่อนโยน</b>							
อบต. ควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม	447	74	17	538			
จริยธรรมในการให้บริการ ประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความ สุภาพอ่อนโยน มีความ กระตือรือร้น และควรเห็น ความสำคัญของการให้บริการที่ มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลักเพื่อให้ ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับ ระบบเจ้าขุนมูลนาย	83.0	13.8	3.2	100.0	2.80	0.47	มาก
	รวม				2.80	0.47	มาก
<b>6. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความเพียร</b>							
อบต. ควรเห็นความสำคัญของการ ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชน จนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงควร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนด้วยความมู มานะ มีความกระตือรือร้นในการ ให้บริการอยู่ตลอดเวลา	454	53	31	538			
	84.3	9.9	5.8	100.0	2.79	0.53	มาก
	รวม				2.79	0.53	มาก



ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
<b>9. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความอดทน</b>							
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการ	454	55	29	538			
ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความ	84.4	10.2	5.4	100.0	2.79	0.52	มาก
ประพฤติดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญ							
และกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริม							
การพัฒนาทางด้านจิตใจของ							
บุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อ							
ความโลภ โกรธ หลง ทั้งหลาย ซึ่ง							
จะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการ							
ทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น							
	<b>รวม</b>				<b>2.79</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>
<b>10. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>							
อบต. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็น	460	51	27	538			
ความสำคัญของการปฏิบัติงานให้	85.5	9.5	5.0	100.0	2.80	0.50	มาก
เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความ							
รอบคอบ และความถูกต้องเพื่อให้							
การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี							
ประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้							



ด้วยความประพาศที่คิงาม รวมทั้งควรส่งเสริมให้นำหลักสาคานาของแแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริจาค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.78) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ ควรกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน (5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้น และควรเห็นความสำคัญของการให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย (6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเพียร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.79) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็นความสำคัญของการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนจนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความมุมานะ มีความกระตือรือร้นในการให้บริการอยู่ตลอดเวลา (7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.76) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการจัดฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชำนาญ (8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการโดยไม่เบียดเบียน บีบคั้น และกดขี่ประชาชน อันจะเป็นการนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด (9) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.79) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพาศดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อความโศก โกรธ หลง ทั้งหลาย ซึ่งจะเป็นการ

ป้องกันมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น และ (10) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

**สรุป** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมทั้ง 10 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.79)

**2.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.32**

ตารางที่ 4.32 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการ  
 บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลอง  
 บางปลากระบังกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ จำแนกตามแนวทาง  
 ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากระบัง อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากระ	S.D.	อบต. บาง กระสอบ	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)		$\bar{X}$ (n = 538)			
<b>1. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้ ทาน</b>						
อบต. ควรสำรวจความต้องการของ ประชาชนเพื่อให้การช่วยเหลือตรง กับความต้องการของประชาชนมาก ที่สุด รวมทั้งควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มา รับบริการ	2.23	0.64	2.79	0.48	-16.62	0.00*

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด $\bar{X}$ (n = 709)	S.D.	อบต. บาง กระสอบ $\bar{X}$ (n = 538)	S.D.		
<b>2. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการ รักษาสีล</b>						
อบต. ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรของ หน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ดังกล่าวปฏิบัติงานให้บริการ ประชาชนด้วยความประพฤติที่ดีงาม รวมทั้งควรส่งเสริมให้นำหลักศาสนา ของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มา ปรับใช้ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น	2.16	0.69	2.79	0.49	-17.88	0.00*
<b>3. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านการ บริจาค</b>						
อบต. ควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควร ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลมีจิตสำนึกที่ดีใน การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ประ โยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น	2.14	0.71	2.80	0.49	-18.45	0.00*



ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลาคลกับ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลาคล $\bar{X}$ (n = 709)	S.D.	อบต. บาง กระสอบ $\bar{X}$ (n = 538)	S.D.		
<b>4. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความ ซื่อตรง</b>						
องค์การบริหารส่วนตำบลควร ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ ประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ ควร กำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไป ในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน	2.17	0.66	2.78	0.54	-17.52	0.00*
<b>5. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความ อ่อนโยน</b>						
อบต. ควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการให้บริการประชาชน ที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพ อ่อนโยน มีความกระตือรือร้น และ ควรเห็นความสำคัญของการ ให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็น หลักเพื่อให้ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึด ติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย	2.20	0.69	2.80	0.47	-17.28	0.00*

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ใน คลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากด $\bar{X}$ (n = 709)	S.D.	อบต. บาง กระสอบ $\bar{X}$ (n = 538)	S.D.		
<b>6. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความเพียร</b>						
อบต. ควรเห็นความสำคัญของการให้ รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไข ปัญหาให้ประชาชนจนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วย ความมุมานะ มีความกระตือรือร้นใน การให้บริการอยู่ตลอดเวลา	2.14	0.69	2.79	0.53	-17.96	0.00*
<b>7. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่ โกรธ</b>						
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา หรือการจัดฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ ประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนา บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อให้ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชำนาญ	2.38	0.73	2.76	0.56	-10.05	0.00*

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ใน คลองบางปลากรดกับ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากรด $\bar{X}$ (n = 709)	S.D.	อบต. บาง กระสอบ $\bar{X}$ (n = 538)	S.D.		
<b>8. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่ เบียดเบียน</b>						
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้บริการ โดยไม่เบียดเบียน บิบบัน และกดขี่ประชาชน อันจะเป็นการ นำไปสู่การถือราษฏร์บังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากร ธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด	2.24	0.63	2.82	0.46	-17.68	0.00*
<b>9. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความ อดทน</b>						
อบต. ควรให้ความสำคัญกับการให้ รางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาทางด้าน จิตใจของบุคลากรเพื่อให้มีความอดทน ต่อความ โทก โกรธ หลง ทั้งหลาย ซึ่ง จะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบขึ้น	2.15	0.77	2.79	0.52	-16.48	0.00*

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ใน คลองบางปลากรดกับ อบต. บางกระสอบ ทั้ง 10 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ในคลอง บาง ปลากรด $\bar{X}$ (n = 709)	S.D.	อบต. บาง กระสอบ $\bar{X}$ (n = 538)	S.D.		
<b>10. การเปรียบเทียบแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการด้านความ เที่ยงธรรม</b>						
อบต. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็น ความสำคัญของการปฏิบัติงานให้ เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความ รอบคอบ และความถูกต้องเพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรของ หน่วยงานเพื่อให้เกิดความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	2.26	0.67	2.80	0.50	-15.54	0.00*
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.20</b>	<b>0.68</b>	<b>2.79</b>	<b>0.50</b>	<b>-16.54</b>	<b>0.00*</b>

**หมายเหตุ**

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดกับผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบาง

กระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed)  $< \alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed)  $> \alpha$  หรือ Sig.(2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed)  $< \alpha$ )

6) \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed)  $> \alpha$ )

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.32 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน พบว่า (1) ด้านการให้ทาน (2) ด้านการรักษาศีล (3) ด้านการบริจาค (4) ด้านความซื่อตรง (5) ด้านความอ่อนโยน (6) ด้านความเพียร (7) ด้านความไม่โกรธ (8) ด้านความไม่เบียดเบียน (9) ด้านความอดทน และ (10) ด้านความเที่ยงธรรม แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, และ 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 10 ด้านดังกล่าว

**สรุป** การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม รวม 10 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 10 ด้าน

**2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ** แบ่งเป็น 3 หัวข้อ กล่าวคือ เป็นการ หนึ่ง (หัวข้อ 2.4.1) วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองปลากด (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.33) และ สอง (หัวข้อ 2.4.2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.34) จากนั้น สาม (หัวข้อ 2.4.3) จึงนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนั้น มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน (จำนวน 1 ข้อ คือ ตารางที่ 4.35) ดังนี้

**2.4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ** แสดงไว้ในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด

ภาพรวมแนวโน้มของ การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	305 43.0	321 45.3	83 11.7	709 100	2.31	0.67	ปานกลาง
2. ในภาพรวม อบต. ซึ่งสังกัด ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมี แนวโน้มที่จะมีความสำนึกและมี ความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงาน ใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค	246 34.7	392 55.3	71 10.0	709 100	2.25	0.62	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ อำนวยความสะดวกและให้บริการ ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูง กว่าในปัจจุบัน	242 34.1	324 45.7	143 20.2	709 100	2.14	0.72	ปานกลาง
4. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ สูงกว่าในปัจจุบัน	259 36.5	379 53.5	71 10.0	709 100	2.27	0.62	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.24</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.33 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดมีภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม (ค่าเฉลี่ยรวม 2.24)

**2.4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.34**



ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

ภาพรวมแนวโน้มของ การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. บางกระสอบ	ระดับความเห็นด้วย				$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	463	50	25	538	2.81	0.49	มาก
2. ในภาพรวม อบต. ซึ่งสังกัด ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมี แนวโน้มที่จะมีความสำนึกและมี ความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงาน ใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค	465	50	23	538	2.82	0.48	มาก
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ อำนวยความสะดวกและให้บริการ ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูง กว่าในปัจจุบัน	471	47	20	538	2.84	0.45	มาก
4. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ สูงกว่าในปัจจุบัน	465	50	23	538	2.82	0.48	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>					<b>2.82</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.34 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.81) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม (ค่าเฉลี่ยรวม 2.82)

**2.4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม  
แนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลใน  
คลองบางปลาอกกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงไว้ใน  
ตารางที่ 4.35**

ตารางที่ 4.35 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้ม ของการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากด กับ อบต. บางกระสอบ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,247)				t	Sig. (2-tailed)
	อบต. ใน คลองบาง ปลากด		อบต. บาง กระสอบ			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	$\bar{X}$ (n = 709)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 538)	$\bar{X}$ (n = 709)		
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	2.31	0.67	2.81	0.49	-14.57	0.00*
2. ในภาพรวม อบต. ซึ่งสังกัด ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมี แนวโน้มที่จะมีความสำนึกและมี ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่า หน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการ บริหารส่วนภูมิภาค	2.25	0.62	2.82	0.48	-17.76	0.00*
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อ ประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าใน ปัจจุบัน	2.14	0.72	2.84	0.45	-19.59	0.00**
4. ในภาพรวม การบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าใน ปัจจุบัน	2.27	0.62	2.82	0.48	-17.06	0.00**
เฉลี่ยรวม	2.24	0.65	2.82	0.47	-17.24	0.00**

### หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลาอกกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) <  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) >  $\alpha$  หรือ Sig.(2-tailed) =  $\alpha$  (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย \*\* ไว้)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$ ) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) \* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig.(2-tailed) <  $\alpha$ )

6) \*\* หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) >  $\alpha$ )

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.35 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็น หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลาอก กับ สอง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม พบว่า (1) ในภาพรวม การบริหาร

จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความสำนึกและมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค (3) ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน และ (4) ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า  $\alpha$  (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย \* ไว้ในตาราง ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00, 0.00, 0.00 และ 0.00 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 4 ข้อ ดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม พบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 4 ข้อ

### ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน ดังรายละเอียดในภาพที่ 4.1

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด				อบต. บางกระสอบ		
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>1. การบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>							
1. อบต. ให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาค สิ่งของและการให้กำลังใจ	40.0	<u>48.0</u>	12.0		19.5	<u>74.9</u>	5.6
2. อบต. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้ แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่ สุภาพอ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับ บริการ	24.8	<u>65.4</u>	9.7		<u>47.8</u>	47.2	5.0
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการให้ทานสูง	24.1	<u>50.1</u>	25.8		13.6	<u>77.7</u>	8.7
<b>2. การบริหารจัดการด้านการรักษาศีล</b>							
1. บุคลากรของ อบต. นำหลัก ศาสนาใช้ในการให้บริการ ประชาชน โดยเน้นให้มีคาม ประพฤติดีที่งดงาม	24.5	<u>56.5</u>	19.0		13.8	<u>73.2</u>	13.0
2. บุคลากรของ อบต. วางตัวอย่าง เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตาม หลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ฮิดดีอ์ศิล 5 ตามหลัก พระพุทธศาสนาในการให้บริการ ประชาชน	26.9	<u>58.3</u>	14.8		10.8	<u>75.1</u>	14.1
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านการรักษาศีลสูง	24.5	<u>50.8</u>	24.7		12.8	<u>73.1</u>	14.1
<b>3. การบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>							
1. อบต. บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ ยาก	25.8	<u>51.8</u>	22.4		17.1	<u>75.3</u>	7.6
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็น แก่ประโยชน์ส่วนตัว	22.7	<u>57.8</u>	22.7		17.4	<u>77.0</u>	5.6

การ  
เปรียบเทียบ  
การบริหาร  
จัดการตาม  
แนวทาง  
ทศพิธราช  
ธรรม  
ระหว่าง  
อบต. ใน  
คลองบาง  
ปลากดกับ  
อบต.  
บางกระสอบ

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			
	ระดับความเห็นด้วย			ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>3. การบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>							
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหารจัดการด้านการบริจาคสูง	23.3	<u>50.5</u>	26.2		15.4	<u>77.4</u>	7.2
<b>4. การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง</b>							
1. บุคลากรของ อบต. ดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์สุจริต	28.0	<u>52.3</u>	19.7		17.5	<u>78.8</u>	3.7
2. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต.	25.5	<u>60.8</u>	13.7		19.4	<u>75.8</u>	4.8
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง	25.8	<u>51.6</u>	22.6		18.0	<u>77.0</u>	5.0
<b>5. การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน</b>							
1. บุคลากรของ อบต. มีความสุภาพอ่อนโยนในการให้บริการประชาชน	27.3	<u>58.7</u>	14.0		16.7	<u>79.2</u>	4.1
2. บุคลากรของ อบต. มีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้มารับบริการ	15.1	<u>62.1</u>	22.8		18.6	<u>77.5</u>	3.9
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหารจัดการด้านอ่อนโยนสูง	23.1	<u>53.6</u>	23.3		15.1	<u>81.6</u>	3.3
<b>6. การบริหารจัดการด้านความเพียร</b>							
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน	27.1	<u>58.5</u>	14.4		16.9	<u>79.0</u>	4.1
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่นเพียรขยันหมั่นเพียร	27.0	<u>59.5</u>	13.5		17.8	<u>78.8</u>	3.4
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหารจัดการด้านความเพียรสูง	24.3	<u>59.7</u>	16.0		16.7	<u>79.9</u>	3.4

การ  
เปรียบเทียบ  
การบริหาร  
จัดการตาม  
แนวทาง  
ทศพิธราช  
ธรรม  
ระหว่าง  
อบต. ใน  
คลองบาง  
ปลากดกับ  
อบต.  
บางกระสอบ

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด				อบต. บางกระสอบ		
	ระดับความเห็นด้วย				ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>7. การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ</b>							
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดย ไม่มีการโมโหง่ายหรือ โกรธง่าย ไม่ ดูแก่อำนาจ	35.1	<u>46.7</u>	18.2		12.2	<u>83.5</u>	4.3
2. บุคลากรของ อบต. ระวังยับยั้ง ความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	23.0	<u>65.6</u>	11.4		13.2	<u>82.2</u>	4.6
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่โกรธสูง	26.1	<u>54.7</u>	26.1		12.8	<u>82.2</u>	5.0
<b>8. การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>							
1. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติหน้าที่ การทำงานโดยไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือ หาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น	23.8	<u>56.5</u>	19.7		14.9	<u>80.5</u>	4.6
2. บุคลากรของ อบต. ปฏิบัติงานโดย ไม่เบียดเบียนทั้งคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การ ประหยักรักษาธรรมชาติและ รักษาสิ่งแวดล้อม	26.1	<u>56.6</u>	17.3		17.5	<u>78.8</u>	3.7
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง	26.2	<u>55.9</u>	17.9		15.2	<u>80.7</u>	4.1
<b>9. การบริหารจัดการด้านความอดทน</b>							
1. บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิตและ การปฏิบัติหน้าที่ การงานด้วยความ มีเมตตา	24.1	<u>58.1</u>	17.8		17.2	<u>78.3</u>	4.5
2. บุคลากรของ อบต. ให้บริการ ประชาชนโดยอดทนต่อความ ยากลำบาก ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งไม่ ขี้ฟ้องหรือทำคุณงามความดี	27.3	<u>56.8</u>	15.9		16.4	<u>79.4</u>	4.2
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความอดทนสูง	27.5	<u>52.8</u>	19.7		16.0	<u>80.7</u>	3.3

การ  
เปรียบเทียบ  
การบริหาร  
จัดการตาม  
แนวทาง  
ทศพิธราช  
ธรรม  
ระหว่าง  
อบต. ใน  
คลองบาง  
ปลากดกับ  
อบต.  
บางกระสอบ



การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ		
	ระดับความเห็นด้วย			ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>10. การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>						
1. บุคลากรของ อบต. ยึดถือความ สุจริต ความรอบคอบ ความ ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ให้บริการประชาชนโดยยึดถือ กฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความ เสมอภาค	23.2	57.3	19.5	16.2	80.7	3.1
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เอินเอียง หัววันหัวค่ำพูด อารมณ์ หรือ ลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่ สนับสนุนผู้กระทำความผิด	21.0	63.1	15.9	15.4	81.8	2.8
3. ในภาพรวม อบต. มีการบริหาร จัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง	26.0	57.1	16.9	16.0	80.5	3.5

การ  
เปรียบเทียบ  
การบริหาร  
จัดการตาม  
แนวทาง  
ทศพิธราช  
ธรรม  
ระหว่าง  
อบต. ใน  
คลองบาง  
ปลากดกับ  
อบต.  
บางกระสอบ

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตาม  
แนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการ  
บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด  
กับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ตามกรอบแนวคิดการบริหาร  
จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน ได้สรุปไว้ในบทที่ 5 ตารางที่ 5.6

3.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา  
และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ  
ดัง ได้แสดงในตารางที่ 4.36



ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

หนึ่ง การเปรียบเทียบการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง การเปรียบเทียบ ปัญหาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม การเปรียบเทียบ แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>2. การบริหารจัดการด้านการรักษาศีล</b>											
1. บุคลากรของ อบต. นำหลักศาสนามาใช้ ในการให้บริการ ประชาชน โดยเน้นให้ มีความประพฤติที่ดี งาม	อบต. ในคลองบาง ปลากด			1. บุคลากร บางส่วนของ อบต. มีความ ประพฤติที่ไม่ เหมาะสมในการ ให้บริการ ประชาชน	อบต. ในคลองบาง ปลากด			1. อบต. ควรจัด ฝึกอบรมบุคลากร ของหน่วยงานเพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรดังกล่าว ปฏิบัติงาน ให้บริการ ประชาชนด้วย ความประพฤติที่ดี งาม รวมทั้งควร ส่งเสริมให้นำ หลักศาสนาของ แต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มา ปรับใช้ในการ ให้บริการ ประชาชนเพื่อให้ ประชาชนได้รับ บริการที่ดีขึ้น	อบต. ในคลองบางปลากด		
	24.5	56.5	19.0		37.8	43.6	18.6		33.1	49.4	17.5
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ		
	13.8	73.2	13.0		13.9	46.7	39.4		82.4	13.9	3.7
2. บุคลากรของ อบต. วางตัวอย่างเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามหลักศาสนาของ แต่ละคน เช่น ชีคถือ ศีล 5 ตามหลัก พระพุทธศาสนาใน การให้บริการ ประชาชน	อบต. ในคลองบาง ปลากด			2. บุคลากร บางส่วนของ อบต. ไม่นำหลัก ศาสนาของแต่ละ คน เช่น การนำ ศีล 5 มาปรับใช้ ในการให้บริการ ประชาชน	อบต. ในคลองบาง ปลากด						
	26.9	58.3	14.8		22.4	59.8	17.8				
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ						
	10.8	75.1	10.8		13.8	48.1	38.1				
3. ในภาพรวม อบต. มี การบริหารจัดการด้าน กฤษฎีการศึลสูง	อบต. ในคลองบาง ปลากด										
	24.5	50.8	24.7								
	อบต. บางกระสอบ										
	12.8	73.1	14.1								

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

หนึ่ง การเปรียบเทียบการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง การเปรียบเทียบ ปัญหาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม การเปรียบเทียบ แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>3. การบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>											
1. อบต. บริจาคทุน ทรัพย์เพื่อช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยาก	อบต. ในคลองบาง ปลากรด			1.อบต. บริจาค ทุนทรัพย์เพื่อ ช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ ตกทุกข์ได้ยากอยู่ ในวงจำกัด	อบต. ในคลองบาง ปลากรด			1. อบต. ควร บริจาคทุนทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตก ทุกข์ได้ยากให้ เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควร ส่งเสริมให้ บุคลากรของ อบต. มีจิตสำนึกที่ ดีในการ ปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ ประโยชน์ ส่วนรวม และ เสียสละเพื่อ ส่วนรวมเพิ่มมาก ขึ้น	อบต. ในคลองบาง ปลากรด		
	25.8	51.8	22.4		25.0	52.2	22.8		33.1	47.5	19.3
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ		
	17.1	75.3	7.6		13.6	46.4	40.0		84.0	11.9	4.1
2.บุคลากรของ อบต. ให้บริการประชาชน ด้วยความเสียสละเพื่อ ประโยชน์ของ ส่วนรวมโดยไม่เห็น แก่ประโยชน์ส่วนตัว	อบต. ในคลองบาง ปลากรด			2.บุคลากร บางส่วนขอ อบต. ขาด จิตสำนึกที่ดีใน การปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ ประโยชน์ส่วน ตน มากกว่า ประโยชน์ ส่วนรวม	อบต. ในคลองบาง ปลากรด						
	22.7	57.8	19.5		22.1	62.8	15.1				
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ						
	17.4	77.0	5.6	14.5	47.6	37.9					
3.ในภาพรวม อบต. มี การบริหารจัดการด้าน ภทริจาคสูง	อบต. ในคลองบาง ปลากรด										
	23.3	50.5	26.2								
	อบต. บางกระสอบ										
	15.4	77.4	7.2								





ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

หนึ่ง การเปรียบเทียบการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง การเปรียบเทียบ ปัญหาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม การเปรียบเทียบ แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>6. การบริหารจัดการด้านความเพียร</b>											
1.บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิตและการ ปฏิบัติหน้าที่การทำงาน อย่างไม่ย่อท้อ ไม่ ทอดทิ้งต่ออุปสรรค ในการให้บริการ ประชาชน	อบต. ในคลองบาง ปลากด			บุคลากร บางส่วนของ อบต. ขาด แรงจูงใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาด่าง ๆ ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานเป็นไป อย่างไร้ ประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	อบต. ในคลองบาง ปลากด			1.อบต. ควรเห็น ความสำคัญของ การให้รางวัลแก่ บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความ ขยันหมั่นเพียร สมควรเห็นปัญหา ให้ประชาชนเห็นเป็น ที่ประจักษ์ รวมถึง ควรส่งเสริมให้ บุคลากร ปฏิบัติงาน ให้บริการ ประชาชนด้วย ความมุ่งมั่น มี ความ กระตือรือร้นใน การให้บริการอยู่ ตลอดเวลา	อบต. ในคลองบาง ปลากด		
	27.1	58.5	27.1		29.6	51.4	19.0		32.0	49.9	18.1
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ		
	16.9	79.0	4.1		29.2	37.2	33.6		84.3	9.9	5.8
2.บุคลากรของ อบต. ให้บริการประชาชน ด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร	อบต. ในคลองบาง ปลากด			2.บุคลากร บางส่วนของ อบต. ขาดความมู มามะในการ ปฏิบัติงาน ให้บริการ ประชาชน ทำให้ การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเข้า ขามเข็นขาม	อบต. ในคลองบาง ปลากด						
	27.0	59.5	13.5		24.4	57.4	24.4				
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ						
	17.8	78.8	3.4		21.4	42.6	36.0				
3.ในภาพรวม อบต. มี การบริหารจัดการด้าน ความเพียรสูง	อบต. ในคลองบาง ปลากด										
	24.3	59.7	16.0								
	อบต. บางกระสอบ										
	16.7	79.9	3.4								

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

หนึ่ง การเปรียบเทียบการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง การเปรียบเทียบ ปัญหาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม การเปรียบเทียบ แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>7. การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ</b>											
1.บุคลากรของ อบต. ดำรงชีวิตและการ ปฏิบัติหน้าที่การงาน โดยไม่มีภาระไม่ไหวง่าย หรือโกรธง่าย ไม่ดูแล อำนาจ	อบต. ในคลองบาง ปลากรด			1.บุคลากร บางส่วนของ อบต. ขาดการ ระงับยับยั้งความ โกรธของคนใน การให้บริการ ทำให้ ให้ประชาชน ได้รับบริการที่ไม่ มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร	อบต. ในคลองบาง ปลากรด			1.อบต. ควรให้ ความสำคัญกับ การพัฒนาหรือ การจัดฝึกอบรม บุคลากรเพื่อให้ บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ให้บริการ ประชาชนด้วยความ ซื่อสัตย์ รวมทั้ง ควรส่งเสริมให้มี การพัฒนา บุคลากรให้มีความ เป็นมืออาชีพ เพื่อให้สามารถ แก้ไขปัญหาได้ อย่างชำนาญ	อบต. ในคลองบาง ปลากรด		
	35.1	46.7	18.2		23.0	54.6	22.4		52.6	32.3	15.1
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ		
	12.2	83.5	4.3		17.8	47.0	35.2		82.7	10.4	6.9
2.บุคลากรของ อบต. ระงับยับยั้งความโกรธ อยู่เสมอ และ ให้บริการด้วยความซื่อ สัตย์ซื่อ	อบต. ในคลองบาง ปลากรด			2.บุคลากร บางส่วนของ อบต. ขาดการ ฝึกอบรมและ พัฒนาทางด้าน จิตใจด้านความ ไม่โกรธทำให้ ส่งผลกระทบต่อ การให้บริการ ประชาชน	อบต. ในคลองบาง ปลากรด						
	23.0	65.6	11.4		23.6	52.6	23.8				
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ						
	13.2	82.2	4.6		14.2	52.0	33.8				
3.ในภาพรวม อบต. มี การบริหารจัดการด้าน ความไม่โกรธสูง	อบต. ในคลองบาง ปลากรด										
	26.1	54.7	19.2								
	อบต. บางกระสอบ										
	12.8	82.2	5.0								







ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

หนึ่ง การเปรียบเทียบการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง การเปรียบเทียบ ปัญหาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม การเปรียบเทียบ แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>10. การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>											
1. บุคลากรของ อบต. ยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความ ถูกต้องในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้ง ให้บริการประชาชน โดยยึดถือกฎระเบียบที่ เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การบริการ เป็นไปด้วยความเสมอ ภาค	อบต. ในคลองบาง ปลากด			1. บุคลากร บางส่วนของ อบต. ขาดความ ยุติธรรม ความ รอบคอบ และ ความถูกต้อง ทำ ให้ประชาชน ได้รับความ เดือดร้อน	อบต. ในคลองบาง ปลากด			1. อบต. ควร ส่งเสริมให้ บุคลากรเห็น ความสำคัญของการ ปฏิบัติงานให้ เป็นไปด้วยความ ยุติธรรม ความ รอบคอบ และ ความถูกต้อง เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ ความสำคัญกับ การพัฒนา ทางด้านจิตใจของ บุคลากรของ หน่วยงานเพื่อให้ เกิดความเสียสละ และเห็นแก่ ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วน ตน	อบต. ในคลองบาง ปลากด		
	23.2	57.3	19.5		26.1	53.0	20.9		39.5	47.2	13.3
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ		
	16.2	80.7	3.1		13.0	49.3	37.7		85.5	9.5	5.0
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เอินเอียงหวั่นไหว ด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลากตักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุน ผู้กระทำผิด	อบต. ในคลองบาง ปลากด			2. บุคลากร บางส่วนของ อบต. ไม่ได้รับ การฝึกอบรมด้าน ความเที่ยงธรรม มากเท่าที่ควร	อบต. ในคลองบาง ปลากด						
	21.0	63.1	15.9		25.4	56.6	18.1				
	อบต. บางกระสอบ				อบต. บางกระสอบ						
	15.4	81.8	2.8		13.6	47.4	39.0				

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

หนึ่ง การเปรียบเทียบการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง การเปรียบเทียบ ปัญหาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม การเปรียบเทียบ แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
<b>10. การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>											
3. ในภาพรวม อบต. มี การบริหารจัดการด้าน ความเที่ยงธรรมสูง	อบต. ในคลองบาง ปลากรด										
	26.0	57.1	16.9								
	อบต. บางกระสอบ										
	16.0	80.5	3.5								
<b>สี่ การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม</b>											
การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม					อบต. ในคลองบางปลากรด			อบต. บางกระสอบ			
					ระดับความเห็นด้วย			ระดับความเห็นด้วย			
					มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ใน ปัจจุบันสูงกว่าในอดีต					43.0	45.3	11.7	86.1	9.3	4.6	
2. ในภาพรวม อบต. ซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความ สำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูง กว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค					34.7	55.3	10.0	86.4	9.3	4.3	
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อ ประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน					34.1	45.7	20.2	87.6	8.7	3.7	
4. ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน					36.5	53.5	10.0	86.4	9.3	4.3	

**หมายเหตุ** จากตารางที่ 4.36 ข้างบนนี้ หัวข้อ หนึ่ง การเปรียบเทียบการบริหาร  
จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและองค์การ  
บริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่  
นำมาสรุปซ้ำในตารางนี้อีก ในตารางที่ 4.36 นี้เป็นการสรุปเฉพาะหัวข้อ สอง ถึง หัวข้อ สี่ เท่านั้น

จากตารางที่ 4.36 แสดงให้เห็นว่า

**3.2.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ รวม 10 ตำบล มีดังนี้**

1) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน กลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการให้ทาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน และ (2) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้ แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มาใช้บริการ

2) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล กลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการรักษาศีล ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการ ให้บริการประชาชน และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่นำหลักศาสนาของ แต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน

3) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริจาค กลุ่มตัวอย่างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการบริจาค ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากอยู่ใน วงจำกัด และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

4) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง กลุ่มตัวอย่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วน ตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการ ให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง ทั้งเวลา

และทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

5) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยนและขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับความเป็นธรรม

6) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความเพียร กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม

7) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการระงับยับยั้งความโกรธของตนในการให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการฝึกอบรมและพัฒนาทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อกรให้บริการประชาชน

8) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับ

การปฏิบัติงานอย่างไม่ประหัดและไม่คุ้มค่า ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางหน่วยงานและประชาชน

9) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดการพัฒนาจิตใจให้อดทนต่อความ โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ

10) การเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร

**3.2.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ รวม 10 ด้าน มีดังนี้**

1) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรสำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อให้การช่วยเหลือตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด รวมทั้งควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ

2) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความประพฤติที่ดียิ่ง รวมทั้งควรส่งเสริมให้นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น

3) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริจาค

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น

4) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ควรกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน

5) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้น และควรเห็นความสำคัญของการให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย

6) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเพียร

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรเห็นความสำคัญของการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนจนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความมานะ มีความกระตือรือร้นในการให้บริการอยู่ตลอดเวลา

7) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ

กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชำนาญ



8) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมากว่า ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการโดยไม่เบียดเบียน บิบบัน และกคชี่ประชาชน อันจะเป็นการนำไปสู่การจ้อราษฎ์บังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค้ำมากที่สุด

9) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอดทน กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทั้งหลาย ซึ่งจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น

10) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเสี่ยสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

**3.2.3 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มนของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ มีดังนี้**

1) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต

2) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มนที่จะมีความสำนึกและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน

4) กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด เห็นด้วยในระดับปานกลาง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ในจังหวัดสมุทรปราการ” ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ประการ” หรือ 10 ด้าน ได้แก่ (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อน โยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งการ นำเสนอในบทนี้ออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

แบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1.1.1 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัด สมุทรปราการ

1.1.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ในจังหวัดสมุทรปราการ

1.1.3 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

1.1.4 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

## 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมจำนวน 184 คน และ สอง ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมจำนวน 51,315 คน รวมประชากรทั้ง 2 ประเภท ได้จำนวน  $(184+51,315)$  51,499 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ หนึ่ง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ รวมจำนวน 155 คน และ สอง ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและในองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ที่ตอบแบบสอบถาม รวมจำนวน 1,117 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภท ได้จำนวน  $(155+1,117)$  1,272 คน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภทนี้ ได้มาจากการคำนวณ โดยใช้ สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ที่มีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม จำนวน 1,272 ชุด แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภท ได้แก่ หนึ่ง บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ และ สอง ประชาชน ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของธุรกิจ ผู้ประกอบการ พ่อค้า ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2550 รวม 60 วัน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 1,247 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.03 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป (1,272 คน)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test) จากนั้นได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบ ตามความเหมาะสม

### 1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ โดยสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน ได้แก่ (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ และแต่ละข้อได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 5.1 - ตารางที่ 5.5 ตามลำดับ ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ (แสดงไว้ในตารางที่ 5.1)

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 10 ด้าน (แสดงไว้ในตารางที่ 5.2)

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 10 ด้าน (แสดงไว้ในตารางที่ 5.3)

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการทั้ง 10 ด้าน (แสดงไว้ในตารางที่ 5.4)

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม แนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลใน คลองบางปลากรดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ (แสดงไว้ใน ตารางที่ 5.5)

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในคลองบางปลากรดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัด สมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา

การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล ส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากรด		อบต. บางกระสอบ		สรุป
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1. เพศ	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ตัวอย่างส่วนใหญ่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลเป็น		✓		✓	เป็นหญิง เหมือนกัน
2. ด้านอายุ	21-40 ปี	41-60 ปี	21-40 ปี	41-60 ปี	
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลอายุ	✓		✓		21-40 ปี เหมือนกัน
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลมีระดับ การศึกษา	✓		✓		ต่ำกว่า ปริญญาตรี เหมือนกัน

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	
<b>1. การบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>							
1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้กำลังใจ		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ		✓			✓		แตกต่างกัน
1.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการด้านการให้ทานสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>2. การบริหารจัดการด้านการรักษาสีล</b>							
2.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนำหลักศาสนามาใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเน้นให้มีความประพฤติที่ดีงาม		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
2.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลวางตัวอย่างเหมาะสมในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักศาสนาของแต่ละ คน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลัก พระพุทธศาสนาในการให้บริการ ประชาชน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
2.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านการ รักษาสีตสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>3. การบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>							
3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบริจาค ทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
3.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้บริการประชาชนด้วยความ เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
3.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านการ บริจาคสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน



## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	<b>4. การบริหารจัดการด้านความ ซื่อตรง</b>						
4.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ การทำงานด้วยความเป็นคนตรงและ ซื่อสัตย์สุจริต		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
4.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบ กฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อ ราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
4.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ ซื่อตรงสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>5. การบริหารจัดการด้านความ อ่อนโยน</b>							
5.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลความสุภาพอ่อนโยนในการ ให้บริการประชาชน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
5.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลมีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือ ตัวต่อคนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และ ประชาชนผู้มารับบริการ		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
5.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ อ่อน โยนสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>6. การบริหารจัดการด้านความเที่ยร</b>							
6.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดย ต่อ อุปสรรคในการให้บริการประชาชน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
6.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้บริการประชาชนด้วยความมุ มานะ ขยันหมั่นเพียร		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
6.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ เที่ยรสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>7. การบริหารจัดการด้านความไม่ โกรธ</b>							
7.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานโดยไม่มีการ โหม่งหรือ โกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
7.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลระงับยับยั้งความ โกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
7.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ ไม่โปร่งใส		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>8. การบริหารจัดการด้านความไม่ เบียดเบียน</b>							
8.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดยไม่บีบ คั้นกดขี่ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจ บังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
8.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลปฏิบัติงานโดยไม่เบียดเบียนทั้ง คน ชุมชนชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัคทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาสิ่งแวดล้อม		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
8.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ ไม่เบียดเบียนสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>9. การบริหารจัดการด้านความอดทน</b>							
9.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานด้วยความมานะอดทน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
9.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้บริการประชาชนโดยอดทน ต่อความยากลำบาก ไม่ทอดทิ้ง รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงาม ความดี		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
9.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ อดทนสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
<b>10. การบริหารจัดการด้านความ เที่ยงธรรม</b>							
10.1 บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลยึดถือความยุติธรรม ความ รอบคอบ ความถูกต้องในการ ปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนโดย ยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐาน เดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วย ความเสมอภาค		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
10.2 บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไม่เอนเอียงหัวน้ําด้วย คำพูด อารมณ์ หรือลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำความผิด		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
10.3 ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลมีการบริหารจัดการด้านความ เที่ยงธรรมสูง		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	<b>1. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การให้ทาน</b>						
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านการให้ทาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) องค์การบริหาร ส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความ ต้องการของประชาชน ทำให้การ ช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน และ (2) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึง ประชาชนที่มารับบริการ	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการ รักษาสิ่งแวดล้อม</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วน ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความ ประพฤติกที่ไม่เหมาะสมในการ ให้บริการประชาชน และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไม่นำหลักศาสนาของแต่ ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ใ การให้บริการประชาชน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	<b>3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการ บริจาค</b>						
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านการบริจาค ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วน ตำบลบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากอยู่ใน วงจำกัด และ (2) บุคลากรบางส่วน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขาด จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มากกว่า ประโยชน์ส่วนรวม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ ซื่อตรง</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขาด ความซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการ ประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บัง หลวง และ (2) บุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้ง ไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง ทั้งเวลาและทรัพย์สินของ องค์การ บริหารส่วนตำบลเช่น การนำ ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน



## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ อ่อนโยน</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากร บางส่วนขององค์การบริหารส่วน ตำบลขาดจิตสำนึกในการให้บริการ ประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความ สุภาพอ่อน โยนและขาดความ กระตือรือร้นในการให้บริการ และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การ บริหารส่วนตำบลยังยึดติดอยู่กับ ระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชน ผู้มารับบริการ ไม่ได้รับความเป็น ธรรม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ เพียร</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบล แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร และ (2) บุคลากรบางส่วน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน ทำให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็น ชาม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ ไม่โกรธ</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากร บางส่วนขององค์การบริหารส่วน ตำบลขาดการระงับยับยั้งความโกรธ ของตนในการให้บริการ ทำให้ ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหาร ส่วนตำบลขาดการฝึกอบรมและ พัฒนาทางด้านจิตใจด้านความไม่ โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อการ ให้บริการประชาชน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	<b>8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ ไม่เบียดเบียน</b>						
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความไม่ เบียดเบียน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วนขององค์การ บริหารส่วนตำบลใช้อำนาจหน้าที่ ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจ บังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และ (2) บุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงาน อย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า ทำให้ เกิดความเสียหายแก่ทางหน่วยงาน และประชาชน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>9. ปัญหาการบริหารจัดการด้านความ</b>							
<b>อดทน</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรบางส่วน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขาด ความอดทนในการปฏิบัติงาน ทำให้ ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การ บริหารส่วนตำบลขาดการพัฒนา จิตใจให้ออดทนต่อความ โลก โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริตประพฤตินิยม ชอบ	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

## ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>10. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน ความเที่ยงธรรม</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากร บางส่วนขององค์การบริหารส่วน ตำบลขาดความยุติธรรม ความ รอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และ (2) บุคลากรบางส่วนขององค์การ บริหารส่วนตำบลไม่ได้รับการ ฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมาก เท่าที่ควร	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แนวทางการพัฒนา	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
<b>1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรสำรวจความต้องการของประชาชน เพื่อให้การช่วยเหลือตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด รวมทั้งควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มารับบริการ			✓	✓			แตกต่างกัน
<b>2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความประพฤติน่าเชื่อถือ รวมทั้งควรส่งเสริมให้นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น			✓	✓			แตกต่างกัน

## ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
<b>3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรบริจาค ทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ ตกทุกข์ได้ยากให้เป็น ไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีจิตสำนึกที่ ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ เสียสละเพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น	✓			✓			แตกต่างกัน
<b>4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชน มากที่สุด นอกจากนี้ ควรกำหนด กฎระเบียบที่ชัดเจนเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างสอดคล้องกัน	✓			✓			แตกต่างกัน



ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แนวทางการพัฒนา	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง							
<b>5. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความอ่อนโยน</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัด ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ในการ ให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วย ความสุภาพอ่อนโยน มีความ กระตือรือร้น และควรเห็นความสำคัญ ของการให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชน เป็นหลัก เพื่อให้ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย			✓	✓			แตกต่างกัน
<b>6. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความเพียร</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรเห็น ความสำคัญของการให้รางวัลแก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ ประชาชนจนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึง ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ อยู่ตลอดเวลา			✓	✓			แตกต่างกัน

## ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
<b>7. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการจัดฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชำนาญ			✓			✓	แตกต่างกัน
<b>8. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการโดยไม่เบียดเบียนบีบบังคับ และกดขี่ประชาชน อันจะเป็นการนำไปสู่การจื่อราษฎรบังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด			✓			✓	แตกต่างกัน

## ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ แนวทางการพัฒนา	อบต. ในคลองบางปลากด			อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง							
<b>9. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความอดทน</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ บุคลากรที่มีความประพฤติดีเพื่อเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งควร ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจของ บุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อความ โลก โกรธ หลง ทั้งหลาย ซึ่งจะเป็นการ ป้องกันมิให้เกิดการทุจริตประพฤติดี ชอบขึ้น			✓	✓			แตกต่างกัน
<b>10. แนวทางการพัฒนาการบริหาร</b>							
<b>จัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>							
องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริม ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้าน จิตใจของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเสียสละ และเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน			✓	✓			แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวม แนวโน้มของการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. 2 แห่ง	อบต. ในคลองบางปลากด		อบต. บางกระสอบ			สรุป
	มาก	ปาน น้อย	มาก	ปาน น้อย	น้อย	
	กลาง		กลาง			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าใน อดีต	✓		✓			แตกต่างกัน
2. ในภาพรวม องค์การบริหารส่วน ตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วน ท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความสำนึก และความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูง กว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการ บริหารส่วนภูมิภาค	✓		✓			แตกต่างกัน
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้ม ที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการ ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าใน ปัจจุบัน	✓		✓			แตกต่างกัน
4. ในภาพรวม การบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้ม ที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	✓		✓			แตกต่างกัน

## 2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

2.3 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลของทั้ง 2 แห่ง มีความเห็นเหมือนและแตกต่างกัน ต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแนวทางทศพิธราชธรรมรวม 10 ด้าน (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้างต้น) โดยเห็นด้วยในระดับปานกลางเหมือนกันทุกด้าน ยกเว้นด้านการให้ทาน ซึ่งมีเพียงคำถามเดียวที่ว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลให้ข้อแนะนำที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อน โยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ” คำถามนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 1.2) เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงนำความเห็นในแต่ละด้านของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาวิเคราะห์ โดยสรุปไว้ในตารางที่ 5.6 ดังนี้

ตารางที่ 5.6 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การ  
บริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
1. การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านการให้ทาน	1.1 การบริหารจัดการ ด้านการให้ทานของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า อบต. ในคลองบางปลากด ให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้ กำลังใจ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า อบต. ในคลองบางปลากด ให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้ วาจาที่สุภาพอ่อน โยนแก่ประชาชนที่มา รับบริการ นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยัง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากดมีการบริหารจัดการ ด้านการให้ทานสูง	1.1 การบริหารจัดการ ด้านการให้ทานของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า อบต. บาง กระสอบ ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้ กำลังใจ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ มาก ว่า อบต. บางกระสอบ ให้ข้อเสนอแนะที่ เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้ วาจาที่สุภาพอ่อน โยนแก่ประชาชนที่มา รับบริการ นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่ม ตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบมีการบริหาร จัดการด้านการให้ทานสูง
	1.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการให้ทานสูง” แทนที่จะเห็นด้วยใน ระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 1.3) เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมี อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายโดยตรง คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหาร	

## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบล
10 ด้าน	ในคลองบางปลากด	บางกระสอบ
<p>ส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายอื่น อีก เช่น พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510 และพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2507 เช่นนี้ จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่กว้างขวางไม่ชัดเจน ประกอบกับในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากเป็นจำนวนมาก จึงทำให้การช่วยเหลือเป็นไปอย่างกว้าง ๆ ขาดการสำรวจความต้องการที่เฉพาะเจาะจง ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน 10 ด้าน</p>		
<p>แต่มีคำถามเดียวที่ว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ” ที่กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 1.2 ข้างต้น) เหตุผลสำคัญที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรและประชาชนที่มารับบริการน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ</p>		
<p>สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการให้ทานของ อบต. บางกระสอบ ต่อคำถามที่ว่า อบต. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ พบว่า อยู่ในระดับสูงกว่า อบต. ในคลองบางปลากด</p>		

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
2. การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านการรักษาศีล	2.1 การบริหารจัดการ ด้านการรักษาศีล ของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด นำ หลักศาสนามาใช้ในการให้บริการ ประชาชน โดยเน้นให้มีความประพฤติดี งาม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบาง ปลากด วางตัวอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติ หน้าที่ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาในการ ให้บริการประชาชน นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากดมี การบริหารจัดการ ด้านการรักษาศีลสูง	2.1 การบริหารจัดการ ด้านการรักษาศีล ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากร ของ อบต. บางกระสอบ นำหลักศาสนา มาใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเน้นให้ มีความประพฤติดีงาม (2) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากร ของ อบต. บางกระสอบ วางตัวอย่าง เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก ศาสนาของแต่ละคน เช่น ยึดถือศีล 5 ตาม หลักพระพุทธศาสนาในการให้บริการ ประชาชน นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่ม ตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบมีการบริหาร จัดการ ด้านการรักษาศีลสูง
	2.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการรักษาศีลสูง” แทนที่จะเห็นด้วยใน ระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 2.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขององค์การ บริหารส่วนตำบลมีความประพฤดิที่ไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน รวมทั้ง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความเข้าใจว่าจะสามารถนำหลัก ศาสนาของแต่ละคน เช่น การยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการ	



## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
10 ด้าน	ในคลองบางปลากด	บางกระสอบ
	<p>ให้บริการประชาชนได้อย่างไร จึงทำให้ประชาชนยังไม่ได้รับบริการที่ดีเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีส่วนสำคัญที่ทำการกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง การที่บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชนซึ่งไม่สอดคล้องกับการบริหารจัดการด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น การจัดซื้อจัดจ้างยังไม่ถูกต้องตามระเบียบ มีการสมยอมหรือฮั้วกัน และการที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนได้เข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการต่าง ๆ เช่นนี้ พอเทียบเคียงกับแนวคิดของ สถาบันดำรงราชานุภาพ กองวิชาการและแผนงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง (2539: 98-102) ในรายงานการวิจัย เรื่อง “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” ที่ว่า ปัญหาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหลายประการ ยกตัวอย่างเช่น การจัดซื้อจัดจ้างยังไม่ค่อยถูกต้องตามระเบียบ มีการสมยอมหรือฮั้วกัน การเบิกจ่ายเงินยังขาดความรัดกุมรอบคอบ การดำเนินการ โครงการพัฒนาต่าง ๆ ยังมีปัญหาเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียโดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย เช่น ใช้นามบุคคลอื่นเป็นผู้รับจ้างในโครงการเหล่านั้น แต่เจ้าของกิจการที่แท้จริงเป็นคนขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น</p> <p>สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อมของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบล
10 ด้าน	ในคลองบางปลากด	บางกระสอบ
3. การบริหารจัดการ	3.1 การบริหารจัดการ ด้านการบริจาค ของ	3.1 การบริหารจัดการ ด้านการบริจาค ของ
ตามแนวทาง	อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่ม	อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง
ทศพิธราชธรรม	ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า อบต.	เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า อบต. บาง
ด้านการบริจาค	ในคลองบางปลากด บริจาคทุนทรัพย์เพื่อ	กระสอบ บริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือ
	ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก	ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก (2) กลุ่ม
	(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง	ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า
	ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด	บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ
	ให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อ	ให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละ
	ประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่	เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่
	ประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้แล้ว กลุ่ม	ประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้แล้ว กลุ่ม
	ตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า	ตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า
	ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากดมีการ	ในภาพรวม อบต. บางกระสอบมีการบริหาร
	บริหารจัดการ ด้านการบริจาคสูง	จัดการ ด้านการบริจาคสูง
	3.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2	
	แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการ	
	จัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการบริจาคสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก	
	(ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 3.3) เนื่องจากการบริจาคเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและ	
	ผู้ตกทุกข์ได้ยากขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ยังอยู่ในวงจำกัด ลำช้า ไม่	
	อำนวยความสะดวก และไม่สนองความต้องการของประชาชนมากเท่าที่ควร นอกจากนี้	
	บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น	
	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดความคิดริเริ่ม และไม่กล้า	
	ตัดสินใจ. เหล่านี้ ทำให้ผู้มารับบริการมีความรู้สึกว่าคุณภาพบางส่วนขององค์การ	

## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
10 ด้าน		
	<p>บริหารส่วนตำบลไม่เอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการเท่าที่ควร จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง เช่นนี้ พอเทียบเคียงกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) กล่าวไว้ในบทความ “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <a href="http://www.wiruch.com">http://www.wiruch.com</a> ที่ว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของข้าราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นปัญหาที่เกิดจากข้าราชการ เช่น ข้าราชการปฏิบัติราชการหรือดเว้นการปฏิบัติราชการที่ทำให้ประชาชนเสียหายหรือเคียดแค้น ปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพและไม่คุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ยึดถือขั้นตอนมากเกินไปจนความจำเป็นทำให้ล่าช้า ไม่อำนวยความสะดวกและไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ขาดการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ขาดความริเริ่ม ไม่กล้าตัดสินใจ รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประชาชน เป็นต้น</p> <p>สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านการบริจาคของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	
<b>4. การบริหารจัดการ</b>	4.1 การบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรง ของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าบุคลากรของอบต. ในคลองบางปลากด	4.1 การบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรง ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ปฏิบัติงานที่อยู่

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากรดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบล
10 ด้าน	ในคลองบางปลากรด	บางกระสอบ
	<p>ปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต. นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากรด มีการบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรงสูง</p>	<p>ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต. นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความซื่อตรงสูง</p>
	<p>4.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรงสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 4.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความซื่อสัตย์สุจริต ในการให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานของบุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ขาดความซื่อสัตย์ หรือการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้เกิดการทุจริตซึ่งไม่สอดคล้องกับการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วรทัต ล้วนันท์ (2545: 45-55) ในหนังสือ เรื่อง “การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล)” ที่ว่า มีองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งที่กระทำผิดในทางทุจริตโดยการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือกระทำไปโดยไม่ได้เจตนา มีความรู้ดีกว่าที่กระทำไปนั้นถูกต้องแม้ว่ากระทำไปอย่างไม่ถูกต้อง แต่ใน</p>	

## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากรดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากรด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
	<p>สายตาของประชาชนกลับมองเห็นว่าเป็นการทุจริต หรือนึกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลน่าจะทุจริต เช่น การจัดหาเงินสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการต้อนรับแขกผู้ใหญ่หรือให้บริการแก่เจ้าหน้าที่พนักงานของตน หรือต้องมีกิจกรรมจัดงานต่าง ๆ และเมื่อมีงานโยธาเริ่มหมากก่อสร้างก็เรียกค่าคอมมิสชั่น 10 เปอร์เซ็นต์ เก็บไว้เป็นค่าใช้จ่าย เป็นเงินสวัสดิการ ก็จะมีเสียงหนาหูออกมาว่าเป็นการคอร์รัปชัน เพราะทำง่าย ๆ โดยได้รับเงินมาก็เก็บไว้เอง เพื่อตนจ่ายเองบ้าง พวกห้องจ่ายบ้าง กลายเป็นการทุจริต ซึ่งน่าจะทำให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน โดยการออกใบเสร็จเป็นการบริจาคน โดยมีวัตถุประสงค์ว่าให้เงินจำนวน 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นเงินสวัสดิการได้ หรือถ้าไม่กระทำ ถ้าได้ส่วนลดก็สามารถลงในสัญญาว่ามีการลดให้ 10 เปอร์เซ็นต์ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นต้น</p> <p>สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรงของ อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	
<b>5. การบริหารจัดการ</b>  ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน	<b>5.1 การบริหารจัดการ ด้านความอ่อนโยน ของ</b>  อบต. ในคลองบางปลากรด พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากรด มีความสุภาพอ่อนโยนในการให้บริการประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากรด มีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน	<b>5.1 การบริหารจัดการ ด้านความอ่อนโยน</b>  ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ มีความสุภาพอ่อนโยนในการให้บริการประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ มีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และ

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
10 ด้าน		
	และประชาชนผู้มารับบริการ นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากด มีการบริหารจัดการ ด้านความอ่อนโยนสูง	ประชาชนผู้มารับบริการ นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความอ่อนโยนสูง

5.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยนสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 5.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยนและขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลยังยึดติดอยู่กับระบบอุปถัมภ์และระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้ประชาชนผู้มารับบริการไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในเรื่องปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยนที่เกิดจากระบบดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ที่ว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของข้าราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นปัญหาที่เกิดจากระบบ เช่น ปัญหาที่เกิดจากระบบสังคมที่ให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์และระบบเจ้าขุนมูลนาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอ่อนโยน ของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	องค์กรบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์กรบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
6. การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความเพียร	6.1 การบริหารจัดการ ด้านความเพียร ของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่าง ไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการ ให้บริการประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ให้บริการ ประชาชนด้วยความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ใน คลองบางปลากด มีการบริหารจัดการ ด้าน ความเพียรสูง	6.1 การบริหารจัดการ ด้านความเพียร ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากร ของ อบต. บางกระสอบ ดำรงชีวิตและการ ปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการให้บริการ ประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ให้บริการประชาชนด้วย ความมุมานะ ขยันหมั่นเพียร นอกจากนี้ แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บาง กระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความ เพียรสูง
	6.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการ บริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียรสูง” แทนที่จะเห็นด้วยใน ระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 6.3) เนื่องจากผู้บริหารบางส่วนขององค์กร บริหารส่วนตำบลไม่เห็นความสำคัญและขาดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนขององค์กร บริหารส่วนตำบลขาดความมุมานะในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ทำให้การ	

## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
	<p>ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p> <p>สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเพียรของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	
7. การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ	<p>7.1 การบริหารจัดการ ด้านความไม่โกรธ ของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน โดยไม่มีการโมโหง่ายหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ระวังยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากด มีการบริหารจัดการ ด้านความไม่โกรธสูง</p>	<p>7.1 การบริหารจัดการ ด้านความไม่โกรธ ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน โดยไม่มีการโมโหง่ายหรือโกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ระวังยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความไม่โกรธสูง</p>



## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
	<p>7.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 7.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีทัศนคติ หรือค่านิยมที่ไม่ถูกต้องในการให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการฝึกอบรมและพัฒนาทางด้านจิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อกรให้บริการประชาชน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p> <p>สรุปได้ว่า การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่โกรธ ของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	
8. การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความไม่ เบียดเบียน	8.1 การบริหารจัดการ ด้านความไม่เบียดเบียน ของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ปฏิบัติหน้าที่การงานโดยไม่บีบบังคับหรือ ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือหา เหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น (2) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ปฏิบัติงานโดย ไม่เบียดเบียนทั้งคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัด	8.1 การบริหารจัดการ ด้านความไม่ เบียดเบียน ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ปฏิบัติหน้าที่การงานโดยไม่บีบบังคับหรือ ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือ หาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น (2) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากร ของ อบต. บางกระสอบ ปฏิบัติงานโดย ไม่เบียดเบียนทั้งคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัด

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม 10 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
	ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสິงแวดล้อม นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ใน คลองบางปลากด มีการบริหารจัดการ ด้าน ความไม่เบียดเบียนสูง	ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสິงแวดล้อม นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็น ด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความไม่เบียดเบียนสูง
	<p>8.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียนสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 8.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดทักษะหรือความชำนาญในการบริหารจัดการ ส่งผลให้เกิดการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p> <p>สรุปได้ว่า การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความไม่เบียดเบียน ของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	
9. การบริหารจัดการ ตามแนวทาง ทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน	9.2 การบริหารจัดการ ด้านความอดทน ของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วย ความมานะอดทน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ให้บริการประชาชน	9.2 การบริหารจัดการ ด้านความอดทน ของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากร ของ อบต. บางกระสอบ ดำรงชีวิตและการ ปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความมานะ อดทน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บาง กระสอบ ให้บริการประชาชนโดยอดทน

ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากด	องค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบ
10 ด้าน		
	<p>โดยอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากด มีการบริหารจัดการ ด้านความอดทนสูง</p>	<p>ต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความอดทนสูง</p>
	<p>9.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทนสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 6.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลขาดความอดทน หรือขาดการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนที่มีความอดทน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p> <p>สรุปได้ว่า การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความอดทนของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	
<p>10. การบริหารจัดการ</p> <p>ตามแนวทาง</p> <p>ทศพิธราชธรรม</p> <p>ด้านความ</p> <p>เที่ยงธรรม</p>	<p>10.1 การบริหารจัดการ ด้านความเที่ยงธรรมของ อบต. ในคลองบางปลากด พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บริการประชาชนโดยยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค (2) กลุ่มตัวอย่างเห็น</p>	<p>10.1 การบริหารจัดการ ด้านความเที่ยงธรรมของ อบต. บางกระสอบ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บริการประชาชนโดยยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค (2) กลุ่ม</p>

## ตารางที่ 5.6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ	
ตามแนวทาง	ตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่าง อบต. ในคลองบางปลากดกับ อบต. บางกระสอบ	
ทศพิธราชธรรม	องค์การบริหารส่วนตำบล	องค์การบริหารส่วนตำบล
10 ด้าน	ในคลองบางปลากด	บางกระสอบ
	<p>ด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. ในคลองบางปลากด ไม่เอนเอียง ห้วนไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาก สักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. ในคลองบางปลากด มีการบริหารจัดการ ด้านความเที่ยงธรรมสูง</p>	<p>ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของ อบต. บางกระสอบ ไม่เอนเอียงห้วนไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาก สักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด นอกจากนี้แล้ว (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม อบต. บางกระสอบ มีการบริหารจัดการ ด้านความเที่ยงธรรมสูง</p>
	<p>10.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรมสูง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 ข้อ 6.3) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความบกพร่อง ขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานขาดความถูกต้อง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p>	
	<p>สรุปได้ว่า การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ด้านความเที่ยงธรรม ของ อบต. ในคลองบางปลากด และ อบต. บางกระสอบ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน</p>	

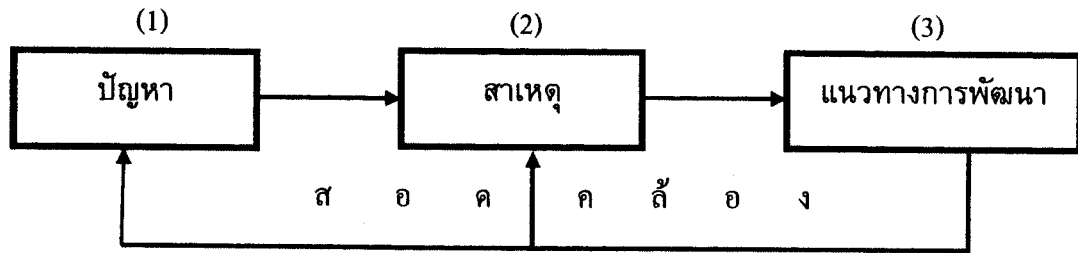
## 2.2 การเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน โดยปัญหาแต่ละด้านมีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองหรือความคิดเห็นของแต่ละคน ตัวอย่างเช่น ปัญหาด้านการให้ทาน อาจแบ่งเป็นปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน และปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มารับบริการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดเพียง 1 ปัญหาในแต่ละด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง โดยแต่ละปัญหาที่สำคัญที่สุดนั้น ได้นำมาจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่งในบทที่ 4 ตารางที่ 4.27 และตารางที่ 4.28 ที่มีเครื่องหมาย \* เท่านั้น ในเวลาเดียวกัน ผู้ศึกษาก็ได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วยอย่างเป็นระบบ

**หมายเหตุ** ในการนำปัญหาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมาวิเคราะห์ต่อจากนี้ไป ผู้ศึกษามีแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้ หนึ่ง นำ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล มาเปรียบเทียบกันว่า เหมือนกันหรือแตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาไปดูจาก “ข้อมูลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.27 และตารางที่ 4.28 เฉพาะที่มีเครื่องหมาย \* สอง ถ้า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้านของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลเหมือนกัน ผู้ศึกษาถือว่า เป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดร่วมกัน” หรือเป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดเหมือนกัน” ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง เช่นนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวมกันไป และ สาม ถ้า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้านของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน เช่นนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลแยกกัน

ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบล  
บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ  
“กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25 - 29) ในหนังสือ เรื่อง  
“แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์  
กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา โดยแต่ละ  
ขั้นตอนมีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



1. ด้านการให้ทาน

1.1 อบต. ในคลองบางปลากด

- อบต. ขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มาใช้บริการ

1.1 อบต. ในคลองบางปลากด

1.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต. ในคลองบางปลากดไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นถึงความสำคัญของการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรและประชาชนที่มาใช้บริการ

1.1.2 อบต. ในคลองบางปลากดขาดแคลนบุคลากร จึงไม่ได้จัดบุคลากรเฉพาะ เพื่อทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งประชาชนที่มาใช้บริการ

1.1 อบต. ในคลองบางปลากด

1.1.1 อบต. ในคลองบางปลากดควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสนใจและการเห็นถึงความสำคัญของการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรและประชาชนที่มาใช้บริการ

1.1.2 อบต. ในคลองบางปลากดควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอเพื่อทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งประชาชนที่มาใช้บริการ

1.2 อบต. บางกระสอบ

- อบต. ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน

1.2 อบต. บางกระสอบ

1.2.1 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต. บางกระสอบไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน โดยสำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

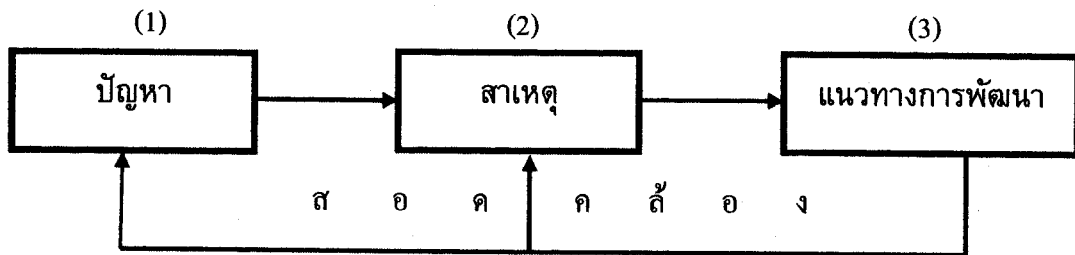
1.2.2 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต. บางกระสอบไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน โดยสำรวจความต้องการของประชาชน หรือมีแต่ไม่นำมาใช้

1.2 อบต. บางกระสอบ

1.2.1 อบต. บางกระสอบควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสนใจและการเห็นถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือโดยสำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

1.2.2 ผู้บริหารทุกระดับของ อบต. บางกระสอบควรให้ความสนใจข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน โดยสำรวจความต้องการของประชาชนและนำไปใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



2. ด้านการรักษา

2.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
- บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
มีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการ  
ให้บริการประชาชน

2.2 อบต. บางกระสอบ  
- บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ไม่นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การ  
นำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการ  
ประชาชน

2.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
2.1.1 บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ในคลองบางปลากดขาดจิตสำนึกของการ  
มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการให้บริการ  
ประชาชน

2.1.2 ผู้บริหารของ อบต. ในคลอง  
บางปลากดมิได้ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี  
ในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการ  
ให้บริการประชาชน

2.2 อบต. บางกระสอบ  
2.2.1 บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
บางกระสอบขาดความรู้ความเข้าใจใน  
การนำหลักศาสนาามาปรับใช้ในการ  
ให้บริการประชาชน

2.2.2 ผู้บริหารบางส่วน of อบต.  
บางกระสอบมิได้ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี  
ให้ปรากฏแก่บุคลากรในเรื่องการนำหลัก  
ศาสนาามาปรับใช้ในการให้บริการ  
ประชาชน

2.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
2.1.1 อบต. ในคลองบางปลากดควร  
จัดการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่อง  
การมีจิตสำนึกที่ดีของการมีพฤติกรรมที่  
เหมาะสมในการให้บริการประชาชน และ  
ควรประเมินผลด้วยว่าบุคลากรที่เข้ารับ  
การฝึกอบรมได้นำความรู้จากการ  
ฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด

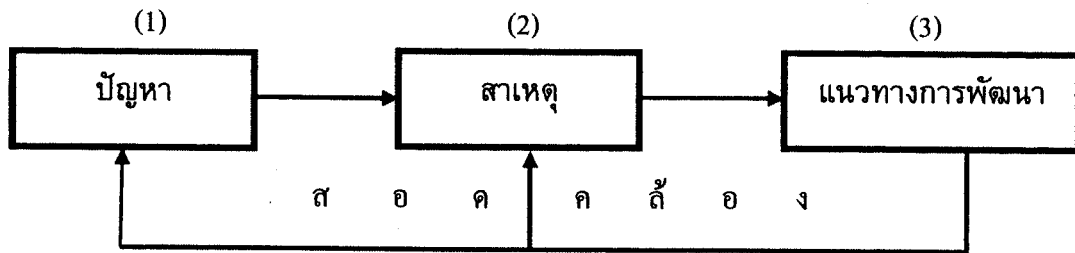
2.1.2 ผู้บริหารทุกระดับของ อบต. ใน  
คลองบางปลากดควรได้รับการพัฒนา  
หรือฝึกอบรมในเรื่องการทำตัวเป็น  
แบบอย่างที่ดีในการมีพฤติกรรมที่  
เหมาะสมในการให้บริการประชาชน

2.2 อบต. บางกระสอบ  
2.2.1 อบต. บางกระสอบควรปลูกฝัง  
หรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่อง  
ความรู้ความเข้าใจในการนำหลักศาสนา  
มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน  
และควรประเมินผลด้วยว่าบุคลากรที่เข้า  
รับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการ  
ฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด

2.2.2 อบต. บางกระสอบควรพัฒนา  
หรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่อง  
การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ปรากฏแก่  
บุคลากร โดยนำหลักศาสนาามาปรับใช้ใน  
การให้บริการประชาชน



กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



3. ด้านการบริจา

อบต. ในคลองบางปลา

อบต. บางกระสอบ  
- บุคลากรบางส่วน ของ อบต. ขาด  
จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

อบต. ในคลองบางปลา

อบต. บางกระสอบ  
3.1 บุคลากรบางส่วน ของ  
อบต. ทั้ง 2 แห่ง ไม่ได้รับการฝึกอบรมใน  
เรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.2 ผู้บริหารบางส่วน ของ อบต. ทั้ง 2  
แห่ง ไม่ได้ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้  
ปรากฏแก่บุคลากรในเรื่องการมีจิตสำนึก  
ที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเห็นแก่  
ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

อบต. ในคลองบางปลา

อบต. บางกระสอบ  
3.1 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควร  
จัดการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับอย่าง  
ต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกที่ดีในการ  
ปฏิบัติงาน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม  
มากกว่าส่วนตน และควรประเมินผลด้วย  
ว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำ  
ความรู้จากการฝึกอบรมนั้น ไปใช้มาก  
น้อยเพียงใด

3.2 ผู้บริหารทุกระดับของ อบต. ทั้ง 2  
แห่ง ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้  
ปรากฏแก่บุคลากรในเรื่องการมีจิตสำนึก  
ที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเห็นแก่  
ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

4. ด้านความซื่อตรง

4.1 อบต. ในคลองบางปลา

- บุคลากรบางส่วน ของ อบต.  
ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการ  
ประชาชน

4.1 อบต. ในคลองบางปลา

4.1.1 บุคลากรบางส่วน ของ อบต.  
ในคลองบางปลาขาดจิตใจหรือ  
จิตสำนึกที่ซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการ  
ประชาชน

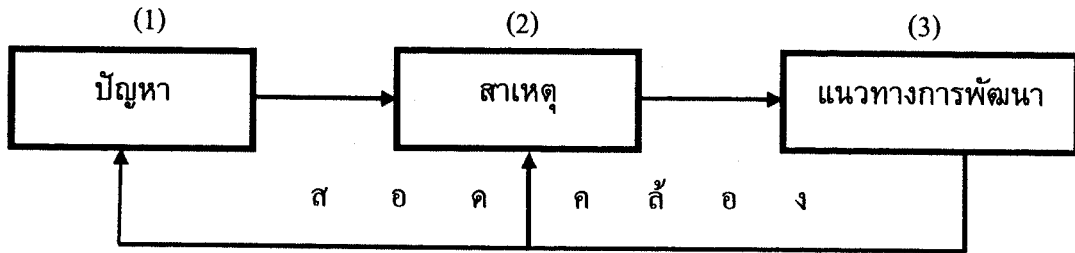
4.1.2 ผู้บริหารบางส่วน ของ อบต.  
ในคลองบางปลาบังคับใช้กฎ ระเบียบ  
และข้อบังคับ เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต  
ในการให้บริการประชาชนแก่บุคลากร  
อย่างไม่เข้มงวดเท่าที่ควร

4.1 อบต. ในคลองบางปลา

4.1.1 อบต. ในคลองบางปลา  
ควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมบุคลากรทุก  
ระดับในเรื่องการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่  
ซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการประชาชน  
พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่า  
ของผู้กระทำความดี โดยยกย่องสุจริตชน  
และรณรงค์ต่อต้านผู้ประพฤติทุจริต

4.1.2 อบต. ในคลองบางปลา  
ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุก  
ระดับในเรื่องการบังคับใช้กฎ ระเบียบ  
และข้อบังคับเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต  
ในการให้บริการประชาชนแก่บุคลากร  
อย่างเข้มงวด จริงจัง และต่อเนื่อง  
นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัว

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



4.2 อบต. บางกระสอบ  
- บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ  
กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4.2 อบต. บางกระสอบ  
4.2.1 บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
บางกระสอบมีขาดจิตสำนึกหรือค่านิยมที่  
ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้

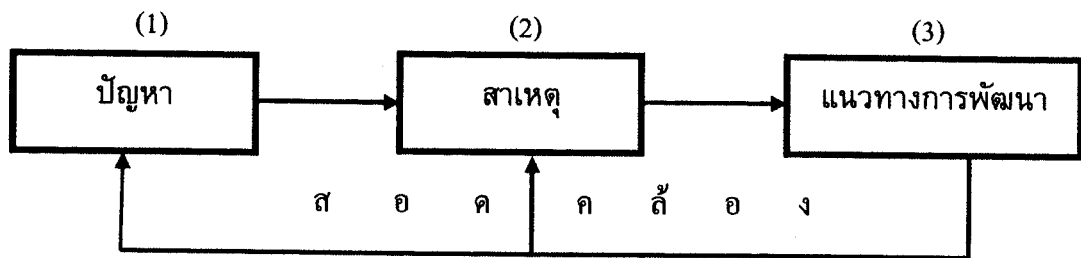
4.2.2 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต.  
บางกระสอบไม่ควบคุมดูแลและลงโทษ  
บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม  
ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

เป็นแบบอย่างที่ดีและเปิดโอกาสให้  
หน่วยงานและบุคคลจากภายนอก เช่น  
สื่อมวลชน และสถาบันการศึกษา รวมทั้ง  
ประชาชน เข้ามาตรวจสอบเรื่องการ  
บังคับใช้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ  
เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตในการ  
ให้บริการประชาชนของบุคลากรอีกด้วย

4.2 อบต. บางกระสอบ  
4.2.1 อบต. บางกระสอบควร  
ปลูกฝังและฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ  
เป็นประจำในเรื่องการมีจิตสำนึกหรือ  
ค่านิยมที่ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์  
ที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด รวมทั้งสนับสนุน  
ผู้บริหารทุกระดับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี  
ในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและการ  
ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้  
อย่างเคร่งครัด

4.2.2 อบต. บางกระสอบควร  
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับใน  
เรื่องการควบคุมดูแลและลงโทษบุคลากร  
ที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ  
กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด พร้อมกัน  
นั้น ควรสนับสนุนให้หน่วยงานและ  
บุคคลจากภายนอก เช่น สื่อมวลชน และ  
สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชน เข้า  
มาตรวจสอบเรื่องความซื่อตรงในการ  
ให้บริการประชาชนของบุคลากรอีกด้วย  
อบต. ในคลองบางปลากด และ  
อบต. บางกระสอบ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5. ด้านความอ่อนโยน

อบต. ในคลองบางปลากด และ

อบต. บางกระสอบ

- บุคลากรบางส่วน ของ อบต.

ยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย

อบต. ในคลองบางปลากด และ

อบต. บางกระสอบ

5.1 บุคลากรบางส่วน ของ อบต.

ทั้ง 2 แห่ง ขาดจิตใจหรือจิตสำนึกที่ยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย

5.2 ผู้บริหารบางส่วน ของ อบต.

ทั้ง 2 แห่ง ไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการไม่สนับสนุนระบบเจ้าขุนมูลนาย

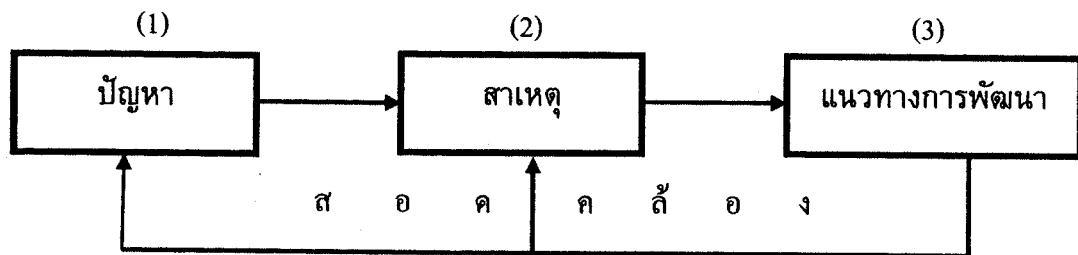
5.1 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควรปลูกฝัง

หรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่ไม่ยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนาย ในเวลาเดียวกัน ควรส่งเสริมการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับการอำนวยความสะดวก และให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมกับควรประเมินผลได้ว่าบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการให้บริการประชาชนหรือไม่

5.2 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนา

และฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการไม่สนับสนุนระบบเจ้าขุนมูลนาย นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บริการประชาชนอย่างแท้จริง โดยประกาศเป็นนโยบายหลักอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง พร้อมกับ-มุ่งมั่นที่จะน่านโยบายที่ประกาศไว้ นั้น ไปปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างจริงจัง

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านความเที่ยง

อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ

- บุคลากรบางส่วนของ องค์การบริหารส่วนตำบลแรงงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ

6.1 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต. ทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของแรงงใจสำหรับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

6.2 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต. ทั้ง 2 แห่ง ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องแรงงใจสำหรับบุคลากร

อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ

6.1 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนา และฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่อง การเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ของแรงงใจสำหรับบุคลากรที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

6.2 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนา หรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้มี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงใจสำหรับ บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ควรเพิ่มแรงงใจให้แก่บุคลากรด้วย

7. ด้านความไม่โกรธ

อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ

- บุคลากรบางส่วนของ อบต. ขาดการระงับยับยั้งความโกรธของคนใน การให้บริการ

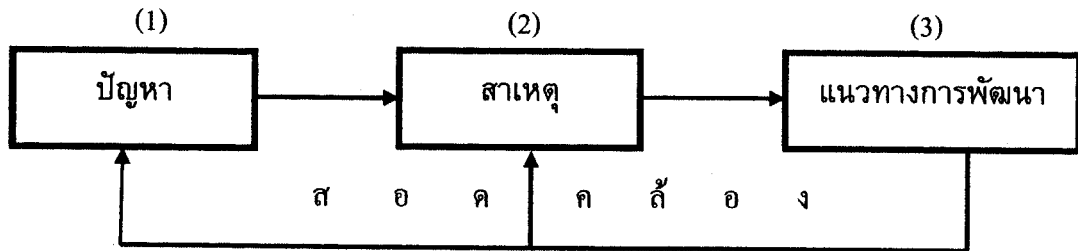
อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ

7.1. บุคลากรบางส่วนของ อบต. ทั้ง 2 แห่ง ขาดจิตใจหรือจิตสำนึกของ การระงับยับยั้งความ โกรธของคนในการ ให้บริการประชาชน

อบต. ในคลองบางปลากรด และ อบต. บางกระสอบ

7.1 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควร ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับอย่าง สม่ำเสมอในเรื่องการมีจิตใจหรือ จิตสำนึกที่ดีของการระงับยับยั้งความ โกรธของคนในการให้บริการประชาชน ในเวลาเดียวกัน ควรประเมินผลได้ว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำ ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้หรือไม่ เพียงใด

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา (ต่อ)



8. ด้านความไม่เบียดเบียน

8.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
- บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการ  
ปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า

7.2 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต.  
ทั้ง 2 แห่ง ไม่ควบคุมดูแลบุคลากรอย่าง  
เข้มงวดในเรื่องการระงับยับยั้งความโกรธ  
ในการให้บริการประชาชน

8.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
8.1.1 บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ในคลองบางปลากดขาดจิตใจหรือ  
จิตสำนึกของการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ  
สำหรับการปฏิบัติงานอย่างประหยัดและ  
คุ้มค่า

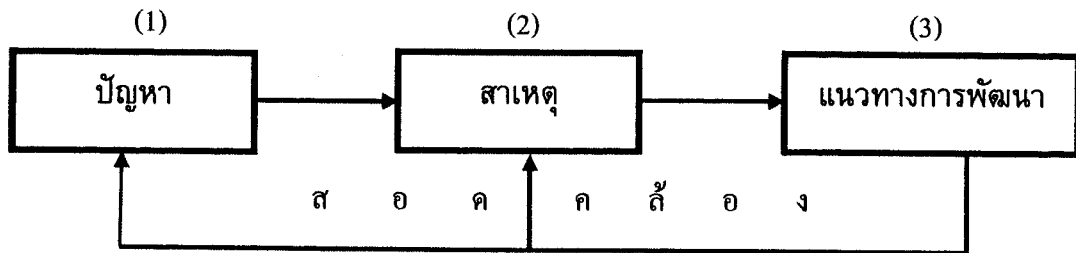
8.1.2 บุคลากรบางส่วน of อบต.  
ในคลองบางปลากดขาดความรู้ ความ  
เข้าใจในการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์  
ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด  
และคุ้มค่า

7.2 อบต. ทั้ง 2 แห่ง ควร  
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับใน  
เรื่องการควบคุมดูแลบุคลากรอย่าง  
เข้มงวด ในส่วนที่เกี่ยวกับการระงับยับยั้ง  
ความโกรธในการให้บริการประชาชน  
พร้อมกันนั้นควรกำหนดมาตรการ  
ลงโทษบุคลากรที่ไม่ระงับยับยั้ง ความ  
โกรธของตนในขณะที่ให้บริการประชาชน  
ด้วย

8.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
8.1.1 อบต. ในคลองบางปลากด  
ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุก  
ระดับในเรื่องการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดี  
ของการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับ  
การปฏิบัติงานอย่างความประหยัด คุ้มค่า  
และเกิดประ โยชน์สูงสุด ในเวลาเดียวกัน  
ผู้บริหารทุกระดับความทำตัวเป็น  
แบบอย่างที่ดีของการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง  
ๆ อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิด  
ประโยชน์สูงสุดด้วย

8.1.2 อบต. ในคลองบางปลากด  
ควรฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับให้มี  
ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผน  
การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับ  
การปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และ  
เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ควร  
ประเมินผลเป็นประจำด้วยว่าบุคลากรผู้  
เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการ  
ฝึกอบรมไปปรับใช้มากน้อยเพียงใด

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



8.2 อบต. บางกระสอบ  
- บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการ  
ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้ง  
ผู้อื่น

9. ด้านความอดทน

อบต. ในคลองบางปลากด และ  
อบต. บางกระสอบ  
- บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
ขาดการพัฒนาจิตใจที่อดทนต่อความ  
โลก โกรธ หลง

8.2 อบต. บางกระสอบ  
8.2.1 บุคลากรบางส่วนของ อบต.  
บางกระสอบขาดจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดี  
ของการใช้อำนาจอย่างสุจริต ไม่ใช้อำนาจ  
บังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น

8.2.2 ผู้บริหารบางส่วนของอบต.  
บางกระสอบไม่ควบคุมดูแลบุคลากร  
อย่างเคร่งครัดในเรื่องการใช้อำนาจ  
ในทางมิชอบ การใช้อำนาจบังคับหรือหา  
เหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น รวมทั้งไม่ลงโทษ  
อย่างเข้มงวด

อบต. ในคลองบางปลากด และ

อบต. บางกระสอบ  
9.1 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต.  
ทั้ง 2 แห่ง ไม่ให้ความสนใจและไม่เห็น  
ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้  
มีจิตใจที่อดทนต่อความโลก โกรธ หลง

9.2 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต.  
ไม่ควบคุมดูแลและพัฒนาบุคลากรให้มี  
จิตใจที่อดทนต่อความโลก โกรธ หลง  
อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

8.2 อบต. บางกระสอบ  
8.2.1 อบต. บางกระสอบควร  
ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่องการมี  
จิตสำนึกที่ดีของการใช้ อำนาจอย่างสุจริต  
ไม่ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้ง  
ผู้อื่น นอกจากนี้ ควรประเมินผลเป็น  
ประจำว่าบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้  
นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริง  
หรือไม่เพียงใด

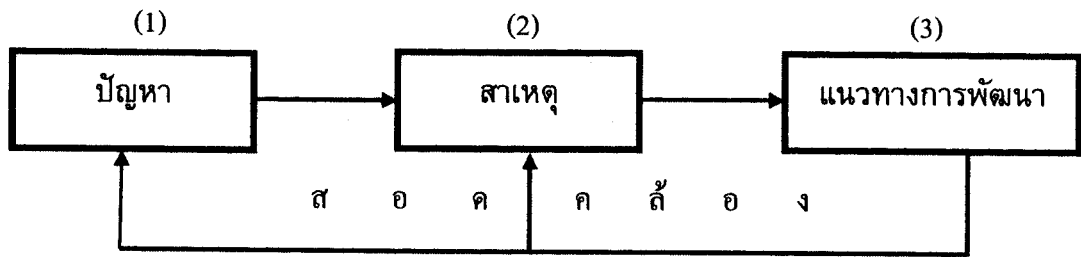
8.2.2 อบต. บางกระสอบควร  
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับใน  
เรื่องการควบคุมดูแล บุคลากรอย่าง  
เคร่งครัดเพื่อป้องกันมิให้ใช้อำนาจในทาง  
มิชอบ ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่น  
แกล้งผู้อื่น รวมทั้งการลงโทษผู้ฝ่าฝืน  
อย่างเข้มงวดด้วย ขณะเดียวกัน ผู้บริหาร  
ทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีใน  
การไม่เบียดเบียนผู้อื่น

อบต. ในคลองบางปลากด และ

อบต. บางกระสอบ  
9.1 อบต. ควรพัฒนาและ  
ฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการให้  
ความสนใจและการเห็นถึงความสำคัญ  
ของการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจที่อดทน  
ต่อความโลก โกรธ หลง

9.2 อบต. ควรพัฒนาและ  
ฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการ  
ควบคุมดูแลและพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจ  
ที่อดทนต่อความโลก โกรธ หลง ในเวลา  
เดียวกัน ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็น  
แบบอย่างที่ดีของการมีจิตใจที่อดทนต่อ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านความเที่ยงธรรม

10.1 อบต. ในคลองบางปลากด

- บุคลากรบางส่วนของ อบต.

ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร

10.2 อบต. บางกระสอบ

- บุคลากรบางส่วนของ อบต.

ขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง

10.1 อบต. ในคลองบางปลากด

10.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต.

ในคลองบางปลากดไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมแก่บุคลากร

10.1.2 อบต. ในคลองบางปลากด

ขาดแคลนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร

10.2 อบต. บางกระสอบ

10.2.1 บุคลากรบางส่วนของ อบต.

บางกระสอบขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง

สิ่งดังกล่าว พร้อมกับสนับสนุนให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในตรวจสอบเป็นประจำด้วย

10.1 อบต. ในคลองบางปลากด

10.1.1 อบต. ในคลองบางปลากด

ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้สนใจและเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมแก่บุคลากร

10.1.2 ผู้บริหารของ อบต. ใน

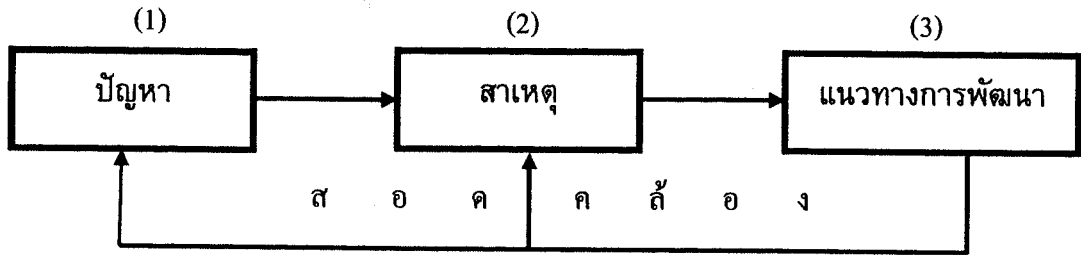
คลองบางปลากดควรจัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อใช้สำหรับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาด้านจิตใจของบุคลากร

10.2 อบต. บางกระสอบ

10.2.1 อบต. บางกระสอบควร

ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในเรื่องความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง นอกจากนี้ ควรประเมินผลได้ว่าบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้มากน้อยเพียงใด

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา (ต่อ)



10.2.2 ผู้บริหารบางส่วนของ อบต. บางกระสอบขาดการควบคุมดูแลและพัฒนาบุคลากรในเรื่องความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ และความถูกต้อง	10.2.2 อบต. บางกระสอบควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในส่วนที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความรอบคอบ และความถูกต้อง พร้อมกันนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ รอบคอบ และถูกต้องด้วย
---	---

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 10 ด้าน โดยนำ กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา” มาประยุกต์ใช้

2.3 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบล บางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ

แบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.3.1 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันกับในอดีต แบ่งเป็น 2 ข้อย่อย ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผล สำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต” (ดังแสดงไว้ในตารางที่



5.5 ข้อ 1) เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดได้นำหลักการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ยังไม่มากเท่าที่ควร

2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมากว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต” (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 1) เนื่องจากในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบได้วางแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ทำให้ง่ายต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมให้นำการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ที่ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

**2.3.2 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค** แบ่งเป็น 2 ข้อย่อย ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค” (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 2) เนื่องจากหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคก็เป็นส่วนราชการที่มีเป้าหมายของการทำงานเหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด คือ การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน เพียงแต่ต่างสังกัดเท่านั้น ดังนั้นการมีหลายหน่วยงานที่มีเป้าหมายของการทำงานเหมือนกันดังกล่าว ประกอบกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดก็ได้โดดเด่นกว่าหน่วยงานใกล้เคียงนั้นอย่างชัดเจน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมากว่า “ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค” (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 2) เนื่องจากองค์การบริหาร

ส่วนตำบลบางกระสอบเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จึงทำให้รับรู้ปัญหา และแก้ไขปัญหให้กับประชาชนได้ตรงกับความต้องการมากที่สุด และด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบมีความสำคัญและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

**2.3.3 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน** แบ่งเป็น 2 ข้อย่อย ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน” (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 3) เนื่องจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดสามารถให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้นหรือมีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐบาล และงบประมาณที่ได้รับสนับสนุน อีกด้วย ดังนั้น ข้อจำกัดที่เป็นปัจจัยภายนอกดังกล่าวจึงมีส่วนทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน” (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 3) เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่หลัก คือ การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน จึงทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบได้ให้ความสนใจและเล็งเห็นความสำคัญของหน้าที่หลักดังกล่าวนี้ ส่งผลให้การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องจริงจัง จนเป็นที่ยอมรับของประชาชน

2.3.4 การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน  
แบ่งเป็น 2 ข้อย่อย ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผล  
สำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับ  
ปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน”  
(ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 4) เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเป็น  
หน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่ง และการที่องค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดจะ  
ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมมิได้ขึ้นอยู่กับบริหาร  
จัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น  
การส่งเสริมของรัฐบาลและงบประมาณที่ได้รับสนับสนุน ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง  
เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้  
ให้กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม  
การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต มีแนวโน้ม  
ที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน” (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 5.5 ข้อ 4) เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบาง  
กระสอบเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีเป้าหมาย คือ การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน  
ดังนั้น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบจึง ได้ให้ความสนใจและเล็งเห็น  
ความสำคัญของเป้าหมายดังกล่าว ส่งผลให้การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน  
เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จริงจัง จนเป็นที่ยอมรับของประชาชน

จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ปัญหา  
แนวทางการพัฒนา และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม  
ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ  
ในจังหวัดสมุทรปราการในเชิงเปรียบเทียบข้างต้น สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลของทั้ง 2 แห่ง มีความเห็นเหมือนและแตกต่างกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงนำความเห็น  
ในแต่ละประเด็นของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาวิเคราะห์ ดังนี้

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวม 10 ด้าน โดยเห็นด้วยในระดับ  
ปานกลางเหมือนกันทุกด้าน ยกเว้นด้านการให้ทาน ซึ่งมีเพียงคำถามเดียวที่ว่า “องค์การบริหาร

ส่วนตำบลให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้ วาจาที่สุภาพอ่อน โยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ” คำถามนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลในคลอง บางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยใน ระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วน ตำบลบางกระสอบในด้านนี้ สูงกว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด

2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวม 10 ด้าน โดยเห็นด้วยในระดับ ปานกลางเหมือนกันทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ซึ่งเป็น องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ และองค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ ซึ่งเป็นองค์กร บริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ต่างก็มีปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมเหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาเกี่ยวกับการขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประ โยชน์ ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

3) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวม 10 ด้าน มีความเห็นแตกต่าง กัน โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วน ตำบลบางกระสอบ ซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก จะต้องพัฒนาการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้ทัดเทียมกับองค์กรบริหาร ส่วนตำบลอื่น ๆ ที่มีขนาดใหญ่กว่า

4) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตาม แนวทางทศพิธราชธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง รวม 10 ด้าน มีความเห็นแตกต่าง กัน โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดเห็นด้วยในระดับปานกลาง ในขณะที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางกระสอบเห็นด้วยในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วน ตำบลบางกระสอบ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมสูงกว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วน ตำบลบางกระสอบให้ความสนใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหน่วยงานให้มีการ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จริงจัง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ของประชาชน

### 3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบล ในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ แบ่งเป็น 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการศึกษาหรือวิจัยครั้งต่อไป

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นอกจากข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษามี ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวทางทศพิธราชธรรม และ ข้อเสนอแนะอื่น ตามลำดับ ดังนี้

##### 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวทางทศพิธราชธรรม

เนื่องจากการศึกษานี้ได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงจัดกลุ่ม ตามกรอบแนวคิดนี้ด้วย

1) การบริหารจัดการด้านการให้ทาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านการให้ทาน ตัวอย่างเช่น (1) การให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่บุคลากรและประชาชนที่มารับบริการ ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมี หน้าที่ให้บริการอะไรบ้าง (2) การให้ความสะดวกสบาย และให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือก ปฏิบัติ และ (3) การให้ความช่วยเหลือโดยสำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชน รักษา ผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อท้องถิ่นตามความต้องการหรือความประสงค์ของประชาชน เฉพาะความคิดเห็นข้างต้นที่เกี่ยวกับการสำรวจความต้องการของประชาชนนั้น พอเทียบเคียงได้กับ แนวคิดของ ดำรง วัฒนา และคณะ (2540) ในเอกสาร เรื่อง “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 15 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.local.moi.go.th> ที่ว่า การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี จะต้องอาศัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รักษาผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อท้องถิ่นตามความ ต้องการหรือความประสงค์ของประชาชน

2) การบริหารจัดการด้านการรักษาศีล องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล ตัวอย่างเช่น (1) ส่งเสริม ในเรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีของการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน (2) ส่งเสริม ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ขีตเถื้อศีล 5 ตามหลัก พระพุทธศาสนา มาใช้ในการให้บริการประชาชน และ (3) ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหาร ส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน

เช่น การบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” คืบค้นวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ที่ว่า การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชามี 10 ข้อ เช่น เป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต เป็นต้น

3) *การบริหารจัดการด้านการบริจาค* องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านการบริจาค ตัวอย่างเช่น (1) การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น (2) การปลูกฝังให้บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการประชาชนด้วยด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และ (3) ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้ปรากฏแก่บุคลากรในเรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

4) *การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง* องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง ตัวอย่างเช่น (1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่องการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่ซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการประชาชน (2) การประกาศยกย่องและให้รางวัล เพื่อเป็นกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น นอกจากนี้ ถ้ามีโอกาสก็ควรส่งเสริมให้เข้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรที่ประพฤติดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และมีความซื่อตรง และ (3) การควบคุมดูแลและลงโทษบุคลากรที่ได้เจตนากระทำความผิด

5) *การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน* องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติราชการให้ชัดเจน ในเรื่องความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชน เช่น การยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีธรรมาศัยไมตรีที่ดีในการให้บริการประชาชน เป็นต้น

6) *การบริหารจัดการด้านความเพียร* องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความเพียร ตัวอย่างเช่น (1) การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน และพยายามมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์นั้นให้ได้ โดยใช้ความมูมานะ ขยันหมั่นเพียร (2) ในการให้บริการประชาชนหากเกิดปัญหาต่าง ๆ หรือหากมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ลดเบื้องหน้าในกิจทั้งปวง แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมูมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ (3) ผู้บริหารควรทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความมูมานะ ขยันหมั่นเพียร และไม่แสดงความทอดทิ้งให้ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนเห็น และ (4) ควรเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากรด้วย เช่น หากผู้ใดปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อย ก็ควรเพิ่มเงินรางวัลให้ เป็นต้น

7) การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ ตัวอย่างเช่น (1) องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติราชการให้ชัดเจน ในเรื่องความไม่โกรธ เช่น การระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นต้น (2) การควบคุมดูแลบุคลากรอย่างเข้มงวดในส่วนที่เกี่ยวกับการระงับยับยั้งความโกรธในการให้บริการประชาชน พร้อมกันนั้น ควรกำหนดมาตรการลงโทษบุคลากรที่ไม่ระงับยับยั้งความโกรธของตนในขณะที่ให้บริการประชาชนด้วย และ (3) ผู้บริหารควรทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดีในการระงับยับยั้งความโกรธของตนในการให้บริการประชาชน เช่น พยายามระงับอารมณ์เมื่อถูกต่อว่า หรือถูกช่วยจากผู้รับบริการ เป็นต้น

8) การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดีในการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน ซึ่งครอบคลุมใน 3 เรื่อง คือ (1) การไม่เบียดเบียนเพื่อนร่วมงาน เช่น การไม่เอารัดเอาเปรียบ การไม่ช่วยทำงาน การเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (2) การไม่เบียดเบียนประชาชน เช่น การเรียกรับสินบน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และ (3) การไม่เบียดเบียนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

9) การบริหารจัดการด้านความอดทน องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้ความสนใจและเห็นถึงความสำคัญของการมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่ดีในการบริหารจัดการด้านความอดทน ตัวอย่างเช่น (1) การอดทนต่อการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานด้วยความมูมานะ ขยันหมั่นเพียร (2) การอดทนต่อการตำหนิตามจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ยินดีน้อมรับคำติชมนั้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขให้ดีขึ้น (3) การอดทนต่อปัญหาอุปสรรคทั้งหลาย ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ และ (4) ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการมีจิตใจที่อดทนต่อสิ่งดังกล่าวด้วย

10) การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้สนใจและเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และควรประเมินผลด้วยว่าบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้มากน้อยเพียงใด โดยควรเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในเรื่องการให้บริการด้วยความเที่ยงธรรม และเสมอภาคด้วย

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 2 แห่ง ประสบผลสำเร็จมากขึ้น ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้นำการบริหารจัดการตามแนวทางอื่นมาปรับใช้กับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม โดยอาจนำมาใช้เพียงแนวทางเดียว หรือหลายแนวทาง หรือผสมผสานกันก็ได้ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และ (2) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี เหตุผลที่เสนอทั้ง 2 แนวทางนี้ เพราะเป็นแนวทางที่กำลังได้รับความนิยมและกำลังแพร่หลายในปัจจุบัน

1) การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2550 ในบทความเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ คืบค้นวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ควรนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้วย ตามความเหมาะสม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงนั้น สรุปได้ดังนี้

(1) ทางสายกลาง ไม่บริหารจัดการไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งมากเกินไป และควรพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ขณะเดียวกันก็ให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์

(2) ความสมดุลและความยั่งยืน เน้นการบริหารจัดการในลักษณะองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัตน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตที่ดีงาม

(3) ความพอประมาณอย่างมีเหตุผล เป็นความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ความพอเพียงที่เน้นการผลิต

(4) ภูมิคุ้มกันและรู้ทันโลก ต้องวางแผนเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน



(5) การเสริมสร้างจิตใจคนและพัฒนาคนในชาติ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา สามัคคี มีความเพียร อดทน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2550 ในบทความเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ คืบคืบวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มาปรับใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งด้วย ตามความเหมาะสม แนวทางดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม (rule of law) หลักคุณธรรม (ethics) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักความมีส่วนร่วม (participation) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (accountability) และหลักความคุ้มค่า (value for money) กล่าวได้ว่า แม้จะมีกระบวนการปฏิบัติราชการที่ประกอบด้วยทั้งขั้นตอนก็ตาม ถ้าในแต่ละขั้นตอนไม่ยึดถือกฎระเบียบหรือตัวบทกฎหมาย ขาดคุณธรรม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความโปร่งใส หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการควบคุมตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงาน และขาดความคุ้มค่าในการดำเนินงานในบางกรณีแล้ว กระบวนการปฏิบัติราชการนั้น จะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

สรุปได้ว่า ในอนาคตการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ควรเน้นการบริหารจัดการทั้งด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กัน ไป ดังนั้น นอกจากข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้ว เพื่อให้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ประสบผลสำเร็จมากขึ้น ผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้นำการบริหารจัดการตามแนวทางอื่นมาปรับใช้กับการบริหารจัดการข้างต้น อีก 2 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (2) การบริหารจัดการด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ เหตุผลที่เลือกเสนอแนะ 2 ด้านนี้ เนื่องจากทั้งทรัพยากรมนุษย์และระบบการบริหารจัดการ ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายหรือแผนงานที่ได้วางไว้ เพื่อให้้องค์การสามารถเจริญก้าวหน้าทันต่อกระแสการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์

1) การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามนโยบายหรือแผนงานที่ได้วางไว้ ก็คือ บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำของ

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง โดยบุคลากรดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามแนวทางทศพิธราชธรรม 10 ประการ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังจะต้องได้รับการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง จึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านจิตใจอย่างต่อเนื่องด้วย สำหรับแนวทางการพัฒนาจิตใจหรือจริยธรรมของข้าราชการหรือบุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่งนั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.wiruch.com> สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

(1) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบในวงราชการมาจากข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรมซึ่งอาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ก็ได้ โดยจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรือคเว้นการกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการอันส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม กอปรกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเนื่องจากการเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน และสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมและจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น

(2) สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด และรวดเร็ว โดยดำเนินการกับข้าราชการทุกระดับ การสนับสนุนเช่นนี้จะมีส่วนป้องกันมิใช่ข้าราชการคิดและปฏิบัติราชการในทางมิชอบ เพราะกลัวเกรงว่าจะต้องถูกลงโทษ

(3) คัดค้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ ตัวอย่างค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เช่น หนึ่ง ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ สอง ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ สาม ค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าคนนายคน สี่ ค่านิยมในการประจบสอพลอ ห้า ค่านิยมที่ชอบความสะกดกสบายและเกียจคร้าน หก ค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม และ เจ็ด ค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม สำหรับตัวอย่างค่านิยมที่ส่งเสริมการ

พัฒนาประเทศ เช่น หนึ่ง ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต สอง ค่านิยมในระบบคุณธรรม สาม ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย สี่ ค่านิยมที่ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล ห้า ค่านิยมในความประหยัดและขยัน หก ค่านิยมของการรวมกลุ่ม และ เจ็ด ค่านิยมในระเบียบวินัย

(4) ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สำหรับการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชามี 10 ข้อ ดังนี้ หนึ่ง เป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต สอง เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม สาม ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ สี่ มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับและรู้จักพอ เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง นินทา และประณาม แปด มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ และในการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เก้า ปฏิบัติราชการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน และ สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำในการบริหารงานเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่นนี้ สอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

2) การบริหารจัดการด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง นอกจากจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ยังต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ คำรง วัฒนา และคณะ (2540) บทความ เรื่อง “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 15 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.local.moi.go.th> ที่ได้ศึกษาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น ได้พบปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการบริหารจัดการ จึงได้เสนอตัวแบบที่เหมาะสมของระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี (good local governance) ที่ประกอบด้วยเครือข่าย

(network) ความร่วมมือของภาครัฐ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจเอกชน และประชาสังคม โดยมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

(1) มีการจัดระบบบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักของความมีส่วนร่วม หลักของความรับผิดชอบและหลักของความคุ้มค่า เพื่อเป็นกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน โดยแต่ละภาคส่วนควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ หนึ่ง ภาครัฐ มีการปรับบทบาท หน้าที่ โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงานและกลไกการบริหารให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่มีความโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีประสิทธิภาพไปสู่ประชาชน มีค่านิยม ทัศนคติและวิธีการทำงานที่ถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นจุดมุ่งหมายในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้อย่างราบรื่น สอง ภาคธุรกิจเอกชน มีจิตกาการทำงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซื่อสัตย์ และเป็นธรรมกับลูกค้า มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีระบบการตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการให้บริการ สามารถร่วมทำงานกับภาครัฐและประชาชนอย่างราบรื่น และ สาม ภาคประชาชน ทั้งระดับปัจเจกชนและระดับกลุ่มประชาคม ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการบริหารจัดการที่ดีหรือ หลักธรรมาภิบาล

(2) ความสัมพันธ์ของเครือข่ายต่าง ๆ ในท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ (public services) ที่มีความหมายครอบคลุมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ (non-state actors) เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยแต่ละภาคส่วนจะมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) กันอย่างต่อเนื่อง มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (interdependence) เพราะแต่ละภาคในท้องถิ่นมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเป้าหมายกันอยู่ตลอดเวลา โดยมีรากฐานจากการเชื่อใจกัน (trust) และการใช้กฎเกณฑ์ที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อการต่อรองและตกลงกัน และความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเป็นอิสระจากรัฐในระดับหนึ่ง เนื่องจากเครือข่ายดังกล่าวไม่ใช่สิ่งที่รัฐสร้างขึ้น แต่เป็นการก่อตัวขึ้นมาเองโดยอิสระ และสัมพันธ์กันในแนวราบ เหตุที่รัฐไม่มีอำนาจเหนือเครือข่าย จึงทำให้รัฐไม่สามารถชี้ทิศทางของเครือข่ายได้ทั้งหมด (imperfectly) แต่จะใช้วิธีทางอ้อมในการกระตุ้นและส่งเสริม เช่น ปรึกษาหารือตกลง การสนับสนุนงบประมาณให้ทำหน้าที่เสริม เป็นต้น

(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ศักยภาพและขีดความสามารถ บุคลากร มาตรฐานทางจริยธรรมและศีลธรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการให้บริการสาธารณะในท้องถิ่นตามหลักบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักของความร่วมมือ หลักของความรับผิดชอบ และหลักของความคุ้มค่า การกระจายอำนาจ และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งควรมีลักษณะตามตัวอย่างเช่น (1) มีการจัดแบ่งภารกิจที่ชัดเจนระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น และระหว่างท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยทั้งสามส่วนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม สนับสนุนซึ่งกันและกัน (2) ท้องถิ่นมีระบบการรับประกันความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (public accountability) ในรูปของการกำหนดความโปร่งใสและมาตรฐานด้านศีลธรรม รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้ใช้บริการ และ (3) ท้องถิ่นมีการพัฒนาขีดความสามารถในเชิงสถาบัน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการพัฒนาทักษะและความชำนาญการ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร การต่อต้านการคอร์รัปชัน และการใช้เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ กรณีประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า การกระจายอำนาจไม่ได้เป็นการประกันว่าจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีเสมอไป เพราะนอกจากอำนาจการบริหารภารกิจ บุคคล และทรัพยากรที่ถ่ายโอนให้ท้องถิ่นแล้ว สิ่งที่เป็นอย่างยิ่งคือ ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และควมมีวิสัยทัศน์ของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วย

(4) มีการก่อตัวและสร้างเครือข่ายภายในท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยภาคีต่าง ๆ ได้แก่ ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งชุมชนดั้งเดิม ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา เพื่อเป็นภาคีในการพัฒนาท้องถิ่น โดยการสนับสนุนของภาครัฐ เช่น การให้คำปรึกษาสนับสนุนเทคนิควิชาการ เทคโนโลยีงบประมาณ สำหรับทำหน้าที่แทนภาครัฐ เป็นต้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาหรือวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการในครั้งต่อไป ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ด้าน มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ทำให้ได้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ตลอดจนการเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบหรือกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่าตัวแบบหรือกรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างยิ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแบบหรือกรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ศึกษาวิจัยแนวเจาะลึกในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านความซื่อตรง เหตุผลที่เลือกด้านนี้ เพราะในสภาพปัจจุบันเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้นเป็นจำนวนมาก ถ้าหากสามารถส่งเสริมให้ทุกคนมีความซื่อตรงได้ ก็จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

3.2.3 ศึกษาวิจัยหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.4 ศึกษาวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในระดับจังหวัดและระดับชาติต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2.6 ศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามแนวทางทศพิธราชธรรม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนที่มีส่วนสัมพันธ์กัน ได้แก่ การพัฒนาภาคประชาชน ภาครัฐ และระบบ

3.2.7 ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารจัดการเปรียบเทียบระหว่างการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมกับการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง หรือกับแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นหลักการสำคัญ และข้อดีข้อเสีย เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานนำไปปรับใช้ต่อไป

## บรรณานุกรม

- ดำรง วัฒนา และคณะ (2540) ระบบการบริหารจัดการที่ดิน คืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2550 จาก <http://www.local.moi.go.th>
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2545) “การเก็บรวบรวมข้อมูล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 8 หน้า 377 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2547) “ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 15 หน้า 450 – 451 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ธงชัย สันติวง (2543) องค์การและการบริหาร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ปรีชา ช้างขวัญยืน (2548) *ธรรมรัฐ - ธรรมราชา* กรุงเทพมหานคร โครงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2550) *เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม: ตามรอยพระยุคลบาท ด้วยทศพิธราชธรรม* กรุงเทพมหานคร ธรรมสภา
- พระราชนันทมณี (ปัญญานันทภิกขุ) (2550) *ปาฐกถาธรรม เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง”* พิมพ์เผยแพร่โดย นายอุคร ตันติสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- วรทัต วัฒนันท์ (2545) *การมีส่วนร่วมการปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล)* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545) *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และ ไทย* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไฟรีเพซ
- \_\_\_\_\_. (2546) “ผู้ว่าฯ ซึอี ไอด้่านลบ” *รัฐสภาสาร* 51, 9 (กันยายน 2546): 27 - 42
- \_\_\_\_\_. (2548 ก) *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- \_\_\_\_\_. (2548 ข) *แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- \_\_\_\_\_. (2548 ค) “ภาพรวมปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน่วยที่ 15 หน้า 427-428 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

Best or Gardon W., Best (1977) *Research in Education* 3<sup>rd</sup> ed. Engle Wood Cliffs, N.J.:

Prentice-Hall.

Cronbach, L. J. (1951) *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. Psychometrika.

Daniel, W. Wayne. (1995) *Applied Nonparametric statistics* 2<sup>nd</sup> ed. PWS-KENT Publishing.

Yamane, Taro. (1967) *Statistics, An Introductory Analysis*. Second Edition, New York:

Harper and Row. P 398.



## ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ” ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบในจังหวัดสมุทรปราการ ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่าน และองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 2 แห่ง ในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อการศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
- (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
- (3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
- (4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ
- (5) ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด
- (6) ประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระสอบ

2. เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง

3. อายุ  (1) ต่ำกว่า 20 ปี  (2) 21-40 ปี  (3) 41-60 ปี  (4) 61 ปีขึ้นไป

4. การศึกษา  (1) ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 (3) สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

องค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้ เรียกว่า อบต.

การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>2.1 การบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>			
1. อบต. ของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก รวมทั้งการบริจาคสิ่งของและการให้กำลังใจ			
2. อบต. ของท่านให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งให้รอยยิ้มและใช้วาจาที่สุภาพอ่อนโยนแก่ประชาชนที่มารับบริการ			
3. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านการให้ทานสูง			

การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>2.2 การบริหารจัดการด้านการรักษาศีล</b>			
4. บุคลากรของ อบต. ของท่านนำหลักศาสนาใช้ในการให้บริการประชาชน โดยเน้นให้มีความประพฤติที่ดีงาม			
5. บุคลากรของ อบต. ของท่านวางตัวอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น ชีตถ่อศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนาในการให้บริการประชาชน			
6. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านการรักษาศีลสูง			
<b>2.3 การบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>			
7. อบต. ของท่านบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก			
8. บุคลากรของ อบต. ของท่านให้บริการประชาชนด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน			
9. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านการบริจาคสูง			
<b>2.4 การบริหารจัดการด้านความซื่อตรง</b>			
10. บุคลากรของ อบต. ของท่านดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเป็นคนตรงและซื่อสัตย์สุจริต			
11. บุคลากรของ อบต. ของท่านปฏิบัติงานที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ทำให้ไม่ก่อให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต.			
12. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความซื่อตรงสูง			
<b>2.5 การบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน</b>			
13. บุคลากรของ อบต. ของท่านมีความสุภาพอ่อนโยนในการให้บริการประชาชน			
14. บุคลากรของ อบต. ของท่านมีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัวต่อคนทั้งหลาย เพื่อนร่วมงาน และประชาชนผู้มารับบริการ			
15. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยนสูง			

การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>2.6 การบริหารจัดการด้านความเพียร</b>			
16. บุคลากรของ อบต. ของท่านดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างไม่ย่อท้อ ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการให้บริการประชาชน			
17. บุคลากรของ อบต. ของท่านให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร			
18. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความเพียรสูง			
<b>2.7 การบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ</b>			
19. บุคลากรของ อบต. ของท่านดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน โดยไม่มีการโมโหง่ายหรือ โกรธง่าย ไม่ลุแก่อำนาจ			
20. บุคลากรของ อบต. ของท่านระงับยับยั้งความโกรธอยู่เสมอ และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส			
21. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธสูง			
<b>2.8 การบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>			
22. บุคลากรของ อบต. ของท่านปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดยไม่บีบบังคับผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่น			
23. บุคลากรของ อบต. ของท่านปฏิบัติงาน โดยไม่เบียดเบียนทั้งคน ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสัตว์ เช่น การประหยัคทรัพยากรธรรมชาติและรักษา สิ่งแวดล้อม			
24. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียนสูง			
<b>2.9 การบริหารจัดการด้านความอดทน</b>			
25. บุคลากรของ อบต. ของท่านดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความมานะอดทน			
26. บุคลากรของ อบต. ของท่านให้บริการประชาชน โดยอดทนต่อความยากลำบาก ไม่ย่อท้อ รวมทั้งไม่ย่อท้อต่อการทำคุณงามความดี			
27. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความอดทนสูง			

การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>2.10 การบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>			
28. บุคลากรของ อบต. ของท่านยึดถือความยุติธรรม ความรอบคอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บริการประชาชนโดยยึดถือกฎระเบียบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค			
29. บุคลากรของ อบต. ของท่านไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือ ลากสักการะใด ๆ รวมทั้งไม่สนับสนุนผู้กระทำผิด			
30. ในภาพรวม อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรมสูง			
31. ในภาพรวม การบริหารจัดการใน อบต. ของท่านมีการบริหารจัดการสูงทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ทาน, การรักษาศีล, การบริจาค, ความซื่อตรง, ความอ่อนโยน, ความเพียร, ความไม่โกรธ, ความไม่เบียดเบียน, ความอดทน, และ ความเที่ยงธรรม			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>			
32. อบต. ของท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก โดยไม่สำรวจความต้องการของประชาชน ทำให้การช่วยเหลือส่วนใหญ่ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน			
33. อบต. ของท่านขาดการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชนที่มารับบริการ			
<b>3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล</b>			
34. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในการให้บริการประชาชน			
35. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านไม่นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน			

ปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>			
36. อบต. ของท่านบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยาก อยู่ในวงจำกัด			
37. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม			
<b>3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง</b>			
38. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการให้บริการประชาชน ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง			
39. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวงทั้งเวลาและทรัพย์สินของ อบต. เช่น การนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน			
<b>3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน</b>			
40. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อน โยนและขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ			
41. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านยังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนายทำให้ ประชาชนผู้มารับบริการ ไม่ได้รับความเป็นธรรม			
<b>3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยง</b>			
42. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร			
43. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดความมุมานะในการปฏิบัติงาน ให้บริการประชาชน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเช้าชามเย็นชาม			
<b>3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ</b>			
44. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดการระงับยับยั้งความ โกรธของตน ในการให้บริการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร			
45. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดการฝึกอบรมและพัฒนาทางด้าน จิตใจด้านความไม่โกรธทำให้ส่งผลกระทบต่อ การให้บริการประชาชน			



ปัญหาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>			
46. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจบังคับหรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน			
47. บุคลากรบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่าทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางหน่วยงานและประชาชน			
<b>3.9 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความอดทน</b>			
48. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดความอดทนในการปฏิบัติงานทำให้ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี			
49. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดการพัฒนาจิตใจให้ออกทนต่อความโลภ โกรธ หลง ทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ			
<b>3.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>			
50. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านขาดความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้อง ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน			
51. บุคลากรบางส่วนใน อบต. ของท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านความเที่ยงธรรมมากเท่าที่ควร			

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล**

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>4.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้ทาน</b>			
52. อบต. ของท่านควรสำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อให้การช่วยเหลือตรงกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด รวมทั้งควรให้ข้อเสนอแนะที่เป็นความรู้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลที่มาใช้บริการ			

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรักษาศีล</b>			
53. อบต. ของท่านควรจัดฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรดังกล่าวปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความประพฤติที่ดีงาม รวมทั้งควรส่งเสริมให้นำหลักศาสนาของแต่ละคน เช่น การนำศีล 5 มาปรับใช้ในการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น			
<b>4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริจาค</b>			
54. อบต. ของท่านควรบริจาคทุนทรัพย์เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ตกทุกข์ได้ยากให้เป็นไปอย่างทั่วถึง รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรของ อบต. มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น			
<b>4.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความซื่อตรง</b>			
55. อบต. ของท่านควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่ประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ ควรกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกัน			
<b>4.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอ่อนโยน</b>			
56. อบต. ของท่านควรจัดฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการให้บริการประชาชนที่ต้องเป็นไปด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้น และควรเห็นความสำคัญของการให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลักเพื่อให้ละทิ้งการปฏิบัติงานที่ยึดติดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย			
<b>4.6 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเที่ยง</b>			
57. อบต. ของท่านควรเห็นความสำคัญของการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนจนเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นในการให้บริการอยู่ตลอดเวลา			

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
<b>4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่โกรธ</b>			
58. อบต. ของท่านควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือการจัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชำนาญ			
<b>4.8 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความไม่เบียดเบียน</b>			
59. อบต. ของท่านควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บริการ โดยไม่เบียดเบียน บีบคั้น และกดขี่ประชาชน อันจะเป็นการนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวง นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด			
<b>4.9 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความอดทน</b>			
60. อบต. ของท่านควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความประพฤติดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรเพื่อให้มีความอดทนต่อความโลภ โกรธ หลงทั้งหลาย ซึ่งจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น			
<b>4.10 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านความเที่ยงธรรม</b>			
61. อบต. ของท่านควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม ความรอบคอบ และความถูกต้องเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อการศึกษารเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง  
ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การเปรียบเทียบภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
62. ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ของ ท่านในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
63. ในภาพรวม อบต. ของท่านซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่ จะมีความสำคัญและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการตามแนวทาง ทศพิธราชธรรมสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค			
64. ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ของ ท่าน ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการที่เอื้อ ประโยชน์ต่อประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน			
65. ในภาพรวม การบริหารจัดการตามแนวทางทศพิธราชธรรมของ อบต. ของ ท่าน ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ส.ต.ต. หญิงเนตรดาว จิระกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	26 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	ตำบลหนองตาด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	1. ประถมศึกษา โรงเรียนสามัคคีมีชัยวิทยา พ.ศ. 2537 2. มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกนกศิลป์พิทยาคม พ.ศ. 2540 3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ พ.ศ. 2543 4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 5. รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2547
สถานที่ทำงาน	สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่ง	ผบ. หมู่ ฝ่าย ตม. ขาเข้า 1 (โซนตะวันออก) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ