

การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากร
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด*

THE INTEGRATION BASED ON THOSAPHITRAJADHAMMA IN PERSONNEL
ADMINISTRATION UNDER RIO ET PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

สิริจรรยา ต้นทอง¹, พชรเดช เสมมานู²
Sirijunya Tontong¹, Pacharadech Semanu²
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2}
Email : tontong2514knw@gmail.com

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตบะรองลงมา คือ ด้านอวิหิงสา ด้านอาชชวะ ด้านปริจาคะ ด้านมัททวะ ด้านศีล ด้านทาน ด้านอภโกระ ด้านขันติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ 2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ด้านปริจาคะ และด้านอวิโรธนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอภโกระ ด้านอวิหิงสา และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนก

ตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอวิหิงสา ด้านขันติ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรพบว่า ผู้บริหารควรรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรควรมีความซื่อตรงต่อเวลา มีความจริงใจพร้อมที่จะให้บริการด้วยความมุ่งมั่นและเข้าใจประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง

คำสำคัญ : การบูรณาการ; หลักทศพิธราชธรรม; การบริหารงานของบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of research article were 1) to study general the Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative Organization; 2) to compare the opinions on the Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative Organization, classified by gender, age, education level, and position; and 3) to study suggestions for the Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative Organization, a sample group of 210 personnel. The data collection tool used in this study was a questionnaire with 5-level Likert scale items, with content validity ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of .904. The statistical analysis used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One-Way ANOVA).

The results show that: 1) the Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative Organization, Overall, it was at a high level, with the highest average being the tapa, followed by the non-vihimsa, the ajjava, the prijaga, Mattava, morality, alms, Akkotha, Khanti. 2) The result of Comparative results of the level of Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative Organization, classified by gender, overall and by aspect. There was no difference classified by age, virtue and agitation. The difference was statistically significant at the .05 level, otherwise there was no difference. Classified by level of education, the Akkotha, the non-vihimsa and the Khanti were significantly different at the .05 level, classified by position, the Dhan, the non-vihimsa, the Khanti and the non-virothana. The difference was statistically significant at the .05 level. 3) the results suggested that Integration Based on Thosaphitrajadhamma in Personnel Administration under Rio Et Provincial Administrative

Organization, Administrators practice themselves as givers and sacrifices. Provide opportunities for personnel and communities to participate in decision-making. Personnel should be honest on time. Be sincere and ready to provide service with determination. and understand people perform duties with righteousness and fairness and live oneself on the principles of dharma It is in accordance with the principles of personnel management in 4 aspects, namely 1) Planning 2) Operation 3) Auditing and Evaluation 4) Improvement.

Keywords : Integration; Thosaphitradhamma; Personnel Administration

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

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

ด้วยเหตุนี้ หลักธรรมที่นำไปปฏิบัติได้ตลอดไปทุกกาลสมัย คือธรรมสำหรับพระราชา 10 ประการ เพราะศูนย์รวมของการปกครองหรือกลไกสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปกครองอยู่ที่ ผู้ปกครองตั้งแต่พระราชาผู้เป็นพระประมุขของรัฐ ฉะนั้นหลักทศพิธราชธรรมจึงเน้นความสำคัญของผู้นำหรือเน้นที่ตัวผู้นำว่าต้องมีคุณสมบัติหรือมีคุณธรรมอะไรบ้าง จึงจะนำประเทศชาติ ไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุข แม้ว่าทศพิธราชธรรมจะมีชื่อเรียก “ธรรมสำหรับพระราชา” แต่ประชาชนพลสกนิกทั้งหลายก็สามารถนำมาประพฤติปฏิบัติได้ (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2551) หากพิจารณาด้วยดีแล้วจะเห็นว่าไม่ใช่เป็นธรรมสำหรับผู้ปกครองสูงสุด คือเพราะพระราชาหรือพระมหากษัตริย์เท่านั้น แต่เป็นธรรมสำหรับผู้ทำหน้าที่ปกครองทั่ว ๆ ไปตั้งแต่ ระดับชาติตลอดลงมาจนถึงระดับประชาชนในชาติทั่วไป จะแตกต่างกันก็ตรงที่เขตแห่งความรับผิดชอบในการปกครองซึ่งก็คงมากน้อยแตกต่างกันไปตามฐานะของบุคคลนั้นๆ

ทั้งนี้เพราะความผาสุกของคนที่อยู่ รวมกันเป็นหมู่เป็นคณะนับแต่ครอบครัวไปจนถึงประเทศชาตินั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้ปกครองเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาในการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อย จึงเกิดปัญหาตามมา เช่น การเกิดความแตกแยกในหมู่คณะ ความแตกแยกของสมาชิกในองค์กรกับ ฝ่ายค้านฝ่ายปกครองท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การสงเคราะห์ชุมชนที่น้อยไป ไม่ทำตามความต้องการของประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีเกิดการล่าช้าในระบบการทำงาน ชุมชนจึงมีการพัฒนาที่ล่าช้าไม่ทันต่อยุคสมัยจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารระบบงานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งประชาชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมดนับถือพระพุทธศาสนาแต่ไม่ค่อยได้นำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้นำก็ควรที่จะนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ทั้งนี้ก็มีเชื่อว่าเฉพาะผู้นำหรือผู้ปกครองเท่านั้นที่จะต้องปฏิบัติธรรมหรือรับผิดชอบต่อความผาสุกของหมู่คณะ ผู้อยู่ในปกครองไม่ต้องปฏิบัติธรรมหรือไม่ต้องรับผิดชอบต่อ อันที่จริงทุกคนที่รวมอยู่ในหมู่คณะเดียวกันต่างต้องรับผิดชอบต่อความผาสุกของกันและกันด้วยกันทั้งนั้น แต่สำหรับผู้นำนั้นในฐานะที่เป็นผู้นำจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้เป็นเยี่ยงอย่างที่ดีแก่ผู้ตามหรือผู้อยู่ในปกครองเป็นอันดับแรกจะสมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้นำ ฉะนั้นผู้นำจึงอยู่ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบต่อหนักกว่าผู้อื่นในหมู่เดียวกันด้วยเหตุนี้เอง ในทางพระพุทธศาสนา จึงเน้นการปฏิบัติธรรมของผู้ที่เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองหมู่คณะมากเพื่อความผาสุกของประเทศชาติต่อไป (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด, 2565)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ ทศพิธราชธรรม และร่วมพัฒนาการปกครองการบริหารในส่วนของผู้ทำหน้าที่ปกครอง หรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาในการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 บุคลากรนำผลของการวิจัยการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

4.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

4.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ในการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความคิดเห็นของบุคลากร

4.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 424 คน ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2565 คลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดโดยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้องโดยข้อความคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งข้อความออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close – ended) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ตอนที่ 3 เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open-

ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง 0.67-1.00 มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.904 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

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

จากตารางที่ 1 พบว่า การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.28) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตปะ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านอวิหิงสา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.35) ด้านอาชวะ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.54) ด้านปริจาคะ, ด้านมัทวะ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) ด้านศีล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) ด้านทาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.53) ด้านอักโธระ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.33) ด้านขันติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.40)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านทาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อน และ ให้ความ สนับสนุน แก่ผู้บำเพ็ญ คุณงามความดี เช่น ให้ รางวัล ให้ เลื่อนยศเลื่อนฐานะให้ ค่า ชมเชย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ไม่ทอดทิ้งดูดยาม ทุกข์ยาก รongลงมา ผู้บริหารรู้จักเอาใจใส่ดูแลจัดสรรสงเคราะห์ อนุเคราะห์ให้ประชาชนหรือผู้ ได้ บังคับบัญชา ได้รับประโยชน์ได้ รับความสุขได้ รับความ สะดวกปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ เกิดประโยชน์ กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ส่วนตัว

2) ด้านศีล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรเป่าหมาย ความสำเร็จ ทำงานด้วยความทุ่มเท อุทิศตนเต็มที่กับงานทุกอย่าง และต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ สำหรับทุกสถานการณ์ รongลงมา คือ บุคลากรมีสติสัมปชัญญะ มีศีลกำกับควบคุมแล้วทั้งกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน

3) ด้านปรีชาคะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการทำ หน้าที่ด้วยความเสียสละ ไม่ย่อท้อต่อความเหนื่อยยาก ไม่เลือกปฏิบัติ ก็ยอมเป็นที่รักของประชาชน โดยทั่วไป รongลงมา คือ บุคลากรยึดหลักธรรมในการนำตน นำคน นำงานเป็นหลักธรรมในการครอง ตน ครองคน และครองงานเพื่อความสำเร็จของงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีการเปิด โอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน

4) ด้านอาชชวะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความ ซื่อตรงต่อหน้าที่ อันได้แก่ ตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผล ไม่ละทิ้ง เสียกลางคัน รongลงมา คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อบุคคล ไม่คิดคดทรยศต่อมิตรและผู้มีพระคุณ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความซื่อตรงต่อเวลา อันได้แก่ การทำงานตรงกับเวลานาทีที่กำหนด หมาย ไม่เอาเวลาราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว

5) ด้านมัทวะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการดำรงตัว ดำรงตนเป็นผู้นำมีคุณลักษณะของความอ่อนโยน รongลงมา คือ บุคลากรมีความงามสง่าในท่วงทีกิริยา สุภาพนุ่มนวลละมุนละไม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีหน้าที่หลักคือการน้อมกายและน้อม ใจเข้าไปเชื่อมสมานมิตรต่อคนกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขในชุมชนและสังคม

6) ด้านตปะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรรักษาคำมั่น สัญญาไม่รับปากเพียงให้พันตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาด ความเชื่อถือ รongลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของประชาชน ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีความถูกต้อง และ ขอบธรรม

7) ด้านอภิปรัชญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคืองแห่งตน รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ก็แก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความสุ่ม รอบคอบจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีปัญหา ก็พยายามชี้แจงเหตุผลทำความเข้าใจหาทางแก้ปัญหา โดยไม่ใช้อารมณ์

8) ด้านอภินิหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวดเร็วถูกต้อง ด้วยการมี สมานัตติ ร่องลงมา คือ บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์กับประชาชนที่มาติดต่อด้วยความจริงใจมีความพร้อมที่จะให้บริการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความกรุณา ไม่ทารุณเบียดเบียนและกลั่นแกล้งให้ประชาชนได้รับ ความเดือดร้อน

9) ด้านขันติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รองลงมา คือ บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างทุ่มเท เพื่อการรักษาผลประโยชน์ของประชาชน โดยส่วนรวม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความมุ่งมั่น และเข้าใจประชาชน

10) ด้านอภินิหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง รองลงมา คือ บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ ด้านปริจจาคะ และด้านอภินิหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอภิปรัชญา ด้านอภินิหาร และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอภินิหาร ด้านขันติ และด้านอภินิหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3. ข้อเสนอแนะการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารควรรู้จักบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้เป็นผู้เสียสละ โดยมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ เกิดประโยชน์ กับส่วนรวมมิใช่หมายจะเอาประโยชน์ บุคลากรควรซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยอมรับของประชาชน บุคลากรควรมีความประพฤติดีงาม มีความเหมาะสมในการส่งเสริมคนดีมีคุณสมบัติที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ้างเรื่อง บุคลากรควรมีความซื่อตรงต่อเวลา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติกันและกัน แก้ปัญหาด้วยความเพียร มีความจริงใจพร้อมที่จะให้บริการด้วยความมุ่งมั่น และเข้าใจประชาชน บุคลากรควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย บุคลากรควรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการปฏิบัติงาน 3) ด้านการตรวจสอบและประเมินผล 4) ด้านการปรับปรุง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 การบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรใดๆ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของบริษัท ซึ่งก็คือพนักงาน การจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้แน่ใจว่าองค์กรมีคนที่เหมาะสม มีทักษะที่เหมาะสม ในบทบาทที่เหมาะสม ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกิจกรรมต่างๆ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับพนักงาน และสุขภาพและความปลอดภัย การจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้ขวัญกำลังใจของพนักงานดีขึ้น เพิ่มผลผลิต อัตราการลาออกลดลง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นบวก นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และวัตถุประสงค์โดยทำให้มั่นใจว่ามีพนักงานที่มีทักษะและมีแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนภารกิจ กล่าวโดยสรุปคือ การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องงานวิจัยของ คอลเลต (Conlette, 1995) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า เพศและประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆและการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารความแตกต่างของการพัฒนาบุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของ ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตปะ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญ จึงได้อธิบายผลดังนี้ ด้านตปะ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรมีรักษาคำมั่นสัญญาไม่รับปากเพียงให้พ้นตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อความสุขของประชาชน และบุคลากรมีการปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดีความถูกต้อง และชอบธรรม สอดคล้องงานวิจัยของ พระธรรมา นาดมโม (เทพวรรณ) (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอวิโรธนะ ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญ จึงได้อธิบายผลดังนี้ ด้านอวิโรธนะ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย บุคลากรให้บริการแก่ประชาชนที่มาติดต่ออย่างยุติธรรมทุกคน บุคลากรยึดผลประโยชน์ประชาชนเป็นที่ตั้ง ไม่เอาความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทพรรณ ธนบุญเกียรติ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิษณุโลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1.ศึกษาระดับการนำหลัก

ทศพิธราชธรรม ไปใช้ในการบริหารงานของเทศบาลพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด มีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนมักมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในบางเรื่อง เพราะอาจมีความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน หรือได้รับข้อมูลหรือมุมมองที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ อิทธิพลทางสังคมและความปรารถนาที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมหรือความคิดเห็นของผู้อื่นก็สามารถมีบทบาทในการกำหนดความคิดเห็นของผู้คนได้ สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าแม้ว่าผู้คนอาจมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีมุมมองที่หลากหลายและความคิดที่หลากหลายในหัวข้อใดก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ คุ้มพาล, ธรรมธร มะโนรา, สมจิตร โตนชัยภูมิ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระหว่างครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

6.2.2 จำแนกตามอายุ ด้านปริจจาคะ และด้านอวิโรธนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนในวัยต่างๆ มีประสบการณ์ชีวิตและมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นของพวกเขา คนอายุน้อยอาจมีความคิดเห็นแตกต่างเมื่อเทียบกับคนที่มีอายุมากกว่า เนื่องจากการสัมผัสกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ คนรุ่นต่างๆ อาจได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์ทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความเชื่อและทัศนคติของพวกเขา สิ่งสำคัญคือต้องเคารพและพิจารณาความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการสื่อสารระหว่างคนทุกวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวรวิฑูริ มหาวีโร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่มี สถานะ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาทุ่ง อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

6.2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอภิกะ ด้านอวิหิงสา และด้านขันติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้คนมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพราะการเข้าถึงการศึกษาไม่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน ปัจจัยต่างๆ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานที่และความเชื่อทางวัฒนธรรมล้วนส่งผลต่อการเข้าถึงการศึกษาของแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้คนยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเนื่องจากพวกเขามีประสบการณ์ มุมมอง และค่านิยมที่ไม่เหมือนใครซึ่งหล่อหลอมความเชื่อและทัศนคติของพวกเขา สิ่งสำคัญคือต้องเคารพและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างเนื่องจากอาจนำไปสู่ความเข้าใจอย่างรอบด้านมากขึ้นในหัวข้อหนึ่งๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา

ประภาส โชติเมธี (รักไร) (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโปลด์ อำเภอนาทม จังหวัดนครราชสีมา โดยมีผลวิจัยดังนี้ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโปลด์ อำเภอนาทม จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

6.2.4 จำแนกตำแหน่ง ด้านทาน ด้านอิหิงสา ด้านขันติ และด้านอิโรธนะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนเรามีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เพราะพวกเขามีทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่งแสดงถึงชุดของหน้าที่และงานเฉพาะที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะ นอกจากนี้ ผู้คนยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเนื่องจากพวกเขามีประสบการณ์ชีวิต ค่านิยม และความเชื่อที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องปกติที่จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสิ่งสำคัญคือต้องเคารพและรับฟังมุมมองของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร แพร่ม้วน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงหบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ เชิงประจักษ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงหบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีการรับรู้ คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา และอายุราชการ แตกต่างกัน มีการรับรู้ คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำเอาหลักทศพิธราชธรรม มาปรับใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการสนับสนุนให้มีการเข้าร่วม การฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาบุคลากรต่อไป

7.1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมคณะผู้บริหาร ให้มีส่วนร่วมในการจัดโครงการ บูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรมีที่พึงประสงค์ และจัด กิจกรรมบนพื้นฐานของข้อมูลที่พบ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการ นำเอาหลักทศพิธราชธรรม มาปรับใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ระดับมากในทุกด้าน ดังนั้นเพื่อส่งเสริมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ควรมีการ

ส่งเสริม ด้านตปะ คือ บุคลากรควรรักษาความมั่นใจสัญญาไม่รับปากเพียงให้พันตัว โดยไม่สนใจว่าจะทำได้ตามที่รับปากหรือไม่อันจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

7.2.2 ในขั้นตอนของการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรม ในการดำเนินงานบริหารควรเพิ่ม ด้านอวิโรธนะ คือ บุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมและดำรงตนบนหลักแห่งธรรม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน โดยวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

7.3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

7.3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและผลกระทบในการบูรณาการตามหลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

8. บรรณานุกรม

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

ดำรง คัมพาล, ธรรมธรณ มะโนรา, สมจิตร โตนชัยภูมิ. (2552). **พฤติกรรมกรรมการบริหารงานบุคคลตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุโขทัย เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นนทพรธน์ ธนบุญเกียรติ. (2559). **การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลนครพิชญ์โลกในการนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่**. พิชญ์โลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

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

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

พระธรรมา นาถธมโม (เทพวรรณ). (2562). **การบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประภาส โชติเมธี (รักไร่). (2563). **การบูรณาการหลักทศพิธราชธรรมเพื่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระวรารุฒิ มหาวโร (ถาวะโร). (2559). **การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอรวิชัยบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมพร แพร่ม้วน. (2551). **คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้เชิงประจักษ์ของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2562). **พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2562**. นนทบุรี: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Collette, B. B. (1995). **Guia FAO para la Identification de Especies para los fines de la pesca**. Roma : Pacifico centro oriental.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.