

Ho 129126

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



พระพลากร อนุพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2564

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ พระพลากร อนุพันธ์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ นุศรี)

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....5 ม.ค. 2564.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	: องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้วิจัย	: พระพลากร อนุพันธ์
ปริญญา	: รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.สัจญา เคนาภูมิ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
ปีการศึกษา	: 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย (1) แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) นักวิชาการ จำนวน 6 คน (3) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการ และฝ่ายสภา จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 480 แห่ง จำนวน 1,440 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร และ (4) ผู้ทรงคุณยืนยันโมเดล ประกอบด้วย นายก ปลัด และหัวหน้าส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากทุกภูมิภาค จำนวน 12 คน การวิจัยนี้เก็บข้อมูลทั้งการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้วิธีวิเคราะห์สถิติด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างคอลไทล์ และโมเดลใช้การวิเคราะห์ Confirm Factoring Analysis (CFA)

ผลการวิจัย พบว่า (1) องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลัก 3 มิติ คือ (1.1) การรับรู้เชิงจริยธรรม (1.2) เจตคติเชิงจริยธรรม (1.3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม องค์ประกอบย่อย 15 ด้าน และตัวบ่งชี้ จำนวน 150 ตัวบ่งชี้ 2. สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $X^2 = 53.628$, $df = 30$, $P - Value = 0.5100$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.011$, $RMSEA = 0.023$ และค่า $X^2 / df = 1.787 < 2$ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) การยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ : จริยธรรมทางการเมือง, ผู้บริหาร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Elements and Indicators of Local Administration Executives' Political Ethics
Author : Phra Palakorn Anupan
Degree : Doctor of Philosophy in Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University
Advisors: Associate Professor Dr. Sanya Kenaphoom
Associate Professor Dr. Phakdee Phosing
Year : 2021

Abstracts

The objective of this thesis is to study (1) study main elements, sub elements, and indicators of political ethics of administrators of local administrative organizations, (2) investigate the consistency of the political ethics indicator model of local administrative organization administrators with empirical data, (3) confirm the model of political ethics indicators of administrators of local administrative organizations developed by studying local administrative organizations. The data sources include (1) concepts, theories, and literature, (2) six academics, (3) local administrative organization personnel, consisting of administrators, civil servants and councils from 480 local administrative organizations, comprising 1,440 people. The sample group was specified by using criteria not less than 20 times of variables, and (4) 12 of model experts, consisting of chief executives, chief administrators, and directors of local administrative organizations from every region. This current study collected data by analyzing documents, interviews, and questionnaires. Quantitative data analysis used statistical analysis methods with means, medians, standard deviation, interquartile range, Confirm Factoring Analysis (CFA).

The results of the research showed that (1) The main elements of political ethics has three dimensions: ethical awareness, ethical attitude and ethical behavior, 15 sub elements and 150 indicators. (2) The consistency of the political ethics indicator model of local administrative organization administrators with empirical data $X^2 = 53.628$, $df = 30$, P -Value = 0.510, CFI = 0.999, TLI = 0.997, SRMR = 0.011, RMSEA = 0.023 and $X^2 / df = 1.787 < 2$ was consistent with the hypothesis. (3) Model of Elements and Indicators

of Local Administration Executives' Political Ethics that was built and developed with empirical data and the experts agreed that it was appropriate to a large extent.

Keyword : Political Ethics, Executives, Local Administrative Organization



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัย ได้รับความช่วยเหลือ และแนะนำเป็นอย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัย ขอเจริญพรขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมย์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี ทুমเมฆ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ สุวรรณธาดา

ขอเจริญพรขอบคุณ โยมพ่อ - แม่ ผู้มีพระคุณมากมายสุดแสนจะพรรณนา คือ นายณรงค์ชัย อนุพันธ์ นางเตือนใจ อนุพันธ์ นายน้อย อนุพันธ์ และนางสุข อนุพันธ์ ที่ได้อบรมเลี้ยงดูสั่งสอน และญาติ พี่ น้อง หลาน ๆ ที่เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ คอยให้กำลังใจ รวมถึงให้การช่วยเหลือในทุกสิ่งทุกอย่าง ตลอดมาและเพื่อน ๆ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด. 5) ทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจและช่วยเหลือกันตลอดมา ที่สำคัญสุด ขอขอบคุณตัวเองที่มุ่งมั่น ตั้งใจและพยายามฝ่าฟันอุปสรรคทุกอย่างจนประสบความสำเร็จได้ในวันนี้ คุณงามความดีและประโยชน์ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา - มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนสนับสนุนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ความสำเร็จในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับกำลังใจจากครอบครัวและความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาทุกท่านอย่างดียิ่ง ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร จนประสบความสำเร็จ

พระพลากร อนุพันธ์

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	8
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	8
1.4 สมมติฐานการวิจัย	9
1.5 ขอบเขตการวิจัย	9
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	18
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	18
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	42
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเมือง	89
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน	93
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย	95
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล	99
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ	101
2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอำนาจและผลประโยชน์	120
2.9 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์	132
2.10 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้	139
2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	147
2.12 กรอบแนวคิดการวิจัย	150

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	153
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	153
ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	155
ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างและพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์	159
บทที่ 4 ผลการวิจัย	162
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	162
ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	177
ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างและพัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์	223
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	244
5.1 สรุป	246
5.2 อภิปรายผล	251
5.3 ข้อเสนอแนะ	255
บรรณานุกรม	260
ภาคผนวก	271
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	272
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ	286
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	289
ภาคผนวก ง รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	291
ภาคผนวก จ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) IOC	309
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์	325

หัวเรื่อง	หน้า
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการทำวิจัย	364
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	369
ประวัติผู้วิจัย	370



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	ความหมายของจริยธรรม 22
2.2	องค์ประกอบของจริยธรรม 31
2.3	จริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก 38
2.4	อำนาจหน้าที่ของเทศบาล 66
2.5	แหล่งที่มาของอำนาจบุคคล 125
2.6	แนวทางสำหรับจริยธรรมในการใช้อำนาจ 127
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 156
4.1	สรุปองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 168
4.2	ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูล จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 180
4.3	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 181
4.4	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 183
4.5	ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 184
4.6	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 185
4.7	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 186
4.8	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม 187
4.9	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม 188
4.10	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม 189
4.11	ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม 190

ตารางที่	หน้า
4.12 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม	191
4.13 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	192
4.14 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	193
4.15 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	194
4.16 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	195
4.17 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	196
4.18 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	203
4.19 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติการรับรู้ เชิงองค์ประกอบ	203
4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติการรับรู้ เชิงจริยธรรม (Ethics Perception)	203
4.21 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์	205
4.22 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	206
4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติเจตคติ เชิงจริยธรรม (Ethics Attitude)	206
4.24 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์	208
4.25 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรม เชิงจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	209
4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติพฤติกรรม เชิงจริยธรรม (Ethics Behavior)	209

ตารางที่	หน้า
4.27	ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์ 211
4.28	การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบหลักจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 212
4.29	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 212
4.30	ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์ 214
4.31	ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลตั้งต้น 216
4.32	การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบหลักจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 217
4.33	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น 218
4.34	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์ 222
4.35	ค่าคะแนนผลการประเมินยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 224
5.1	ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์ 250
ง.1	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคเหนือ 292
ง.2	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 295
ง.3	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคกลาง 301
ง.4	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันออก 303
ง.5	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันตก 305
ง.6	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคใต้ 307

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	ผังมโนทัศน์จริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก 40
2.2	โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย 54
2.3	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด 58
2.4	เงื่อนไขในการจัดตั้งเทศบาลและประเภทของเทศบาล 62
2.5	โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล 65
2.6	โครงสร้างการบริหารเมืองพัทยา (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา 2542) .. 81
2.7	Confirmatory Factor Analysis Model: CFA 111
2.8	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอำนาจและผลประโยชน์ 120
2.9	สามเสาของการจัดการศึกษา (The Educational Trilogy) 135
2.10	กรอบแนวคิดการวิจัย 152
4.1	โมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์ 198
4.2	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 199
4.3	โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 200
4.4	โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติเจตคติเชิงจริยธรรม 201
4.5	โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 202
4.6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม 204
4.7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม 207
4.8	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 210
4.9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 213

ภาพที่	หน้า
4.10 โมเดลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โมเดลตั้งต้น	215
4.11 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โมเดลสุดท้าย	221
4.12 ผลการยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ	242
5.1 โมเดลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	249
5.2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	256
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	258
ช.1 สัมภาษณ์ นายวิทยา ภูโยสาร ปลัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์	365
ช.2 สัมภาษณ์ นายชिरารุช หนุยอด ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี ตำบลดินดำ	365
ช.3 สัมภาษณ์ นายวินัย โมชมรัตน์ รองนายก ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลแสนชาติ	366
ช.4 สัมภาษณ์ นายทรงวุฒิ สุขกำเนิด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ	366
ช.5 สัมภาษณ์ นายประจวบ พรสวัสดิ์ รองนายก รักษาการแทนนายก เทศมนตรี ตำบลดงสิงห์	367
ช.6 สัมภาษณ์ นายเยี่ยมเพชร พลเยี่ยม นายกเทศมนตรีตำบลนิเวศน์	367
ช.7 สัมภาษณ์ นายพรประสิทธิ์ รัตนวิชัย ปลัดเทศบาลตำบลนิเวศน์	368
ช.8 สัมภาษณ์ นายทองพูล แฝงภักดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่	368

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยปัจจุบัน จัดเป็นสังคมแห่งโลกนวัตกรรมการสื่อสารและเทคโนโลยีก้าวล้ำไปอย่างไร้พรมแดนส่งผลให้การดำเนินชีวิตเกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รับเอาอิทธิพลตะวันตกเข้ามาในประเทศไทย โดยเฉพาะค่านิยมที่มุ่งเน้นความเจริญทางด้านวัตถุหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรม อำนาจวัตถุนิยมที่ผู้บริโภคยอมลงทุนซื้อสินค้าที่มีราคาสูงเพื่อสนองต่อความต้องการคือความสุข เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากขึ้นความต้องการได้รับการตอบสนองย่อมมากขึ้นตามไปด้วย เมื่อ 2 สิ่งนี้ไม่สมดุลกันจะนำไปสู่ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ลุกลามเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านจริยธรรมตามมา ปัญหาด้านจริยธรรมดังกล่าวนี้ได้แพร่ไปสู่ทุกองค์กร รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เกิดปัญหานี้ด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก ประกอบกับลักษณะทางการเมืองที่ยึดตัวบุคคลและอำนาจเงินเป็นสำคัญ ทำให้การเมืองท้องถิ่นของไทยถูกผูกขาดโดย คนเฉพาะกลุ่ม และสิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นปัญหามากขึ้นเมื่อระบบเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้ากลุ่มธุรกิจจะเข้ามามีบทบาทสำคัญทางการเมืองและการบริหารท้องถิ่น มีระบบทุนเข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการเมือง จนนำไปสู่ “ธุรกิจการเมือง” และการทุจริตคอร์รัปชันอย่างกว้างขวาง (ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา, 2542, น. 51)

มีความพยายามที่จะสร้างบรรทัดฐานทางศีลธรรม จริยธรรม ความถูกต้องเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์และความสงบสุข บรรทัดฐานดังกล่าวจะกลายเป็นกลไกที่จะทำให้ความสัมพันธ์ของมนุษย์ดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรทัดฐานจึงถูกกำหนดให้เป็นข้อสั่งสอนทางศาสนา บรรทัดฐานในทางศีลธรรม จริยธรรม หลักกฎหมาย หลักนิติธรรม มารยาททางการเมืองฯลฯ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2545, น. 518) กรมวิชาการ ได้กำหนดคุณลักษณะจริยธรรมสังคมไทยที่พึงประสงค์ ต้องประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) ซื่อสัตย์ 3) มีเหตุผล 4) กตัญญูกตเวทีกตัญญู 5) เสียสละ 6) รักษาระเบียบวินัย 7) ความสามัคคี 8) เมตตา กรุณา 9) ประหยัด 10) ยุติธรรม และ (11) อุตสาหะ (กรมวิชาการ, 2523, น. 146 - 147) และต้องอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานของจริยธรรม ดังนี้ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรอบรู้ ความเข้าใจเป็นผู้มีปัญญาสามารถแยกแยะความผิดถูกโดยการใช้เหตุผลทางจริยธรรมความถูกต้องดีงาม 2) ด้านความรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ความศรัทธา ความพึงพอใจ ปฏิบัติที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ทศนคติและความรู้สึกทางจริยธรรม และ 3) ด้านพฤติกรรม (Conduct) ได้แก่ พฤติกรรม

การแสดงออกของบุคคลที่ปรากฏจากสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการแสดงออกด้วยการกระทำ และการปฏิบัติทางจริยธรรม (ธีระพร อูวรรณโน, 2530, น. 54)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีจำเป็นต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติหลายอย่างประกอบกัน เพราะภาระหน้าที่มิใช่เพียงการบริหารหรือกำหนดนโยบายเท่านั้นแต่ด้วยบุคลิกภาพความสามารถ และกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือการบริหาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างความนิยมชมชอบไว้วางใจและชักนำผู้อื่นได้ง่าย จึงถือเป็นบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมแก่ผู้อื่น ทั้งบุคลากรและประชาชนจะลอกเลียนแบบในการประพฤติปฏิบัติตน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์และพฤติกรรมที่ปรากฏแก่สังคม สำหรับแนวคิดหลักจริยธรรมของผู้บริหารทางการเมืองของปรัชญาเมธีชาวตะวันตกที่สำคัญ ได้แก่ โสเครตีส เพลโต และอริสโตเติล แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

แนวคิดของโสเครตีส มี 5 ประการ ได้แก่ 1) ปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับความดี คือ สิ่งที่คุณหรือมีประโยชน์เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ ถ้ามนุษย์รู้ว่าความดีคืออะไร มนุษย์ก็จะไม่ทำความชั่ว 2) ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ผู้นำต้องมีความกล้าหาญที่จะทำความดีในทุกสถานการณ์ แม้ว่าการกระทำความดีนั้นจะเสี่ยงด้วยชีวิตก็กล้าหาญที่จะทำ 3) การควบคุมตัวเอง (Temperance) หมายถึง การดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมแห่งความดี ผู้นำต้องมีสติ ไม่ปล่อยให้ชีวิตตกเป็นทาสของอารมณ์ความปรารถนาต่าง ๆ 4) การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) หมายถึง การทำความดีและการเคารพ ยกย่องสิ่งที่ควรยกย่อง 5) ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่นและไม่ยอมกระทำความชั่วต่อผู้อื่น (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 30)

หลักจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองในทัศนะของเพลโต มี 4 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้ (Wisdom) คนในรัฐโดยผู้นำต้องประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ เพราะความรู้ คือ องค์รวมของคุณธรรม เพียงแต่เรียกต่างกันตามสถานการณ์ของการใช้ความรู้นั้น เช่น เรียกความรู้ว่าปัญญาเมื่อใช้ความรู้แยกแยะความดีกับความชั่ว ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เป็นต้น 2) ความกล้าหาญ (Courage) คือ ความกล้าหาญที่กระทำความดีและกล้าหาญยืนหยัดอยู่บนความถูกต้อง ความกล้าหาญอยู่บนพื้นฐานของความรู้ รู้ว่ากล้าในสิ่งที่ควรกล้า สิ่งใดดีไม่ตี เป็นต้น 3) การควบคุมตนเอง (Temperance) หมายถึง ความรู้ที่กระทำอย่างพอเหมาะพอควร เป็นความรู้ที่ทำให้คนมีสติไม่เป็นทาสของอารมณ์หรือตัณหา รู้จักยับยั้งชั่งใจ มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ 4) ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ผู้นำที่มีความเที่ยงตรงไม่เอียงฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ใช่โอกาสที่ตนเองมีอำนาจทางการเมืองเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง และพวกพ้อง (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 44 - 45)

หลักจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองในทัศนะของ Aristotle มี 4 ประการ ดังนี้ 1) คุณธรรมทางปัญญาและทางศีลธรรม ผู้นำต้องมีคุณธรรมทางปัญญาและทางศีลธรรมอริสโตเติลเห็นว่า คุณธรรมมี 2 ชนิด คือ (ก) คุณธรรมทางปัญญาเกิดจากระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (ข) คุณธรรมทางศีลธรรมเกิดจากระบวนการการอบรมบ่มนิสัย 2) มีเป้าหมาย คือ ความสุข ผู้นำต้องมีเป้าหมายสูงสุด คือ ความสุขของคนในสังคมที่จะทำให้สังคมมีความสุข คือ คุณธรรมและจริยธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัย ส่วนชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นเรื่องที่จะตามมาภายหลัง 3) ความยุติธรรม คือ การเคารพกฎหมาย การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรม การตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไม่ละเมิดผู้อื่น 4) มีศิลปะในการปกครอง คือ การเมืองเป็นศิลปะที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญอย่างสูง เพราะจุดประสงค์ของการเมือง คือ การเสริมสร้างให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีและมีความสุข (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 44 - 45)

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะชุมชนที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการปกครองประเทศย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมาในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข แต่ย่อมเป็นไปได้ไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจเกิดปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงาน อาจจะไม่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2535, น. 6) เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนจะก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2535 นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นผู้จัดตั้งรัฐบาล ซึ่งพรรคการเมืองพร้อมใจกันเสนอนโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นในการให้ความสำคัญกับท้องถิ่นอย่างจริงจังต่อมาในปี พ.ศ. 2537 นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้จัดตั้งรัฐบาลและมีนโยบายกระจายอำนาจทางการคลัง มีการปรับปรุงรายได้ของส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มมากขึ้นสามารถพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ดีขึ้นได้กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรง ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการปรับปรุงกฎหมายท้องถิ่นและการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น โดยปรับปรุงท้องถิ่นออกเป็น 4 ประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล และท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กทม. และพัทยา) เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ชยาวัธ จันทร และคณะ, 2543, น. 49)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 กำหนดให้รัฐต้องจัดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

มีความตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมของผู้บริหารและนักการเมือง ซึ่งเป็นประเด็นในการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากสอดคล้องกับ นรนิติ เศรษฐบุตร ได้กล่าวถึง เรื่องจริยธรรมว่าเป็นเรื่องที่สอนกันได้ การเป็นคนดีมีเหตุผลก็เป็นสิ่งที่ปลูกฝังได้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังแต่ถ้านักการเมืองที่เป็นผู้บริหารขาดจริยธรรมในการบริหารก็จะเกิดปัญหาต่อการพัฒนาท้องถิ่น (นรนิติ เศรษฐบุตร, 2548, น. 34) ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดในหมวด 13 ว่าด้วยจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 279 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีกลไกและระบบคือให้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทและเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยและมาตรา 280 ได้กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยตรง หากเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนให้ถือเป็นการผิดทางวินัยในกรณีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรีหรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี หากเป็นการทำความผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา 270 และให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมและส่งเสริมผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในด้านจริยธรรมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดในหมวด 14 ว่าด้วยการปกครอง ส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 วรรค 5 บทบัญญัติว่ากฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร และจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริตและการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ลัทธิรูปแบบและต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการก้าวก้าวการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย มาตรา 251 บัญญัติว่าการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่รูปแบบการจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

นักการเมืองเข้ามาสู่อำนาจโดยผ่านการเลือกตั้งของประชาชนแต่เพราะอำนาจทางการเมืองจะก่อประโยชน์ให้กับนักการเมืองในรูปของเงินตรา อำนาจบารมีและอิทธิพลที่บีบบังคับให้ทุกคนทำตามสิ่งที่เขาต้องการด้วยกระบวนการการใช้อำนาจในทางมิชอบ จึงมีการป้อมปรามก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ซึ่งแต่ละคนที่เข้ารับตำแหน่งมีความแตกต่างกันดังพระบรมราชาโชวาทความตอนหนึ่งว่า

“...ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดีหากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดี ไม่ให้มีอำนาจไม่ให้อำนาจเดือดร้อนวุ่นวายได้...” (พระบรมราชาโชวาทในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ จังหวัดชลบุรี ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ วันที่ 11 ธันวาคม 2512)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนและสามารถจะตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของประชาชน (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2548, น. 151) แต่ระบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีความวุ่นวายหลายประการที่สำคัญการคอร์รัปชัน การให้บริการประชาชนที่ด้อยคุณภาพ การร้องเรียนและฟ้องร้องกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางท่านยังมุ่งทางด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ ความเจริญทางด้านจิตใจตามไม่ทันกับความเจริญทางด้านวัตถุ ระบบท้องถิ่นจึงเกิดวิกฤตการณ์ด้านต่าง ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาสนใจความเจริญทางด้านจิตใจถ้าบุคลากรท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาด้านจิตใจแล้วก็น่าจะเชื่อได้ว่าระบบราชการท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์, 2550, น. 5) เมื่อการมีอำนาจของคนบางกลุ่มในสังคมทำให้เกิดปัญหาด้านจริยธรรมจนทำให้พฤติกรรมคนเปลี่ยนไปได้ นั่นคือสิ่งที่ประพุดีอาจจะไม่ถูกต้องในทางสังคม ถ้าเป็นบุคคลสาธารณะ เช่น นักการเมืองซึ่งถูกสังคมคาดหวัง การต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งยังต้องถูกตรวจสอบการทำงานจากฝ่ายตรงข้าม รวมทั้งจากสังคมด้วยยิ่งทำให้นักการเมืองต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสูงเป็นตัวอย่างที่ดีและเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาทางการเมืองในกลุ่ม การประสานประโยชน์ก็ต้องให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาด้วยในเวลาเดียวกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่ดีและถูกต้องสำหรับปัจเจกชนจำเป็นต้องเป็นที่ถูกต้องสำหรับสังคมด้วย นั่นก็คือ การมี “จริยธรรม” ซึ่งเป็นแนวคิดจากการวิเคราะห์จริยธรรมของ (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2523, น. 10) สอดคล้องกับบุญเลิศ ช่างใหญ่ ให้ความเห็นว่า นักการเมืองต้องมีระดับจริยธรรมอยู่ในระดับสูง เพราะถือนักการเมืองเป็นบุคคลสาธารณะจึงควรมีพฤติกรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากกว่าบุคคลปกติทั่วไป เพราะพฤติกรรมของนักการเมืองจะมีผลกระทบต่อสังคมและประชาชนนี่คือเหตุผลที่สังคมเรียกร้องคุณธรรมจริยธรรมจากนักการเมือง (บุญเลิศ ช่างใหญ่, 2545, น. 6) สอดคล้องกับ ลิขิต ธีรเวคิน (2543) ให้ความเห็นว่า นักการเมืองที่พึงประสงค์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปกครองแบบประชาธิปไตย

มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นเห็นหลาย ๆ ฝ่าย มีจริยธรรมและมีศีลธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณทางการเมือง ไม่ทำลายหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย อุทิศชีวิตเพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ ฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่มุ่งกอบโกยผลประโยชน์ โดยใช้ตำแหน่งอำนาจที่ครองอยู่

จากการศึกษาปรากฏการณ์ที่เป็นข่าว พบว่า พฤติกรรมปัญหาของนักการเมืองสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่งและมีผู้ทำการวิจัยหลายท่าน กล่าวว่า นักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับชาติ แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปัญหาที่พบมาในอดีตจนถึงปัจจุบัน คือ เรื่องความไม่ซื่อสัตย์สุจริต มีการกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การรับสินบน การอนุญาตให้เอกชนใช้ประโยชน์จากสาธารณสมบัติ การข่มขู่ขูดรีด ระบบอุปถัมภ์ ไม่เก็บภาษี หรือเก็บไม่ครบตามจำนวน เบียดบังเอาส่วนที่เหลือ (งามพิศ สัตย์สรวง, 2543, น. 16) ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้ คือ การประพฤติมิชอบส่งผลกระทบต่อและทำลายความมั่นคงของสังคมทำให้ผู้อื่นเสียประโยชน์เสียโอกาส บางครั้งสังคมไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเพราะเสื่อมศรัทธา จึงทำให้พฤติกรรมขยายวงกว้างมีการกระทำผิดมากขึ้นเป็นสิ่งที่กระทบต่อสังคมในภาพรวม เช่น การทุจริตการก่อสร้างต่าง ๆ ที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้อาคารรั่ว ดึกขำรูด พังทชุด ถล่ม ทำให้สูญเสียชีวิตและทรัพย์สินถ้าเป็นถนนก็พังก่อนเวลาอันควร เงินที่สูญเสียจะตกไปอยู่กับคนบางกลุ่มโดยเฉพาะพ่อค้า ผู้รับเหมาและผู้บริหารบางคน ซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาบ้านเมือง และเช่นเดียวกันหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีผู้บริหารประพฤติมิชอบเพราะขาดจริยธรรมและไม่บริหารด้วยความโปร่งใส ไม่ยุติธรรม ย่อมทำให้เป็นปัญหาจึงต้องมีการควบคุมผู้บริหารท้องถิ่น (ประกายแก้ว รัตนนาคะ, 2553, น. 4)

ปัญหาดังกล่าว ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วนตามนโยบายระดับชาติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทยระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่สำคัญประการหนึ่งมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ และการให้บริการของท้องถิ่นที่ยังขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใส กระบวนการที่เปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้งบประมาณยังไม่เพียงพอ ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งขาดธรรมาภิบาลในสังคมไทย ทำให้การทุจริตประพฤติมิชอบยังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศต่อจากนี้ไปจึงเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง เพื่อให้เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 ทั้งการบริหารจัดการภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่าง

เป็นธรรมและประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่าง ส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น ตลอดทั้งวางพื้นฐานเพื่อให้บรรลุตามกรอบเป้าหมายอนาคตในปี 2579 (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น. 129)

ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยจะสามารถดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จะอาศัยเฉพาะกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องอาศัยจริยธรรมและมารยาททางการเมือง โดยฝ่ายการเมืองต้องมีจิตสำนึกในเรื่องความถูกต้อง หลักการความยุติธรรม การมองเห็นประโยชน์ ส่วนรวม การเคารพต่อสิทธิของประชาชน การเคารพหลักนิติธรรม และมีจิตวิญญาณของความเป็น ประชาธิปไตย (ลิขิต ซีรเวคิน, 2545, น. 483) ความเสมอภาคของประชาธิปไตยมีความเสี่ยงที่จะทำ ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมได้ หากผู้ปกครองไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและประชาชนก็ไม่รู้หน้าที่ของ ตนเองที่มีต่อส่วนรวมสังคมก็จะไร้ระเบียบและเกิดความวุ่นวายได้คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคล ที่มีต่อสังคมประชาธิปไตยต้องประกอบด้วยรูปแบบสร้างสรรค์เชิงบวกในบทบาทของการร่วมพัฒนา และการแก้ไขปัญหาของสังคมด้านต่าง ๆ เช่น 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นสาธารณะ อย่างแข็งขัน 2) การมีส่วนร่วมในการกระทำเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ 3) การสนับสนุนการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน 4) การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของบ้านเมือง เคารพในกติกาของสังคม 5) การติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐ (กิตติยา โสภณโกศัย, 2553, น. 112 - 114)

การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเบื้องต้นของผู้ศึกษา พบว่า ในประเทศไทยทั้งหมด 77 จังหวัด รวมกรุงเทพมหานครเข้าด้วย มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง 2) เทศบาล 2,442 แห่ง เทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 179 แห่ง เทศบาลตำบล 2,233 แห่ง 3) องค์กรบริหารส่วนตำบล 5,332 แห่ง 4) องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 7,852 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562) ซึ่งทั้งหมด ผู้วิจัยจะใช้เป็นพื้นที่สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ด้วยความสำคัญพื้นฐานผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนจำเป็นต้องเป็นผู้มีจริยธรรมแต่ยังไม่ปรากฏการศึกษาหรืองานวิจัยใดที่กำหนดว่าจริยธรรมอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ การกำหนดหาตัวบ่งชี้จริยธรรม จึงเป็นเรื่องสำคัญ ในขั้นต้นที่ควรนำมาศึกษาพิจารณา เพราะตัวบ่งชี้คือสิ่งที่จะบ่งบอกได้ถึงสารสนเทศหรือบ่งบอกภาพรวมของคุณลักษณะของสิ่งที่ศึกษาหรือสภาพที่ศึกษา ณ ช่วงเวลาหนึ่ง เป็นเสมือนองค์ประกอบที่เกิดจากการรวมลักษณะหลาย ๆ ด้านมาไว้ด้วยกันและบ่งบอกความเป็นอัตลักษณ์ของสิ่งหรือสภาพที่กำลังศึกษานั้น ได้อย่างเป็นที่ยอมรับร่วมกันและสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่ยอมรับกัน ได้ว่าควรต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการบ่มเพาะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในการบริหารงาน

และมีคุณลักษณะที่มีความโดดเด่นอันเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งการเป็นผู้มีจริยธรรมเป็นคุณลักษณะของคนที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งอันพึงประสงค์อย่างมากของสังคมปัจจุบันและอนาคต การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อกำหนดห่วงคอประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะพึงมีและยึดถือปฏิบัติให้สอดคล้องกับแนวทางสร้างเสริมจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่รัฐพึงประสงค์ จัดเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญและดำเนินการกันอย่างจริงจัง ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อสถานภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่หน่วยงานพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์หรือผู้บริหารท้องถิ่นในอุดมคติที่เป็นทั้งคนเก่งและดี ซึ่งจะเป็นจุดประกายความคิดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาดำเนินการพัฒนาจัดทำขึ้นเป็นมาตรฐานจริยธรรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย และนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่พัฒนาแล้วไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในวงวิชาการ สังคม ชุมชน และประเทศชาติในวงกว้าง ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอะไรบ้าง

1.2.2 โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร

1.2.3 โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.3 เพื่อยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตและได้แบ่งระยะเวลาการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด 7,852 แห่ง

1.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง

1.1.2 เทศบาล 2,442 แห่ง

1.1.2.1 เทศบาลนคร 30 แห่ง

1.1.2.2 เทศบาลเมือง 179 แห่ง

1.1.2.3 เทศบาลตำบล 2,233 แห่ง

1.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล 5,332 แห่ง

1.1.4 องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

2 แห่ง

รวมทั้งสิ้น 7,852 แห่ง

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 เอกสารและหลักฐาน (Document) หมายถึง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expertise)

2.2.1 กลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 6 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยการคัดเลือกได้แบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการ ประกอบด้วย นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ทำงานมา ไม่น้อยกว่า 5 ปี ดังนี้

2.2.1.1 ตัวแทนนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน

2.2.1.2 ตัวแทนนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้บูรณาการและสังเคราะห์แนวคิดของ Hoffman (1979, p. 966) ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, น. 3) ชีระพร อูวรรณโน (2530, น. 54) Socrates (469 - 399) Plato (427 - 347) และ Aristotle (384 - 322) กำหนดขอบเขตเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

3.1 จริยธรรมทางการเมือง องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 3 มิติ คือ

3.1.1 การรับรู้เชิงจริยธรรม

3.1.2 เจตคติเชิงจริยธรรม

3.1.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

3.2 จริยธรรมทางการเมือง องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 15 ด้าน คือ

3.2.1 การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน

3.2.2 การบริหารอำนาจและผลประโยชน์

3.2.3 การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2.4 การรับรู้การบริหารองค์กร

3.2.5 การรับรู้วิถีประชาธิปไตย

3.2.6 เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.7 เจตคติต่อธรรมาภิบาล

3.2.8 การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์

3.2.9 การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม

3.2.10 ให้ความสำคัญกับวิถีการแบบประชาธิปไตย

3.2.11 พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.12 การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร

3.2.13 บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม

3.2.14 การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.15 ดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย

3.3 ตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 150 ตัวบ่งชี้

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยระยะนี้ อยู่ระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2562

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 7,852 แห่ง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายกที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 2) ประธานหรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั่วประเทศจำนวนทั้งหมด 7,852 แห่ง

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายกที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 2) ประธานหรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแห่งละ 3 คน จากฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายสภาท้องถิ่น จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 480 แห่ง จำนวน 1,440 คน ได้มาโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Schumacker and Lomax, 2010)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมทางการเมือง โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

3.1 จริยธรรมทางการเมือง องค์ประกอบหลัก (มิติภายใน) ได้แก่

3.1.1 การรับรู้เชิงจริยธรรม (Perception)

3.1.2 เจตคติเชิงจริยธรรม (Attitude)

3.1.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Behavior)

3.2 จริยธรรมทางการเมือง องค์ประกอบย่อย (มิติภายนอก หรือบทบาท) ได้แก่

3.2.1 การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน

3.2.2 การบริหารอำนาจและผลประโยชน์

3.2.3 การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2.4 การรับรู้การบริหารองค์กร

3.2.5 การรับรู้วิถีประชาธิปไตย

3.2.6 เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.7 เจตคติต่อธรรมาภิบาล

3.2.8 การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์

3.2.9 การให้ความสำคัญกับองค์การนิยม

3.2.10 ให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย

3.2.11 พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.12 การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร

3.2.13 บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม

3.2.14 การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.15 ดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยระยะนี้ อยู่ระหว่างเดือนมกราคม - มีนาคม 2563

ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม

ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. การศึกษาวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสรุปโดยอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อยืนยันโมเดล องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ทำงานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. จัดทำสำเนารูปแบบที่ผ่านการพัฒนาในระยะที่ 2 ถึงผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 12 คน

3. ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เพื่อประเมินรูปแบบ

4. วิเคราะห์และทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่สอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคุณ

(The Rank Correlation Test For Agreement in Multiple Judgements)

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ทั้งหมด 7,852 แห่ง

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ประกอบด้วยนายก ปลัด และหัวหน้าส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 12 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ทำงานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมทางการเมือง โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตดังต่อไปนี้

3.1 จริยธรรมทางการเมือง องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย

3.1.1 การรับรู้เชิงจริยธรรม (Perception)

3.1.2 เจตคติเชิงจริยธรรม (Attitude)

3.1.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Behavior)

3.2 จริยธรรมทางการเมือง องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

3.2.1 การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน

3.2.2 การบริหารอำนาจและผลประโยชน์

3.2.3 การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2.4 การรับรู้การบริหารองค์กร

3.2.5 การรับรู้วิถีประชาธิปไตย

3.2.6 เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.7 เจตคติต่อธรรมาภิบาล

3.2.8 การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์

3.2.9 การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม

3.2.10 ให้ความสำคัญกับวิถีการแบบประชาธิปไตย

3.2.11 พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.12 การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร

3.2.13 บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม

3.2.14 การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.15 ดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยระยะนี้ อยู่ระหว่างเดือนเมษายน - กรกฎาคม 2563

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ตัวบ่งชี้” หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบทุกประเภทที่สามารถบ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานเชิงสัมพันธ์ของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุด หรือช่วงเวลานั้นๆ เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กับปัจจัยที่ต้องการศึกษาเป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ

“องค์ประกอบ” หมายถึง องค์ประกอบทุกประเภทที่นำมาชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หลายตัว เพื่อจับกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มของ Factor ที่สามารถบ่งบอกสภาพการรับรู้เชิง เจตคติ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม หรือชี้ให้เห็นคุณลักษณะจริยธรรมทางการเมืองที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บ่งชี้ถึงความดีงาม ความคิด และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับในสังคมไทย

“จริยธรรม” หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบ หรือหลักประพฤติปฏิบัติที่ดีงามตามศีลธรรมและการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้อง ดีงามซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคม

“จริยธรรมทางการเมือง” หมายถึง คุณลักษณะทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้านการรับรู้ด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมในการใช้อำนาจซึ่งจะต้องเป็นการกระทำ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเสมอ ให้เป็นไปตามลักษณะที่ดีงามตามหลักศีลธรรม วัฒนธรรมและค่านิยม ความพึงพอใจว่าการกระทำนั้นถูกต้องดีงาม ตามกฎเกณฑ์กติกา หรือบรรทัดฐานของสังคม

“ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกองค์การ บริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี (เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล) นายกเมืองพัทยา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่รักษาการแทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช 2496 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดตั้งขึ้น

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และเมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542

“ตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง” หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือบ่งชี้ให้เห็นคุณลักษณะจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการพัฒนาจากตัวบ่งชี้ 150 ตัวบ่งชี้รวมเป็นองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรอบรู้ความเข้าใจว่าการกระทำใดที่ควรกระทำ และการกระทำใดควรงดเว้นการกระทำ โดยการใช้ปัญญาความรู้แยกแยะว่าสิ่งไหนผิดสิ่งไหนถูก ในการพิจารณาให้ใช้เหตุผลความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานในลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน หมายถึง ความรอบรู้ในการดำรงตนให้อยู่ในศีลธรรมดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงโดยปราศจากความประมาทจิตใจมั่งคั่งมีค่านิยมในเชิงสร้างสรรค์ ตลอดทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.2 ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ หมายถึง ความรอบรู้ในการบริหารอำนาจและผลประโยชน์ ในการใช้อำนาจการสั่งการโดยยึดระเบียบข้อบังคับ วางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบระเบียบดำเนินการตามแผนงาน ตัดสินใจโดยยึดหลักการและเหตุผล เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.3 การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในองค์กร ด้วยการสร้างความเป็นมิตร และมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมความก้าวหน้าในองค์กรโดยยึดหลักจริยธรรม

1.4 การรับรู้การบริหารองค์กร หมายถึง ความเข้าใจในการจัดระบบองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.5 การรับรู้วิถีประชาธิปไตย หมายถึง ความเข้าใจการปกครองในระบบประชาธิปไตยว่าเป็นการปกครองที่ถ่อมตีประชาชนเป็นใหญ่แต่ก็รับฟังเสียงส่วนน้อย การให้เสรีภาพบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน

2. เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการคิด การตัดสินใจ การโดยใช้เหตุผล ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อันจะส่งผลต่อแนวโน้มการแสดงออกของผู้นั้น

ทางกาย วาจา ใจ เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมในสังคม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความรู้สึกเชื่อว่าทำดีได้ดี โดยดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตทางกาย วาจา ใจ อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม เป็นผู้มองโลกในแง่ดี

2.2 ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่แสดงออกของบุคคลในการบริหารหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุข มีจุดเน้นในการพัฒนาให้มีความยั่งยืนและเป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ

2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคิดและตัดสินใจเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร บ่มสร้างจริยธรรมให้แก่บุคลากร ให้วิคิด เสริมสร้างให้คนในองค์กรอยากเรียนรู้ตลอดเวลา สนับสนุนให้คนดีได้ทำดียิ่งขึ้น และสร้างให้คนแข่งขันทำความดี ตลอดจนให้ผลตอบแทน สนับสนุนหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการให้ความสำคัญกับองค์การนิยม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นเพียงใดในการบริหารองค์กรที่สอดคล้องกับเจตคติบุคคลนั้น มีอยู่เป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิริยาตอบสนอง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน

2.5 ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อวิธีการแบบประชาธิปไตย เช่น การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ การยอมรับความหลากหลายทางความคิด มีความเชื่อมั่นในระบบอบประชาธิปไตยและอำนาจของประชาชน คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคคลโดยเชื่อว่าประชาชนมีความเสมอภาคกันในเรื่องสิทธิเสรีภาพตามที่กฎหมายได้กำหนด และยึดหลักสันติวิธีในการแก้ไขปัญหา

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมทางการแสดงออกหรือการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเองและสังคม ประกอบด้วย ความมีวินัยในตนเอง ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ความรับผิดชอบ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านพฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การมีวินัยในตนเอง ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม มีความประหยัด มีเมตตากรุณา มีความมุ่งมั่นรับผิดชอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม อดทน อดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ต่าง ๆ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ส่วนรวม

3.2 ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนมีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร คือ

ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ โดยยึดหลักความยุติธรรม มีความถูกต้องตรงตามกฎเกณฑ์ของกฎหมาย การบริหารจัดการงานแบบกระจายอำนาจเชิงระบบที่เกิดคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ โดยมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม หมายถึง การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งต้องคำนึงถึง Competency ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ ของคน คำนึงถึงความเสมอภาค ในโอกาส ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบรรจุแต่งตั้งให้มีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของความมั่นคงในอาชีพการงาน และยึดหลักการของระบบคุณธรรม คือ ไม่นำเหตุผลทางการเมืองมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.4 ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การยึดหลักความถูกต้องและเหมาะสมในการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อองค์กร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรและพนักงานทุกระดับ

3.5 ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติในการเป็นพลเมืองที่ดีตามแบบอย่างครรลองประชาธิปไตย ได้แก่ เคารพเสียงข้างมากของประชาชน การป้องกันสิทธิของฝ่ายข้างน้อย มีความเสมอภาคระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนตามกฎหมายที่ได้บัญญัติขึ้นตามวิถีทางประชาธิปไตยและขจัดเสียซึ่งความเห็นแก่ตัวหรือการลุแก่อำนาจใด ๆ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้สารสนเทศที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.7.2 ได้โมเดลการพัฒนาองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนสามารถแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

1.7.3 เป็นตัวอย่างโมเดลการพัฒนาองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเมือง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย
6. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล
7. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ
8. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอำนาจและผลประโยชน์
9. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์
10. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
12. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

สังคมทุกสังคมจะมีความพยายามที่จะสร้างบรรทัดฐานทางศีลธรรม จริยธรรม ความถูกต้อง เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์และความสงบสุข บรรทัดฐานดังกล่าวจะกลายเป็นกลไกที่ทำให้ความสัมพันธ์ของมนุษย์ดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรทัดฐานจึงถูกกำหนดให้เป็นข้อสั่งสอนทางศาสนา บรรทัดฐานในทางศีลธรรม จริยธรรม หลักกฎหมาย หลักนิติธรรม มารยาททางการเมือง ฯลฯ (ลิขิต ธีรเวคิน, 2545, น. 518) สอดคล้องกับ ธาณินทร์ กรัยวิเชียร ได้ให้ความหมายว่า การปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทยต้องดำเนินการในลักษณะ คือ การ “ปลูก” และการ “ปลุก” ในส่วนของการ “ปลูก” นั้น ใช้สำหรับเด็กและเยาวชนที่เปรียบเป็นดั่งผ้าขาวและจะเป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนสังคมไทยในอนาคตซึ่งจะต้องได้รับการปลูกฝังความคิดและทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อเจริญงอกงามเป็นเมล็ดพันธุ์แห่งคุณธรรมจริยธรรมที่จะเผยแพร่ในสังคมไทยต่อไป ส่วนการ “ปลุก” นั้น ใช้กับผู้ใหญ่ที่บางครั้งได้หลงลืมหรือละเลยการนำคุณภาพคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการประพฤติ

ปฏิบัติให้เกิดการระลึกนึกถึงตระหนักถึงความความสำคัญและนำคุณธรรมจริยธรรมกลับมาใช้ในการดำรงตนและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชนต่อไป ซึ่งได้ยกตัวอย่างเพื่อให้เห็นสาเหตุที่ทำให้ประเทศอังกฤษสามารถดำรงมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงส่งเอาไว้ได้ตลอดมา คือ ชาวอังกฤษได้รับการปลูกฝังคตินิยมทั้ง 7 ประการ ครบถ้วน ก็ถือว่าเป็นผู้ที่มี “Integrity” (Integrity หมายถึง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม) ซึ่งเป็นคุณธรรมอันสูงส่ง มีความลึกซึ้งและกว้างขวางมาก และเป็นที่รวมของความถูกต้องทั้งหลายที่น่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบาริกรอบรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนหรือบุคคลทั่วไปในสังคมไทย ให้มีคตินิยมครบทั้ง 7 ประการ และฝึกอบรมเด็กไทย ควรเพิ่มคตินิยมอีก 5 ประการ (ข้อ 8 - 12) เพื่อให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีและสภาพของสังคมไทย ซึ่งคตินิยม 12 ประการ คือ

1. สัจจะ พุทความจริง (Truth)
2. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)
3. ความระลึกในหน้าที่ (Sense of Duty)
4. ความอดกลั้น (Patience)
5. ความเป็นธรรม (Fair Play)
6. ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Others)
7. เมตตาธรรม (Kindness)
8. ความกตัญญูกตเวที (Gratitude)
9. ความสุภาพนุ่มนวล (Politeness)
10. ความเคารพต่อผู้อาวุโส (Respect for Elders)
11. รักษาคำพูด (Promise)
12. จิตสำนึกสาธารณะ เสียสละเพื่อส่วนรวม (Public Conscience) (ชานินทร์ กรัยวิเชียร,

2550, น. 10 - 13)

คำว่า “จริยธรรม” เรื่องที่คนในสังคมไทยปัจจุบันนี้นิยมนำมาเป็นประเด็นในการพูดคุยกันอย่างมาก ก็คือเรื่อง จริยธรรมในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการเมืองการปกครองมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจริยธรรมของคนในสังคมจึงมีบทบาทสำคัญกับระบบการเมืองการปกครองที่สังคมนั้นใช้ จริยธรรมของบุคคลที่พึงมีต่อสังคม จึงหมายถึง การมีคุณงามความดีในการทำหน้าที่พลเมืองของสังคมประชาธิปไตยความสำคัญของประเด็นทางด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ดีไม่ใช่อันขึ้นอยู่กับที่ผู้ปกครองที่ดีมีจริยธรรม การทำหน้าที่ให้บริการประชาชน บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนเท่านั้นแต่ก็ยังอยู่กับการทำหน้าที่ต่อประเทศชาติของประชาชนด้วยจริยธรรมของบุคคลที่มีต่อสังคมประชาธิปไตย ประกอบด้วย การมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทางบวกในการแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งในการร่วมพัฒนาและแก้ปัญหาของสังคมต่าง ๆ เช่น

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประเด็นสาธารณะอย่างแท้จริง
2. การมีส่วนร่วมในการกระทำเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ
3. การสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
4. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของบ้านเมือง / เคารพในกติกาของสังคม
5. การติดตามตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและหน่วยงานของรัฐ

ดังนั้นการมีบทบาทที่ได้กล่าวมาหากทำด้วยความไม่มีจริยธรรมก่อให้เกิดความวุ่นวายเดือดร้อน และทำให้เกิดความแตกแยกในสังคมจนถึงการล้มล้างระบอบการเมืองการปกครองกลายเป็นอนาธิปไตย แทนประชาธิปไตยได้ในบางกรณีก็อาจกลายเป็นเครื่องมือของคนที่ไม่หวังดีต่อประเทศชาติและยังสอดคล้องกับ จรรยาพร ธรณินทร์ ได้กล่าวถึง “จริยธรรม” แปลว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ซึ่งก็คือ กฎเกณฑ์การควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมธรรมชาติของมนุษย์เองเพราะมนุษย์เป็นผู้มีปัญญาและเหตุผลสามารถแยกแยะความผิด ถูก ควร ไม่ควรลักษณะของจริยธรรมมี 4 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจคุณค่าทางจริยธรรม บุคคลจะมีหลักเกณฑ์ของตนเอง เพื่อตัดสินใจคุณค่าจริยธรรมของผู้อื่น
2. หลักเกณฑ์ของจริยธรรมและการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติกรต่าง ๆ ลงไป
3. หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ
4. ทักษะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทัศนคติในการดำรงชีวิตของตนและของสังคมที่ตนอาศัยอยู่และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2550 ได้กำหนดความหมายของ “คุณธรรม” ว่าหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดี มีความสงบ เย็นภายใน เป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย และคำว่า “จริยธรรม” หมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรัก สามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต (สำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, 2550, น. 3)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม หมายถึง บรรทัดฐานที่กำหนดให้เป็นข้อสั่งสอนทางศาสนาบรรทัดฐานในทางศีลธรรม จริยธรรม หลักกฎหมาย หลักนิติธรรม มารยาททางการเมือง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย งดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรัก สามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

2.1.1 ความหมายของจริยธรรม

ในภาษาคำว่า จริยธรรม (Ethics) มีการใช้และมีความหมายใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้องกันกับคำว่า ศีลธรรม (Moral) และคำว่า คุณธรรม (Morality หรือ (Virtue) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ปราชนา กล้าผจญ และอัปษรศรี ปลอดภัย (2540, น. 279) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความสนใจที่เหมือน ๆ กันของคนส่วนใหญ่ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในประวัติศาสตร์ และสิ่งที่ถูกแสดงออกมาในวัฒนธรรมในช่วงเวลานั้น

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2542, น. 9) นิยามว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่พึงเหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรม

มาลี จุฑา (2542, น. 263) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ และการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้องดีงาม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมโดยรวม

รุจิรี ภูสาระ (2543, น. 104) นิยามว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติและการแสดงออกที่พึงงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

พรนพ พุกะพันธ์ (2544, น. 6) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง ความเห็นอีกอย่างของ “จริยธรรมมีพื้นฐานมาจากความยุติธรรม ซึ่งถือเอาการกระจายสิทธิหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้หมายถึงเกณฑ์ที่บังคับทั่วไปแต่เป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นสากล ซึ่งคนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ ไม่มีการขัดแย้งเป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอกัน”

จิตนา บุญบงการ (2548, น. 16) นิยามว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติ และปฏิบัติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขร่มเย็น

เสาวลักษณ์ สุขวิรัช (2549, น. 51) จริยธรรม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความสนใจที่เหมือน ๆ กันของคนส่วนใหญ่ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในประวัติศาสตร์ และสิ่งที่ถูกแสดงออกมาในวัฒนธรรมในช่วงเวลานั้น

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550, น. 162) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติในทางที่พึงงามทั้งกาย วาจา มีขอบเขตหรือพฤติกรรมทางสังคม โดยลักษณะที่สังคมต้องการที่มีอยู่ในสมาชิกของสังคม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553, น. 57) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักของการประพฤติ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐเป็นคุณธรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดั่งงาม ถูกต้องสมควรและเหมาะสมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและพึงประสงค์ของสังคม

Kohlberg (1976, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวิรัช, 2549, น. 50) กล่าวถึง ความหมาย จริยธรรม เป็นคำมาจาก จริย + ธรรม คือ จริยะ หรือหลักจริยะ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักยึดหรือค่าน้ำจุนการประพฤติธรรมก็ได้จริยธรรมตามพระพุทธศาสนานั้นคือ มรรค หรือ มัชฌิมาปฏิปทานั่นเอง ดังนั้นจึงแปลความหมายโดยรวมคำว่า จริยธรรม คือ ความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิตให้เป็นที่ไปด้วยความดีงาม

จากข้อมูลการศึกษาความหมายของจริยธรรมข้างต้น นำมาสังเคราะห์เป็นความหมายของจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความหมายของจริยธรรม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553, น. 57)	จริยธรรม หมายถึง หลักของการประพฤติ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ
สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550, น. 162)	จริยธรรม หมายถึง 1. คุณธรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดั่งงาม ถูกต้องสมควรและเหมาะสม 2. สิ่งที่พึงปรารถนาและพึงประสงค์ของสังคม
มาลี จุฑา (2542, น. 263)	จริยธรรม หมายถึง การแสดงออกที่ดั่งงาม เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ และช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์
พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2542, น. 9)	จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ และการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้องดีงามของสังคม
จิตนา บุญบงการ (2548, น. 16)	จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติหรือหลักความประพฤติที่ดั่งงามเหมาะสมมีคุณธรรมและศีลธรรม
พรนพ พุกะพันธ์ (2544, น. 6)	จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ควรประพฤติและปฏิบัติเหมาะสมในสิ่งที่ถูกต้องซึ่งสังคมยอมรับ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Kohlberg (1976, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ สุขวีรัช, 2549, น. 50)	จริยธรรม หมายถึง <ol style="list-style-type: none"> 1. จริยธรรมมีพื้นฐานมาจากความยุติธรรม ซึ่งถือเอาการกระจายสิทธิหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันมาได้ หมายถึง เกณฑ์ที่บังคับทั่วไปแต่เป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นสากล 2. พันธะทางจริยธรรมเป็นการเคารพต่อสิทธิเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอกัน”
ปราชญา กล้าจัญญ และ อัมพรศรี ปลอดภัย (2540, น. 279)	จริยธรรม หมายถึง <ol style="list-style-type: none"> 1. จริยธรรมเป็นคำมาจาก จริย + ธรรม คือ จริยะ หรือหลักจริยะ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหลักยึดหรือค่าน้ำจูงการประพฤติธรรม 2. จริยธรรมตามพระพุทธศาสนานั้น คือ มรรค หรือมัชฌิมาปฏิปทา 3. โดยรวมคำว่า จริยธรรม คือ ความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิตให้เป็นที่ไปด้วยความดีงาม
เสาวลักษณ์ สุขวีรัช (2549, น. 51)	จริยธรรม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความสนใจที่เหมือน ๆ กันของคนส่วนใหญ่ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในประวัติศาสตร์ และสิ่งที่ถูกแสดงออกมาในวัฒนธรรมในช่วงเวลานั้น

สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบหรือหลักประพฤติปฏิบัติที่ดีงามตามศีลธรรมและการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งสังคมยอมรับเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคม

2.1.2 แนวคิดด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

แนวคิดด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างชาติ อธิบายไว้ ดังนี้

2.1.2.1 ปัจจัยด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543, น. 13 - 14) กล่าวถึง เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะของจิตที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลในการพัฒนาจริยธรรมเพราะจากการศึกษาของ (Kohlberg, 1999) แสดงให้เห็นได้ว่า การอบรมสั่งสอนบุคคลเพื่อให้มีคุณธรรมหรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง ความกล้าหาญ และความยุติธรรม โดยใช้วิธีการบอกเล่า ฝึกปฏิบัติหรือทำให้ดูเป็นแบบอย่างไม่บังเกิดให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ความรู้ในเชิงเนื้อหาหรือความรู้ในคุณธรรมนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เพื่อยกย่องหรือกล่าวโทษผู้อื่นเท่านั้น ไม่ได้นำมาใช้กับตนเองบุคคลจะทำการตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าสิ่งที่เขาคิดถูกต้องเหมาะสมกับตนเองในสถานการณ์นั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้มีจริยธรรมสูงจะต้องเป็นผู้มีความสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากคนอื่นบุคคลที่ควบคุมที่ควบคุมและบังคับตนเองได้นั้นจะทำได้หลายด้าน เช่น มิติ ด้านเวลา การควบคุมตนเองให้มุ่งอนาคต การรอคอยหรืออดได้รอได้มากกว่าจะทำให้ได้เดี๋ยวนี้ในทันที การอดเปรี้ยวไว้กินหวาน ส่วนมิติด้านสถานที่ คือ การควบคุมบังคับตนเองทั้งในที่รับและที่แจ้ง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น โดยบุคคลต้องสามารถรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนทำความดีแม้ผู้อื่นจะไม่รู้ไม่เห็นก็ไม่สำคัญและอีกลักษณะหนึ่งจากการวิจัยได้พบความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ หลายอย่าง รวมทั้งพฤติกรรมทางเชิงจริยธรรมด้วย คือ ความเชื่ออำนาจในตนเอง คือ เชื่อว่าตนเองสามารถทำให้เกิดผลดีหรือผลเสียแก่ตนเองและผู้อื่นได้ตามความปรารถนาจะมุ่งหวัง

Kohlberg (1999, pp. 71 - 79) อธิบายว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) ว่าเป็นความมุ่งหวังหรือเจตนาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเองผู้อื่น และส่วนรวมโดยการที่ตนจะเลือกทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ขัดแย้งผลประโยชน์จากหลายฝ่าย จึงต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองสามารถจำแนกได้ 6 ประเภท โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดตามทฤษฎีพัฒนาการในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม อธิบายได้ดังนี้

1. ขั้นต่ำสุด คือ การมีเจตนาที่จะหลบหลีกการโดนลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับบุคคลจึงยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน
2. ขั้นที่สอง คือ เจตนาที่ได้รับรางวัลเป็นสิ่งของเงินทองเป็นสิ่งตอบแทนบุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะตีมาตีตอบ ร้ายมา ร้ายตอบ มุ่งผลตอบแทนทางกาย และทางวัตถุมากกว่านามธรรม

3. ขั้นที่สาม คือ เจตนาที่จะทำตามผู้อื่นเห็นชอบเพื่อให้เขารักและยอมรับตน บุคคลประเภทนี้ยังไม่เป็นตัวของตัวเองชอบทำตามการชักจูงจากผู้อื่น เพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดี

4. ขั้นที่สี่ คือ เจตนาที่จะทำตามปทัสถานทางสังคม เคารพกฎหมาย และหลักศาสนา ขั้นนี้บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะที่เป็นหน่วยของสังคม จึงถือว่าตนมีหน้าที่ตามกฎหมายเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมของตนได้กำหนดหรือคาดหวังอย่างเคร่งครัด

5. ขั้นที่ห้า คือ การเคารพตนเองสามารถควบคุมตนเองได้รู้จักละอายใจ เมื่อกระทำผิดบุคคลจะเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมหรือคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่นสามารถควบคุมบังคับจิตใจตนเองได้เกิดความภาคภูมิใจในการกระทำของตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่นในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าhiri

สรุปได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง ลักษณะของจิตที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคล ในการพัฒนาจริยธรรมก่อให้เกิดประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงโทษที่อาจเกิดต่อตนเองผู้อื่นและส่วนรวม โดยการที่ตนจะเลือกทำหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่งในสถานการณ์ที่ขัดแย้งผลประโยชน์จากหลายฝ่าย

2.1.3 ความสำคัญของจริยธรรม

ความสำคัญของจริยธรรม ได้มีนักวิชาการ อธิบายไว้ดังนี้

2.1.3.1 แหล่งที่มาของจริยธรรม

พงษ์ศักดิ์ เหลียวตระกูล (2546, น. 13 - 17) กล่าวว่า ทุกคนเกิดมามีจริยธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในชีวิต ตลอดจนนำมาประยุกต์ในการดำเนินชีวิต และการทำงานจริยธรรมส่วนใหญ่ที่นำมาใช้นั้นเป็นที่ยอมรับกันดีในสังคม แหล่งที่มาของจริยธรรม 10 แหล่ง ที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของมนุษย์ มีดังต่อไปนี้

1. ที่อยู่ทางภูมิศาสตร์ ไม่มีผลทางจริยธรรมโดยตรงแต่ผลทางอ้อม เพราะที่อยู่ทางภูมิศาสตร์ ได้แก่ สถานที่อยู่อาศัย สถานที่เล่าเรียน สถานที่ทำงาน และสถานที่หย่อนใจ ย่อมกำหนดความยากง่ายในการมีโอกาสตัดสินใจทำดีหรือทำชั่วที่อยู่ทางภูมิศาสตร์มีอิทธิพลต่อความประพฤติ อีกด้วยทั้งในเวลาเฉพาะหน้าและในอนาคต

2. ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นทั้งประมวลศีลธรรมและประมวลกฎหมาย ของมนุษย์มาตรการความประพฤติคือการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างเคร่งครัดผู้ที่ปฏิบัติได้อย่างนั้นย่อมจะเป็นคนดีทั้งในด้านส่วนตัว ด้านศาสนา ด้านสังคม และด้านการเมือง

3. งานวรรณกรรม เช่น นวนิยายที่ถูกถ่ายทอดมาเป็นภาพยนตร์และละคร โทรทัศน์ที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของเด็ก อิทธิพลที่เห็นได้ชัดมากที่สุด คือ ตัวแสดงในภาพยนตร์ และละครโทรทัศน์จะเป็นตัวอย่างการตัดสินใจและการปฏิบัติตัวอย่างที่ดีจะชักจูงให้อยากเป็นวีรบุรุษ แห่งความดีตัวอย่างที่เลวก็จูงใจให้คนดูมักงายอยากได้สิ่งที่ต้องการโดยวิธีการที่ไม่ยุติธรรม และตัวอย่าง เพื่อฝันก็มีอิทธิพลจูงใจให้เพื่อฝันสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ แทนที่จะมีมานะ บากบั่นตามสภาพความเป็นจริง

4. สถาบันครอบครัว เป็นสถาบันที่สร้างบุคลิกภาพแห่งแรกของลูกครอบครัว มีความอบอุ่น พ่อแม่มีความรู้และความเข้าใจในการอบรมเด็ก ก็สั่งสอนว่าอะไรควรปฏิบัติ อะไรควรหลีกเลี่ยง ในขณะที่เด็กที่มาจากครอบครัวบ้านแตกสาแหรกขาด พ่อแม่แยกทางกันก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เด็กกระทำผิดและก่ออาชญากรรม เพราะขาดพ่อแม่ในการอบรมสั่งสอน

5. เพื่อนบ้าน มีความสำคัญรองลงมาจากครอบครัว เพราะได้เห็นความประพฤติของกันและกันอยู่เสมอความประพฤติของเพื่อนบ้านจะเป็นตัวอย่างให้เด็ก ๆ เกิดความเคยชินโดยไม่รู้ตัว เด็กที่เติบโตท่ามกลางเพื่อนบ้านที่ด่าเก่งจะรู้สึกว่าการด่าเป็นสามัญ และตนเองก็จะลองด่าบ้าง เพื่อไม่ให้ผิดแปลกจากคนอื่น เด็กที่เติบโตท่ามกลางเพื่อนบ้านที่พูดจาไพเราะกันอยู่เสมอจะติดนิสัยพูดจาไพเราะ

6. โรงเรียน มีอิทธิพลต่อความประพฤติของนักเรียน เพราะโรงเรียนมีเพื่อนนักเรียนและครูที่ต้องติดต่อสัมพันธ์และได้เห็นเป็นตัวอย่างความประพฤติของกันและกัน อีกทั้งมีครูที่ให้คำแนะนำสั่งสอนว่าสิ่งใดกระทำแล้วคือความประพฤติที่ดีหรือความประพฤติที่ไม่ดี

7. กลุ่มกิจกรรม มีอิทธิพลต่อความประพฤติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพราะกลุ่มกิจกรรมแต่ละกลุ่มจะมีแบบแผนความประพฤติปฏิบัติของกลุ่มตนเอง ผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่มจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติกับกลุ่มของตนเองหรือมีฉะนั้นก็ต้องปรับตัวให้มีความประพฤติปฏิบัติเหมือนกลุ่ม เพื่อให้ตนเองยังคงสถานภาพเป็นสมาชิกกลุ่มอยู่ได้

8. สื่อมวลชน สามารถเผยแพร่ความดี และความไม่ดีทางจริยธรรมให้ปรากฏแก่สังคม ดังนั้นสื่อมวลชนจึงมีส่วนกำหนดความประพฤติของผู้คนในสังคม เพราะผู้เปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนอาจถูกครอบงำทางความคิดหรือมีพฤติกรรมเลียนแบบกับสิ่งที่ปรากฏในสื่อมวลชนได้

9. ภาวะทางเศรษฐกิจ ไม่มีใครยอมเป็นโสเภณี หรือขโมยโดยไม่จำเป็น ข้อความนี้แม้จะไม่จริงเสมอไปแต่ก็ไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าความยากจนมีส่วนทำให้คนจำนวนมากหนึ่งตัดสินใจ ยึดอาชีพนี้ภาวะเศรษฐกิจจึงมีส่วนไม่น้อยที่จะจูงใจให้คนตัดสินใจทำดี หรือทำชั่ว

10. ศาสนา โดยปกติศาสนาจะมีหลักคำสอนที่กำหนดมาตรการความประพฤติของคน และคนก็ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาเพราะแรงศรัทธา โดยทั่วไปหลักคำสอนของศาสนาต่าง ๆ ก็อยู่ในข่ายมาตรการความประพฤติสากลอยู่แล้วแต่อาจจะมียุทธศาสตร์ปลีกย่อยซึ่งแม้ไม่ถือว่าอยู่ในข่ายมาตรการความประพฤติสากล แต่ส่วนมากก็ไม่ขัดต่อมาตรการความประพฤติสากล คำสอนของศาสนาแต่ละศาสนามีการกำหนดเป้าหมายสูงสุด หรือเป้าหมายสุดท้ายของชีวิตให้ผู้มีศรัทธายึดถือ ซึ่งผู้มีศรัทธาย่อมจะใช้เป็นวิถีที่เลือกเดินสำหรับตน

2.1.4 แนวทางแก้ไขปัญหาริยธรรมสำหรับนักรการเมือง

แนวทางแก้ไขปัญหาริยธรรมสำหรับนักรการเมือง มีแนวทางดังนี้

2.1.4.1 มาตรการด้านการเมืองการบริหาร ได้แก่

แนวทางแก้ไขปัญหาริยธรรมสำหรับนักรการเมือง ได้มีนักวิชาการอธิบาย ไว้ดังนี้

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549, น. 53) ได้กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาริยธรรมสำหรับนักรการเมือง ไว้ดังนี้

1. การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญให้ประชาชนมีอำนาจตรวจสอบนักรเมืองมากขึ้นและให้มีการสร้างกระบวนการถอดถอนนักรเมืองให้ง่ายขึ้น
2. การเน้นความสำคัญของผู้นำทางการเมืองให้เป็นแบบอย่างที่ดีทางริยธรรมแก่สังคม
3. พรรคการเมืองควรมีการสร้างระบบการกลั่นกรองบุคลากรของพรรค
4. การสร้างระบบในการตรวจสอบการถ่วงดุลการตรวจสอบการปฏิบัติงานของนักรเมือง ทั้งในฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร
5. การถ่ายทอดสดการประชุมของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาทุกครั้งโดยเผยแพร่ต่อสาธารณชนทางโทรทัศน์ วิทยุ
6. การใช้หลักธรรมาภิบาล และหลักคุณธรรม ในการบริหารราชการและการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด
7. การจัดทาระบบประวัติบุคคล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพิจารณาถ่วงดุลบุคคลและการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบ ความซื่อตรง สำหรับทดสอบนักรเมือง

2.1.4.2 มาตรการทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างรูปแบบและกลไกการกดดันโดยสังคม (Social Sanction)
- 2) การให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมของสถาบันครอบครัวให้มากขึ้น
- 3) การส่งเสริมบทบาทขององค์กรภาคประชาชนในการตรวจสอบนักรเมืองให้มากขึ้น
- 4) การส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาชนให้สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภาครัฐในการตรวจสอบนักรเมือง
- 5) จัดตั้งชมรมหรือองค์กรส่งเสริมนักรเมืองที่ดี และต่อต้านนักรเมืองที่ไร้จริยธรรม
- 6) การเพิ่มเงินเดือน สวัสดิการ สำหรับประโยชน์แก่นักรเมืองให้สูงทัดเทียมกับประเทศตะวันตกเพื่อมิให้นักรเมืองต้องไปแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ
- 7) การส่งเสริมให้สังคม ลดความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย หรือวัตถุนิยมลง

8) การส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีจิตสำนึก โดยให้ความสำคัญขององค์กร
ในเรื่องจริยธรรม

2.1.4.3 มาตรการทางด้านกฎหมาย ประกอบด้วย

- 1) การมีกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันมีลักษณะ
ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest Act)
- 2) การแก้ไขประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา
ให้มีบทลงโทษที่รุนแรงเพิ่มขึ้นถึงขนาดถอดถอนการเป็นสมาชิกภาพได้
- 3) การให้มีคณะกรรมการอิสระเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกทำหน้าที่ตรวจสอบ
การกระทำที่ละเมิดจริยธรรมของนักการเมือง
- 4) การเพิ่มมาตรการการลงโทษทั้งทางวินัยทางอาญาทางแพ่ง และทางภาษี
อย่างเด็ดขาดรวดเร็วและเป็นธรรมเพื่อให้สามารถลงโทษนักการเมือง

2.1.4.4 มาตรการด้านการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาทุกระดับประเภท ควรให้ความสำคัญเรื่องจริยธรรม
คุณธรรมให้มากขึ้นการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในทุกสถาบันการศึกษาให้เกิดคุณภาพ
ในการส่งจริยธรรมคุณธรรมแก่นักเรียน นักศึกษา
- 2) การสร้างมาตรวัดความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity System) และระบบเกียรติศักดิ์
(Honor System) ให้เกิดขึ้นในสังคมโดยใช้นระบบการด้านการศึกษา และให้ความสำคัญเกี่ยวกับ
จริยธรรมในหลักสูตรการฝึกอบรมทุกหลักสูตรทุกประเภทและการจัดให้มีสถาบันฝึกอบรมนักการเมือง
ให้มีมาตรฐานมีการประเมินผลที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า ปัญหาจริยธรรมสำหรับนักการเมืองมีความสัมพันธ์กับหลักธรรมะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ
แยกออกจากกันได้ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระปฐมบรมราชานุสรณ์ว่า
“เราจะครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” โดยนักการเมืองในฐานะที่จะต้อง
เป็นนักปกครอง หากแยกธรรมะกับการเมืองออกจากกันเมื่อไหร่ย่อมบังเกิดความหายนะแก่ชาติบ้านเมือง
ผู้นำทางการเมืองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม แก่สังคม เพื่อสร้างสรรค์ประเทศชาติให้มีความ
เจริญทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจประชาชนเกิดความศรัทธาประเทศชาติพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืน

2.1.5 คุณลักษณะจริยธรรมสังคมไทย

คุณลักษณะจริยธรรมสังคมไทย ได้มีนักวิชาการอธิบาย ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2523, น. 146 - 147) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะจริยธรรมสังคมไทยปัจจุบัน เป็นลักษณะเฉพาะตัวของคนสามารถบ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของสังคมไทย คุณลักษณะจริยธรรมในสังคมไทยอธิบาย ได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ซื่อสัตย์ โดยประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งทางกาย วาจา ใจต่อตนเองและผู้อื่น
3. มีเหตุผล สามารถใช้ปัญญาในการคิดไตร่ตรองพิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย เชื่อในเหตุผล และในสิ่งที่ป็นจริง โดยไม่ผูกพันกับอารมณ์และความยึดมั่นของตนเองที่มีอยู่เดิม
4. กตัญญู กตเวทีกตัญญู คือ การรู้บุญคุณผู้อื่นในการอุปการคุณที่เขาได้กระทำต่อเรา สำหรับกตเวทีก คือ การแสดงออกในการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้นกตัญญูกตเวทีก หมายถึง การรู้จัก ตอบแทนบุญคุณต่อผู้ที่ทำการอุปการแก่ตน เช่น การเคารพยกย่องให้ความนับถือตอบแทน คุณความดีต่อผู้มีพระคุณ ไม่ละทิ้งผู้มีพระคุณในคราวที่ผู้มีพระคุณเดือดร้อนลำบาก
5. เสียสละ โดยการรู้จักแบ่งปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังสติปัญญา กำลังทรัพย์ กำลังกาย เช่น เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามกำลังสติปัญญาแบ่งปันเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ขัดสนตามสมควรแก่ฐานะ
6. รักษาระเบียบวินัย เป็นลักษณะการประพฤติให้ถูกต้องเหมาะสมกับจรรยาบรรณทางกฎหมายและศีลธรรม เช่น การมีวินัยในตนเอง การเคารพกฎเกณฑ์ของสังคม
7. สามัคคี คือ การสร้างความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้กิจการสำเร็จด้วยดี เช่น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมส่วนร่วม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
8. เมตตา กรุณา กล่าวคือ เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปราบปรามให้ผู้อื่นได้รับความสุขสำหรับกรุณา หมายถึง ความสงสาร ปราบปรามจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เช่น ไม่ทำร้ายหรือเบียดเบียนผู้อื่นทั้งทางกายและวาจา
9. ประหยัด คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เช่น การใช้น้ำใช้ไฟอย่างประหยัด
10. ยุติธรรม คือ การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรงตรงกับความเป็นจริงในข้อเท็จจริง มีเหตุมีผล เช่น ไม่ลำเอียงเพราะรักใคร่ เพราะเกลียด เพราะกลัว เพราะหลง
11. อุตสาหะ คือ การมีความพยายามอย่างมากเพื่อให้การงานเกิดความสำเร็จ เช่น การไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีความขยัน หนักแน่น ไม่หวั่นไหวง่าย

2.1.6 องค์ประกอบของจริยธรรม

การศึกษาเรื่ององค์ประกอบของจริยธรรม ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมความคิดเห็นของนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถจำแนกองค์ประกอบของจริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, น. 3) ได้แบ่งองค์ประกอบของจริยธรรมออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้และอธิบายได้ว่า การกระทำใดที่ควรกระทำ และการกระทำใดควรงดเว้นกระทำ ความรู้ด้านจริยธรรมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอายุ สติปัญญา และระดับการศึกษา

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นเพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมในสังคม ซึ่งทศนคติอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสังคมนั้น ๆ

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การอ้างอิงเหตุผลในการตัดสินใจที่กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรืองดเว้นไม่ไปแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืน ค่านิยม หรือกฎเกณฑ์ในสังคมนั้น

ธีระพร อูวรรณโน (2530, น. 54) ได้นิยามถึงองค์ประกอบของจริยธรรม ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรอบรู้ความเข้าใจเป็นผู้มีปัญญาสามารถแยกแยะความผิดถูกโดยการใช้เหตุผลทางจริยธรรมความถูกต้องดีงาม

2. ด้านความรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ความศรัทธา ความพึงพอใจ ปฏิบัติที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ทศนคติและความรู้สึกทางจริยธรรม

3. ด้านพฤติกรรม (Conduct) ได้แก่ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่ปรากฏจากสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการแสดงออกด้วยการกระทำและการปฏิบัติทางจริยธรรม

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545, น. 371) ได้อธิบายถึงลักษณะของจริยธรรม ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นสิ่งที่เรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่ องค์ประกอบเชิงความรู้สึกและอารมณ์ องค์ประกอบเชิงปัญญาความรู้ และองค์ประกอบเชิงพฤติกรรม

2. พัฒนาการทางจริยธรรมเกิดขึ้นจากพัฒนาการทางเซาว์ปัญญา

3. พฤติกรรมบางอย่างอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

4.1 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีลักษณะสากล คือ เหมือนกับพฤติกรรมในวัฒนธรรมหรือสังคมอื่นทั่วโลก

4.2 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะคนทำให้คนนั้นต่างกับคนอื่น
เป็นปัจเจกบุคคล

4.3 พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมือนกันของกลุ่มชุมชน หรือสังคมที่บุคคลนั้น
เป็นสมาชิก

Hoffman (1997, p. 966) ได้แบ่งองค์ประกอบจริยธรรมออกเป็น 3 อย่าง ได้แก่

1. ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) ประกอบด้วย ความรู้สึกทางจริยธรรม
ทัศนคติทางจริยธรรม ปฏิบัติทางจริยธรรม

2. ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดพฤติกรรม
ทางจริยธรรม การตัดสินใจและการใช้เหตุผลทางจริยธรรม

3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (Moral Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมทางการแสดงออก
หรือการปฏิบัติทางจริยธรรม

จากข้อมูลการศึกษาองค์ประกอบของจริยธรรมข้างต้น นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของ
จริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของจริยธรรม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ธีระพร อูวรรณโน (2530, น. 54)	องค์ประกอบของจริยธรรม หมายถึง 1. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรอบรู้ ความเข้าใจสามารถแยกแยะความผิดถูกโดยการใช้ เหตุผลทางจริยธรรมในการพิจารณาความถูกต้อง 2. ด้านความรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ปฏิบัติที่มีผลต่อ พฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ทัศนคติและความรู้สึก ทางจริยธรรม 3. ด้านพฤติกรรม (Conduct) ได้แก่ การแสดงออก ของบุคคลที่ปรากฏจากสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการแสดงออกทางจริยธรรม
ดวงเดือน พันธุมนาวิ (2524, น. 3)	องค์ประกอบของจริยธรรม หมายถึง 1. ความรู้อธิบายได้ว่าการกระทำใดดีที่ควรกระทำ และการกระทำใดควรดเว้น ความรู้ด้านจริยธรรม จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทัศนคติและความรู้สึก ทางจริยธรรม ตลอดทั้ง อายุ สติปัญญา

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	<p>และระดับการศึกษาของแต่ละคน</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. ทักษะคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าชอบหรือไม่ชอบ 3. เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ การอ้างอิงเหตุผลในการตัดสินใจที่กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่อยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม
Hoffman (1979, p. 966)	<p>องค์ประกอบของจริยธรรม หมายถึง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้สึกทางจริยธรรม (Moral Feeling) ประกอบด้วย ความรู้สึกทางจริยธรรม ทักษะคติทางจริยธรรมปฏิบัติทางจริยธรรม 2. ความคิดทางจริยธรรม (Moral Thought) ได้แก่ กระบวนการคิดพฤติกรรมทางจริยธรรม การตัดสินใจและการใช้เหตุผลทางจริยธรรม 3. พฤติกรรมทางจริยธรรม (Moral Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมทางการแสดงออก หรือการปฏิบัติทางจริยธรรม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ด้านจริยธรรม ซึ่งหมายถึง การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อแยกแยะว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก โดยความรู้ดังกล่าวเกิดจากกระบวนการคิดภายในตนเองแต่อยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรมพฤติกรรมทางจริยธรรม คือ การปฏิบัติของบุคคลที่ปรากฏจากสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ โดยการไม่แสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนค่านิยมสังคมและทัศนคติด้านจริยธรรม คือ ความรู้สึกที่มีปฏิริยาส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม ว่าชอบหรือไม่ชอบในลักษณะนั้นเพียงใด

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร มีที่มาดังต่อไปนี้

2.1.7.1 จริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก

แนวคิดเรื่องจริยธรรมทางการเมืองในโลกตะวันตก เกิดขึ้นมากกว่า 3,000 ปี ในอารยธรรมนครรัฐกรีกแห่งนครเอเธนส์ ซึ่งนักปรัชญาทางการเมืองของนครรัฐกรีกได้ ได้ถกเถียงกันด้วยเหตุผลตามวิภาษวิธี (Dialectical Debate) ว่าผู้ปกครองหรือผู้นำทางการเมืองแบบใดถือว่าดีเหมาะสมที่สุด ระบบการปกครองสังคมแบบไหนเป็นระบบที่ดี (สถาบันพระปกเกล้า, 2550, น. 94) สำหรับแนวคิดหลักจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองของปรัชญาเมธีชาวตะวันตกที่สำคัญ ได้แก่ โสเครตีส เพลโต และอริสโตเติล ซึ่งแนวคิดของทั้งสามท่านได้รับการยอมรับอย่างมากและถือต้นแบบในการปกครองในสังคมแห่งโลกตะวันตก ดังนี้

1) จริยธรรมทางการเมือง (Socrates)

Socrates (469 - 399, อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 21) ได้กล่าวว่า การแสวงหาและเผยแพร่คุณค่าแห่งปัญญา คือ ความรู้แจ้งแห่งความดี ความรู้แห่งความดีจะนำพามนุษย์ไปสู่ชีวิตที่มีสุข โดยเฉพาะการมีชีวิตร่วมกันในสังคมมนุษย์จะต้องยึดมั่นในการกระทำความดี เพื่อให้การใช้ชีวิตร่วมกันเป็นไปโดยสันติสุข ดังที่โสเครตีสได้กระทำด้วยความกล้าหาญในการรักษาความดีด้วยการตีฆาตกรรมตัวเอง เพื่อรักษาอุดมการณ์ที่แน่วแน่ของตนเองเอาไว้

โสเครตีส กำเนิดจากครอบครัวที่ยากจน เป็นชาวเอเธนส์ (Athens) ด้วยฐานะที่ยากจนในวัยเด็กโสเครตีส จึงได้รับการศึกษาน้อยแต่ด้วยความเป็นผู้ใฝ่รู้ ช่างสังเกตและชอบถ่อมตน (Ironic) จึงแสวงหาความรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาทำให้ทราบความเป็นไปของคนทุกชั้นในสังคม โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับจริยธรรม อะไรคือความดี? อะไรคือความกล้าหาญ? อะไรคือความยุติธรรม? (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 24 - 25) การกระทำของโสเครตีส ทำให้ชนชั้นปกครอง คือ นักการเมืองนครรัฐเอเธนส์เกิดความไม่พอใจเพราะต้องคอยตอบคำถามของเขาอยู่เสมอจึงต้องฟ้องร้องต่อศาล คณะลูกขุนตัดสินประหารชีวิตด้วยการให้ตีฆาตกรรม

2) จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองในทัศนะของโสเครตีส

จุดหมายสูงสุดของโสเครตีส คือ การแสวงหาปัญญาเพื่อเสริมสร้างชีวิตที่ดีและมีความสุขให้แก่ประชาชนมนุษย์จะมีชีวิตที่ดีและมีความสุขได้จะต้องยึดมั่นในคุณธรรม จากแนวคิดของโสเครตีส มนุษย์มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มจนทำให้เกิดรัฐ เพื่อความสงบสุขของคนในรัฐจึงจำเป็นต้องมีกฎหมายเพื่อในการกำกับดูแล กฎหมายจะต้องชอบธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำในการบัญญัติกฎหมาย ผู้บัญญัติต้องมีคุณธรรมด้วยเหตุนี้โสเครตีส จึงเน้นที่ผู้นำต้องเป็นนักปราชญ์ เพราะปราชญ์เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่สมบูรณ์ เที่ยงธรรม รัฐจะสมบูรณ์หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับจริยธรรมของผู้นำเพราะผู้นำหรือ

นักปกครองเป็นตัวละครสำคัญในการบริหารปกครองรัฐทุกยุคทุกสมัย (มนตรี อธิธรรมพัฒน์, 2540, น. 45) ถือได้ว่า ผู้นำทางการเมืองต้องเป็นราชาปราชญ์ใช้ระบบการปกครองแบบอภิชนาธิปไตยหรืออภิสิทธิ์ ใช้กฎหมายในการปกครองและคุณสมบัติของผู้นำนั้นต้องเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีฐานะทางเศรษฐกิจดี สำหรับจริยธรรมของผู้นำ ได้แก่ ปัญญา คือ การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับความดี ความกล้าหาญในการกระทำความดีและรักษาความดี การควบคุมตัวเองไม่ตกเป็นทาสอารมณ์อบายมุข ความยุติธรรม คือ การกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่นและการปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา คือ การกระทำความดีเคารพยกย่องสิ่งที่ควรยกย่อง (พระสมชวัน ทิพประมวล, 2553, น. 56) ดังนั้น ผู้นำทางการเมืองอุดมคติของโสเครติส จึงเป็นลักษณะ “ราชาปราชญ์” (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 28) ผู้นำที่เป็นนักปราชญ์ในความหมายของโสเครติส คือ บุคคลที่มีคุณธรรม ทั้งนี้จริยธรรมของผู้นำจะช่วยส่งเสริมให้ชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุขมากยิ่งขึ้น

จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองที่สำคัญในแนวคิดของโสเครติส มี 5 ประการ ดังที่ พลศักดิ์ จิโรศิริ (2529, น. 9 - 10, อ้างถึงใน สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 30 - 38) ได้แก่

1. ปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับความดี คือ สิ่งที่ทำให้คุณหรือมีประโยชน์เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการและทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ขึ้น ความดีนั้นคือ ธรรมชาติของมนุษย์ ไม่ใช่ชนบทรณนิยมประเพณีหรือความเชื่อต่าง ๆ ผู้นำต้องรู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดี ความดีสามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลและเหตุผลของความดีจะทำให้มนุษย์มีความสุขมนุษย์โดยธรรมชาติมีความชั่วและความขลาด ไม่รู้ว่าความดีคืออะไร ถ้ามนุษย์รู้ว่าความดีคืออะไร มนุษย์ก็จะไม่ทำความชั่ว เพราะการกระทำความชั่วจะทำให้ชีวิตเป็นทุกข์ มนุษย์โดยธรรมชาติล้วนปรารถนาความสุข ดังนั้นถ้ามนุษย์รู้ว่าความดีคืออะไร มนุษย์จะมุ่งทำแต่ความดีเพื่อให้ชีวิตเป็นสุข

2. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เราควรกลัวหรือไม่ควรกลัว กล่าวได้ว่า ผู้นำต้องมีความกล้าหาญที่จะทำความดีในทุกสถานการณ์ แม้ว่าการกระทำความดีนั้นจะเสี่ยงด้วยชีวิตก็กล้าหาญที่จะทำจริยธรรมเป็นความกล้าหาญมิใช่ความบ้าบิ่นแต่เป็นความกล้าหาญด้วยเหตุผลที่จะรักษาความดีและความถูกต้องของสังคมให้ดำรงคงอยู่ตลอดไป

3. การควบคุมตัวเอง (Temperance) หมายถึง การดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมแห่งความดี ผู้นำต้องมีสติ ไม่ปล่อยให้ชีวิตตกเป็นทาสของอารมณ์ความปรารถนาต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมไม่ควรชีวิตที่มีการควบคุมตนเองจะทำให้เกิดระเบียบในการดำเนินชีวิตทำให้การใช้ปัญญาในการกระทำความดี คือ การใช้ปัญญาในการแสวงหาเหตุผลเพื่อรักษาตนให้ดำรงอยู่ในความดีตลอดเวลา

4. การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) หมายถึง การกระทำความดีและการเคารพยกย่องสิ่งที่ควรยกย่อง

5. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึงการแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่น และไม่ยอมกระทำความชั่วต่อผู้อื่น คนที่ยุติธรรมจะต้องไม่ตอบแทนการกระทำที่อยู่ยุติธรรมของผู้อื่นด้วยความอยุติธรรม

จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองที่กล่าวมาในเบื้องต้นเป็นสิ่งที่สำคัญและช่วยเสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในจริยธรรม และบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการบริหาร การปกครอง การบัญญัติกฎหมายโดยราชาปราชญ์หรือรัฐบุรุษเพื่อใช้บังคับให้คนในสังคมมีชีวิตที่ดี (มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, 2540, น. 46) ในการบริหาร การปกครอง ถ้าปราศจากกฎหมายที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมแล้วสังคมก็อาจไม่บรรลุตามเป้าหมายทางการเมือง

จากทัศนะของโสเครติส เรื่องจริยธรรมของผู้นำทางการเมือง สรุปได้ว่า ผู้นำทางการเมืองต้องมีความยุติธรรมเคารพสิทธิของผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาความรู้เพื่อเสริมสร้างชีวิตที่ดี เพราะผู้นำต้องเป็นราชาปราชญ์ที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำต้องเป็นผู้มีเหตุผลสามารถแยกแยะได้ว่าอะไรดีและอะไรไม่ดี เป็นผู้มีความกล้าหาญกล้ากระทำในสิ่งที่ดีที่ถูกต้องไม่ยอมปล่อยให้ชีวิตตกเป็นทาสกิเลสที่ไม่เหมาะสมไม่ควรใช้ปัญญาในการควบคุมตนเองเพื่อรักษาตนให้ดำรงอยู่ในความดีตลอดเวลา

3) จริยธรรมผู้นำทางการเมืองของเพลโต (Plato)

Plato เป็นปรัชญาเมธีที่ยิ่งใหญ่ของโลกตะวันตก เช่นเดียวกับ (Socrates) ซึ่งเป็นอาจารย์และปรัชญาเมธีที่ได้เขียนผลงานที่สำคัญต่อโลกนี้อย่างมากมาย เพลโต เกิดในครอบครัวชนชั้นสูงของนครรัฐเอเธนส์ เขาเติบโตมาในครอบครัวที่คุ้นเคยอย่างดีกับบรรดาบุคคลสำคัญทางการเมืองซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ามีอิทธิพลต่อความสนใจทางการเมืองของเพลโตในเวลาต่อมา เพลโตได้รับการศึกษาในสำนักเฮเรคลีเตียน เมื่ออายุได้ 20 ปี จึงได้รู้จักกับโสเครติส เพลโต จึงเป็นทั้งศิษย์และเพื่อนต่างวัยของโสเครติส ตลอดระยะเวลา 81 ปี ชีวิตของเพลโตได้ทุ่มเทให้กับการศึกษาหาความรู้ซึ่งเขาได้รับอิทธิพลจากโสเครติส จนในที่สุด เพลโต ได้ก่อตั้งสำนักอคาเดมี (Academy) มุ่งในการอบรมสั่งสอนให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรอบรู้ในเรื่องวิทยาศาสตร์และปรัชญา สำนักอคาเดมีได้รับความนิยมเลื่อมใสและมีความมั่นคงถาวรสืบต่อมาเป็นเวลา 900 ปี จนถึงปี ค.ศ. 529 จึงถูกปิดตัวลงด้วยข้อหาต่อต้านศาสนาคริสต์ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 41 - 42)

ผลงานของเพลโตที่เกี่ยวกับแนวคิดทางการเมือง ผลงานของเพลโตเป็นลักษณะการสนทนา แบ่งออกได้เป็น 4 ช่วง ดังต่อไปนี้ (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 43)

1. Apology Crito Euthyphro และ Gorgias) สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจและแนวคิดของโสเครติสตัวจริงในประวัติศาสตร์
2. The Theory of Forms (ทฤษฎีรูปแบบ) ประกอบด้วย Meno (การศึกษา), Protagoras (ความรู้ คือ คุณธรรม), Symposium (ศิลปะและความรัก), Phaedo

(ความเป็นอมตะ), Republic (ความยุติธรรม) และ Phaedrus (วาทยาศาสตร์), สะท้อนให้เห็นถึงหลักปรัชญาของเพลโต

3. Dialectic เป็นบทสนทนาที่เน้นหลักวิชาวิธี ได้แก่ Parmenides (เอกภาพและความหลากหลาย), Theaetetus (ความรัก), Sophist (ตรรกวิทยา) และ Statesman หรือ Politicus (รัฐบุรุษ)

4. Philebus (จริยธรรม), Timaeus (จักรวาล) และ Laws (นิติรัฐ)
นอกจากนี้ ผลงานที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นงานเขียนชิ้นเอกของเพลโตเกี่ยวกับการเมือง ได้แก่ The Republic (อุดมรัฐ), Statesman (รัฐบุรุษ) และ Law (นิติรัฐ)

4) แนวคิดจริยธรรมผู้นำทางการเมืองของเพลโต

จากแนวคิดของเพลโตมีความเชื่อว่า รัฐเกิดจากเหตุผล หมายถึง มนุษย์มีความต้องการปัจจัยสี่เพื่อดำรงชีวิต การอยู่คนเดียวไม่สามารถแสวงหาปัจจัยทุกชนิดมาสนองความต้องการของคนได้ จึงต้องอาศัยการผลิตเครื่องอุปโภคบริโภค แลกเปลี่ยนซื้อขายกันและกัน เพื่อความสะดวกในการติดต่อจึงพากันตั้งบ้านเรือนใกล้เคียงกัน จึงเกิดเป็นชุมชนหรือรัฐขึ้นมา รัฐในอุดมคติของเพลโตคือ รัฐที่มีผู้นำปกครองเป็นแบบราชาปราชญ์ หรือผู้นำที่ฉลาดเพียงผู้เดียว หรือคณะบุคคล และรัฐต้องมีความยุติธรรม เพลโตเน้นที่ปัจเจกบุคคลในรัฐมีความสำคัญมากกว่ารัฐ เพราะรัฐที่ดั้นด้นขึ้นอยู่กับความดีของตัวปัจเจกชนบุคคล มวลชนที่ดีจะสร้างรัฐที่ดี ส่วนผู้นำที่คดโกงย่อมนำมาสร้างการเมืองที่คดโกง บุญทัน ดอกไธสง (2527, น. 83, อ้างถึงใน มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, 2540, น. 43 - 44) รัฐที่ดีและยุติธรรมที่สุดต้องประกอบด้วยเศรษฐกิจ การทหาร และปัญหาของการทหาร อิทธิพลในเรื่องจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองของเพลโต อาจได้รับการถ่ายทอดมาจากโสเครติส เพลโต มีความเชื่อว่าชีวิตที่ดีคือ ชีวิตที่มีความสุข และชีวิตที่มีความสุขคือ ชีวิตที่มีคุณธรรมการยึดมั่นในคุณธรรมเป็นสิ่งประเสริฐสุดสำหรับมนุษย์

สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2545, น. 44 - 45) กล่าวถึง หลักจริยธรรมของผู้นำทางการเมืองในทัศนะของเพลโต มี 4 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Wisdom) คนในรัฐโดยผู้นำ ต้องประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถ เพราะความรู้คือองค์รวมของคุณธรรม เพียงแต่เรียกต่างกันตามสถานการณ์ของการใช้ ความรู้นั้น เช่น เรียกความรู้ว่าปัญญาเมื่อใช้ความรู้แยกแยะความดีกับความชั่ว ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เป็นต้น

2. ความกล้าหาญ (Courage) คือ ความกล้าหาญที่กระทำความดี และกล้าหาญยืนหยัดอยู่บนความถูกต้อง ความกล้าหาญอยู่บนพื้นฐานของความรู้ รู้ว่ากล้าในสิ่งที่ควรกล้า สิ่งใดดีไม่ดี เป็นต้น

3. การควบคุมตนเอง (Temperance) หมายถึง ความรู้ที่กระทำอย่างพอเหมาะพอควร เป็นความรู้ที่ทำให้คนมีสติไม่เป็นทาสของอารมณ์หรือตัณหา รู้จักยับยั้งชั่งใจ มีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

4. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ผู้นำที่มีความเที่ยงตรงไม่เอนเอียง ฝึกใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ใช้โอกาสที่ตนเองมีอำนาจทางการเมืองเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง

ในทัศนะของเพลโต สิ่งสูงสุดภายในรัฐเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้นำลักษณะของผู้นำต้องเป็น “ราชาปราชญ์” เพราะราชาปราชญ์ หมายถึง ผู้ที่มีความฉลาด มีความเสียสละ และความยุติธรรมในการปกครองและเหมาะสมที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำทางการเมือง

สรุปได้ว่า จริยธรรมของเพลโต ทั้ง 4 ข้อ เป็นคุณธรรมที่ผู้นำทางการเมืองและทางปกครองต้องมีอยู่ในตัว เพราะผู้นำทางการเมืองเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารและปกครอง จึงต้องเป็นผู้นำที่ฉลาดทั้งด้านความคิด ด้านอารมณ์ มีสติสามารถควบคุมตนเองไม่ให้หลงใหลในค่าง่องย่องสรรเสริญ มีความเสียสละและยุติธรรม ไม่ลำเอียงเพราะรัก ไม่ลำเอียงเพราะชัง ไม่ลำเอียงเพราะกลัว และไม่ลำเอียงเพราะไม่รู้ มีความกล้าหาญในการทำความดี ยืนหยัดอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคม

5) แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองของเพลโต

แนวคิดขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนให้ก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทางการเมืองนั้นเพลโตมีความเชื่อว่าจิตวิญญาณและพฤติกรรมต่าง ๆ มนุษย์เป็นภาพสะท้อนจากการบัญชาของจิตหรือวิญญาณภาคเหตุผล เป็นจิตของชนชั้นนำหรือผู้ปกครอง จิตภาคน้ำใจเป็นจิตพิทักษ์ชน และจิตภาคตัณหา เป็นจิตของชนชั้นพลเมืองหรือพวกกรรมกร จิตภาคเหตุผลเป็นจิตบริสุทธิ์ สงบและใฝ่รู้ มีสมรรถภาพในการใช้เหตุผล ซึ่งเป็นที่มาของมโนธรรมสำนึกผิดชอบชั่ว ดี มีปัญญาฉลาดรอบรู้ ใคร่ครวญตรึกตรองด้วยเหตุผลเห็นความสำคัญในประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความยุติธรรม จิตภาคเหตุผลนี้เหมาะสมที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำทางการเมือง Plato (1971, pp, 439 - 440, อ้างถึงใน มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, 2540, น. 47)

เพลโต ต้องการผู้ที่มีความฉลาดมาเป็นผู้นำทางการเมือง จึงจัดระบบกระบวนการการศึกษาเพื่อคัดเลือกผู้นำ เพราะมนุษย์จะมีความรู้มีปัญญาเป็นคนดี มีคุณธรรม ต้องอาศัยการศึกษา มนุษย์หากปราศจากความใฝ่รู้ (Ignorance) จะไม่สามารถตอบปัญหาหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ชุมพรสังขปริชา (2528, น. 25, อ้างถึงใน มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, 2540, น. 47) เพลโต มองว่า สังคมจะเจริญและสงบนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของประชาชน เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาให้มนุษย์เป็นผู้มีความรู้หรือเป็นคนดีในสังคมได้ การศึกษา คือ วิธีการแยกบุคคลออกจากตามความสามารถ และคัดเลือกบุคคลขึ้นมาเป็นผู้นำทางการเมืองหรือราชาปราชญ์ได้อย่างดีที่สุด

จากอุดมการณ์ของเพลโตเกี่ยวกับการสร้างผู้นำโดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม เพลโต ได้เปิดสอนหลักสูตรอบรมแก่ยุวกษัตริย์ให้เป็นราชาปราชญ์ที่ซึราควิส และผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องผ่านกระบวนการศึกษา เพราะการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ และความรู้ คือ คุณธรรมและคุณธรรมทำให้ชีวิตของมนุษย์มีความสุข (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2545, น. 43)

จากข้อมูลการศึกษาจริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตกข้างต้น นำมาสังเคราะห์เป็นจริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก

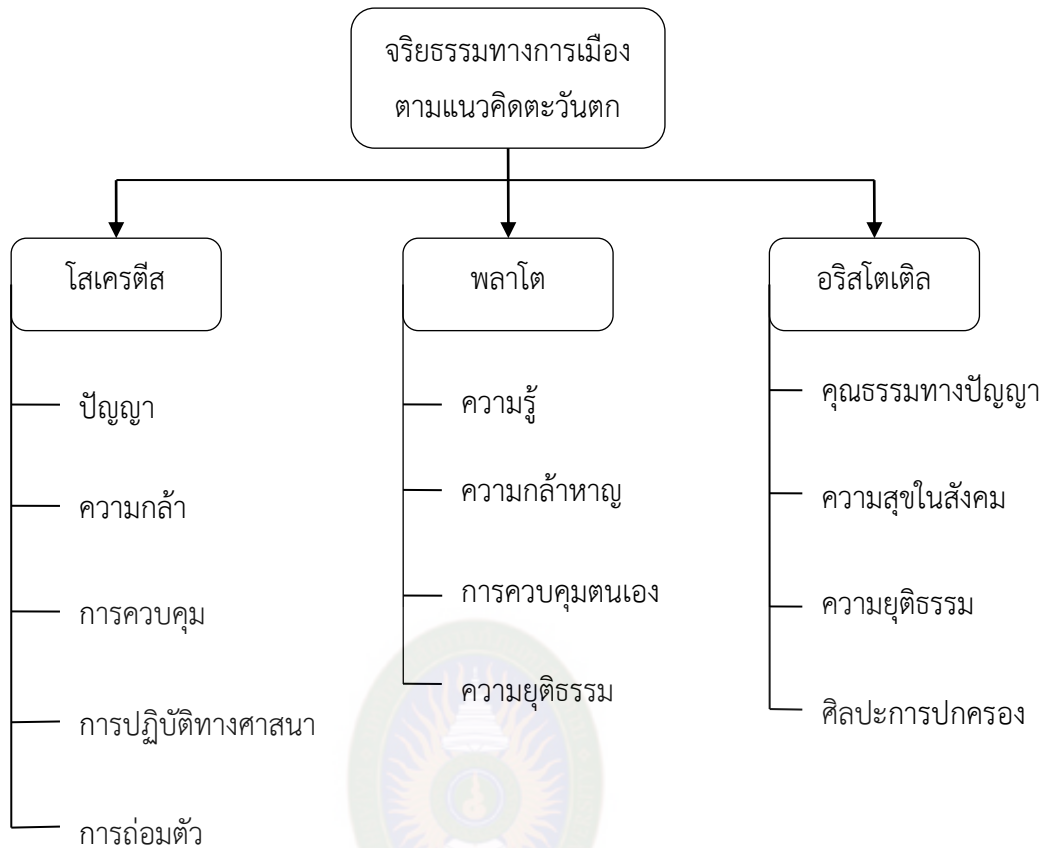
นักปรัชญา	แนวคิดหลัก
Socrates (pp. 469 - 399)	<p>จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองของโสเครติส</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญญา (Wisdom) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับความดี ผู้นำต้องรู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดี 2. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เราควรกลัวหรือไม่ควรกลัว ผู้นำต้องมีความกล้าหาญที่จะทำความดีในทุกสถานการณ์ 3. การควบคุมตัวเอง (Temperance) หมายถึง การดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมแห่งความดี 4. การปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา (Piety) หมายถึง การกระทำความดีการเคารพยกย่องสิ่งที่ควรยกย่อง 5. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง การแสดงออกในรูปของการกระทำที่เคารพสิทธิของผู้อื่น
Plato (1971, pp. 427 - 347)	<p>จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองของเพลโต</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้ (Wisdom) คนในรัฐโดยผู้นำต้องประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ 2. ความกล้าหาญ (Courage) คือ ความกล้าหาญที่กระทำความดีกล้าหาญยืนหยัดอยู่บนความถูกต้อง 3. การควบคุมตนเอง (Temperance) หมายถึง ความรู้ที่กระทำอย่างพอเหมาะพอควร

(ต่อ)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

นักปรัชญา	แนวคิดหลัก
Aristotle (pp. 384 – 322)	<p>4. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ผู้นำที่มีความเที่ยงตรงไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดไม่ใช้โอกาสที่ตนมีอำนาจทางการเมืองเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง</p> <p>จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองของ Aristotle</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คุณธรรมทางปัญญาและทางศีลธรรม ผู้นำต้องมีคุณธรรมทางปัญญาและทางศีลธรรมอริสโตเติลเห็นว่า คุณธรรม มี 2 ชนิด คือ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 คุณธรรมทางปัญญาเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม 1.2 คุณธรรมทางศีลธรรม เกิดจากกระบวนการอบรมบ่มนิสัย 2. มีเป้าหมาย คือ ความสุข ผู้นำต้องมีเป้าหมายสูงสุด คือ ความสุขของคนในสังคมสิ่งที่จะทำให้สังคมมีความสุข คือ คุณธรรมและจริยธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้และอบรมบ่มนิสัย ส่วนชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นเรื่องที่จะตามมาภายหลัง 3. ความยุติธรรม คือ การเคารพกฎหมาย การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรม การตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไม่ละเมิดผู้อื่น 4. มีศิลปะในการปกครอง คือ การเมืองเป็นศิลปะที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญอย่างสูง เพราะจุดประสงค์ของการเมือง คือ การเสริมสร้างให้มนุษย์มีชีวิตที่ดีและมีความสุข

จากข้อมูลการศึกษาจริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตกข้างต้น นำมาสังเคราะห์เป็นผังมโนทัศน์จริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดัง ภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ผังมโนทัศน์จรรยาบรรณทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณทางการเมืองตามแนวคิดตะวันตก จากการศึกษาแนวคิดของปราชญ์เมธีทั้งสามท่าน มีความเห็นว่า ความรู้ (Wisdom) คือ องค์รวมของคุณธรรมจรรยาบรรณเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและเกิดจากกระบวนการการอบรมบ่มนิสัยและทั้งสามท่านยังมีแนวคิดที่เหมือนกันเรื่องความยุติธรรม (Justice) เห็นว่าผู้นำควรมีความเที่ยงตรงไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ใช่โอกาสที่ตนเองมีอำนาจทางการเมืองเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง และโสเครตีส กับเพลโตได้มีความเห็นสอดคล้องเรื่องความกล้าหาญ (Courage) เห็นว่าผู้นำต้องมีความกล้าหาญที่จะทำความดีในทุกสถานการณ์ ทั้งสองท่านยังมีทัศนะที่ตรงกันอีกอย่าง คือ การควบคุมตัวเอง (Temperance) โดยดำเนินชีวิตตามทำนองคลองธรรมแห่งความดี

2.1.7.2 จรรยาบรรณทางการเมืองตามแนวคิดตะวันออก

แนวคิดจรรยาบรรณทางการเมืองตามแนวคิดตะวันออก ได้รับอิทธิพลจากคำสอนทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ จึงสังเกตได้ว่าการเมืองการปกครองของโลกตะวันออกนั้นมีความสัมพันธ์กับศาสนา มุ่งเน้นการฝึกอบรมตนเองด้วยการกระทำตนให้มีจรรยาบรรณ จึงจะเป็นผู้นำที่ดีและทำให้ผู้อื่น มีความสุข

ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้ศึกษาแนวคิดของนักปราชญ์สองท่าน คือ เล่าจื้อและขงจื้อ เพราะคำสอนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองและจริยธรรมสำหรับผู้นำทางการเมืองมีความชัดเจน

1) จริยธรรมผู้นำทางการเมืองของเล่าจื้อ

แนวคิดจริยธรรมของผู้นำทางการเมือง เล่าจื้อได้เปรียบเทียบกับแก้วสามประการที่ต้องยึดถือและถนอมไว้ (ประสาร พลเยี่ยม และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ, 2532, น. 103)

1.1 ความกรุณาปราณี ผู้จะเป็นนักปกครอง ต้องมีอุดมการณ์ คือ ความกรุณาปราณี มิใช่ตรีจิตคิดหาทางให้ตนเองมีความสุขปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุขด้วย ความสุขทางกาย คือ จะเกิดขึ้นได้ต้องขยันหาทรัพย์สมบัติ และรู้จักเก็บทรัพย์รู้จักใช้ทรัพย์เพื่อความสุขทางกาย ส่วนความสุขทางใจ คือ มีความพอดี ทำใจให้ดีไม่รับอารมณ์ที่จะทำให้ใจให้ขุ่นมัวทำใจให้สดใสไร้กังวล

1.2 ดำเนินการเมืองการปกครองแบบสายกลาง ไม่ตึงเกินไปไม่หย่อนเกินไป ประชาชนในรัฐจะต้องได้รับการอบรมในทางที่ถูกความเป็นมนุษย์นั้นจะต้องมีการอบรมให้ถูกทางการดำเนินชีวิตของมนุษย์ คือ คิดดี ทำดี เว้นจากการประกอบกิจการงานดีเลี้ยงชีวิตในทางที่ดี เมื่อทำดีก็เอาดีได้

1.3 การถ่อมตัว ผู้ปกครองจะต้องรู้จักวางตัวให้เข้ากับประชาชนให้ได้ รู้จักถ่อมตัวไม่ทำเกินประชาชน รู้จักยกย่องสรรเสริญบุคคลที่ควรยกย่องสรรเสริญ ว่ากล่าวสั่งสอนบุคคลที่ทำผิดกฎหมาย ขนบธรรมเนียมแบบอย่างของประชาชน ทำตามสิ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ชอบ ไม่ประกอบกิจการที่ผิดใจของประชาชน ผู้ที่รู้จักถ่อมตัวจะมองเห็นทั้งข้างต่ำและที่สูง การอ่อนน้อมถ่อมตัวนั้นจึงเป็นคุณลักษณะของนักการเมือง การศาสนาและนักสังคม

2) จริยธรรมผู้นำทางการเมืองของขงจื้อ

ขงจื้อ กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมทางการเมืองว่าเป็นแนวคิดเชิงจารีตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดิงามเล่าอันขึ้นมาใหม่ แล้วนำมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติ ดังนั้นหลักที่ควรประพฤติปฏิบัติของผู้นำทางการเมือง กล่าวคือ จริยธรรมของผู้นำเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความศรัทธาของประชาชนและจริยธรรมยังเป็นสิ่งผูกมัดระหว่างผู้นำกับประชาชนให้สังคมดำเนินไปอย่างปกติสุขได้ และยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำทางการเมืองที่ดีไว้ ดังนี้ (ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, 2549, น. 38)

2.1) บุคคลผู้จะเป็นนักการเมือง ผู้นั้นจะต้องเป็นนักการบ้าน ปกครองครอบครัวของตนให้สงบสุขได้ก่อน

2.2) บุคคลที่สามารถปกครองครอบครัวให้สงบสุขได้ เขาก็ต้องอบรมตนให้ดีก่อนและการอบรมตนให้ดีได้นั้น เขาก็ต้องตั้งใจของเขาให้ชอบธรรมก่อน

2.3) บุคคล ซึ่งจักวางจิตของตนให้ชอบธรรมได้ก็จำต้องมีความซื่อสัตย์มั่นคงในอุดมคติของตนก่อน

2.4) ผู้มีความซื่อสัตย์มั่นคงต่ออุดมคติได้ ผู้นั้นก็จะต้องเป็นคนมีสติปัญญา รอบรู้ในเหตุการณ์

2.5) บุคคลผู้สมบูรณ์ด้วยความชอบธรรมย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้อบรมตนดีแล้ว เมื่ออบรมตนดีแล้วก็ย่อมปกครองครอบครัว บ้านเมือง ประเทศชาติได้ เมื่อทำความดียังไม่ได้จะปกครอง ประเทศชาติได้ได้อย่างไร

จริยธรรมทางการเมืองของผู้หน้าที่ขงจื้อ กล่าวไว้ (พระสมชวน ทิพย์ประมวล, 2553, น. 81) คือ

1. ความกตัญญู หมายถึง ผู้นำต้องมีความสำนึกถึงบุญคุณของบุคคลอื่น และประเทศชาติ
2. ความถูกต้อง หมายถึง ผู้นำต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง
3. คำนึงถึงความเหมาะสม คือ ตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมา
4. ปัญญา หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้มีปัญญา มีวิจรรณญาณในการรับฟังแล้ว นำไปสู่การแก้ไขปัญหา

สรุปว่า จริยธรรมทางการเมืองตามแนวคิดตะวันออกผู้บริหาร หรือผู้นำต้องมีความกรุณาปราณี ประารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ดำเนินการเมืองการปกครองแบบสายกลาง ไม่ตึงเกินไปไม่หย่อนเกินไป รู้จักวางตัวให้เข้ากับประชาชนให้ได้ถ่อมตัวไม่ทำเกินประชาชนทำตามสิ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ชอบ ปกครองครอบครัวของตนให้สงบสุขอบรมตนให้ดีชอบธรรม มีซื่อสัตย์มั่นคงต่ออุดมคติมีสติปัญญา รอบรู้ ในเหตุการณ์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (Local Government) เกิดจากความจำเป็นในเรื่อง การจัดทำบริการสาธารณะ แนวคิดหรือหลักการเพื่อกระจายอำนาจปกครอง (Decentralization) โดยรัฐบาลกลางซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ ในการบริหารประเทศ ได้กระจายอำนาจในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการบางส่วนไปให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาทำให้สามารถแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับสภาพปัญหาวิถีชีวิต จารีตประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น นั้น ๆ ได้มากกว่า นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจโดยตรงในระบบประชาธิปไตยให้แก่ ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ อีกด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการกระจายอำนาจ

2.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการปกครองการบริหารงาน ซึ่งจะสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอ ไว้ดังนี้

Nozick (1974) เห็นว่า สังคมที่มีการให้บริการแบบผูกขาดโดยธรรมชาติ เมื่อไม่สามารถกีดกันได้ ไม่สามารถแข่งขันในการบริโภคได้จะเกิดปัญหาบุคคลที่ไม่จ่ายแต่ได้รับผลประโยชน์ จึงต้องบังคับเก็บภาษี รัฐบาลเกิดจากการรวมตัวกันโดยการบังคับการจับเก็บและมองว่ารัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดโดยธรรมชาติ และขยายอำนาจบังคับไปถึงการตุลาการ

Buchanam (1974) มีความเห็นว่า สังคมไม่ได้ผูกมัดโดยศีลธรรมจรรยาเพียงอย่างเดียว และไม่มีจรรยาใด ๆ เลย ถ้าประชาชนเห็นแก่ตัวคอยแสวงหาผลประโยชน์ก็จะเกิดปัญหาจึงต้องมีกฎหมาย (Law) และข้อตกลง (Social Contrast)

จากแนวคิดของ (Nozick) และ (Buchanam) ทำให้เกิดการกำหนดบทบาทในการบริหารของรัฐบาลถึงบทบาทท้องถิ่นที่จะทำให้เกิดสวัสดิภาพต่อสังคมที่ดีขึ้นส่วนที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมคือ (ชูชัย ศุภวงศ์ และยวดี คาดการณ์ไกล, 2524, น. 32)

1. การเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารในองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาประโยชน์และกำหนดทิศทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชน

2. เสนอความต้องการของตนต่อผู้แทน เพื่อนำสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงานโครงการในเรื่องต่าง ๆ แล้วเสนอความคิดเห็นผ่านตัวแทนของตน รวมทั้งร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กร

3. ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในกรณีที่ได้รับความสะดวกหรือการประกอบกิจการใด ๆ ในท้องถิ่นซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนที่จะร้องเรียนได้

4. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นบัญญัติขึ้นจากบทบาทหน้าที่ของประชาชนดังกล่าวจะเห็นได้ว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชนได้เป็นที่พึ่งและเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริงแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้ด้วยประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีการรวมตัวเป็นองค์กรต่าง ๆ อย่างหลากหลายความต้องการของชุมชนเพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา วางแผนดำเนินการและติดตามผล

สรุปว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐาน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยทำให้เกิดการกำหนดบทบาทในการบริหารของรัฐจนถึงบทบาทท้องถิ่นที่จะทำให้เกิดสวัสดิภาพต่อสังคมที่ดีขึ้นประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นบัญญัติขึ้นบทบาทหน้าที่ของประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมโดยเสนอความต้องการของตนต่อผู้แทน เพื่อนำสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบายแผนงานโครงการในเรื่องต่าง ๆ

2.2.2 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นการให้บริการสาธารณะของรัฐ เป็นพื้นฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการปกครองรัฐมอบอำนาจให้หน่วยงานท้องถิ่นไปบริหารงาน ซึ่งจะสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 4) นิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ หรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น”

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2535, น. 11) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้เกิดองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2537, น. 62) ได้ให้ความหมาย การปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระซึ่งความรับผิดชอบตนเองสามารถใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลางแต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศมิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไปและยังมีความหมายไปในทิศทางเดียวกับ

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 21) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน

ลิติต ซีระเวคิน (2545, น. 59) ให้ความหมายว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองทางการเมือง ที่อยู่ในระดับต่ำลงมาจากชาติ หรือระดับมลรัฐและรัฐ (ในกรณีที่ประเทศเป็นสหพันธรัฐหรือรัฐรวม) ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นโดยตนเอง รวมทั้งอำนาจเก็บภาษี หรือการให้แรงงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวนี้ อาจได้รับการเลือกตั้งหรือจากการจัดสรร (แต่งตั้ง) ขึ้นมาโดยท้องถิ่นก็ได้” โดยอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า “การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นการปกครองของตนเองของชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีองค์การเกิดขึ้นทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญขององค์กรนั้น”

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2547, น. 4 - 5) กล่าวว่า การปกครอง คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเองกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิดดังกล่าว มีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจปกครอง หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจปกครองให้องค์กรปกครองอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

Robson (1953, p. 574) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยการปกครองซึ่งรัฐบาลได้จัดตั้งและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

John (1957, p. 87) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรงการบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วย อำนาจปกครอง คือ การที่รัฐมอบอำนาจปกครองให้องค์กรปกครองอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรปกครองส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองและมีตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นทำหน้าที่บริหาร

2.2.3 แนวคิดการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การที่รัฐบาลหรือประเทศจะดำรงอยู่ได้นั้น คนในสังคมจำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องคุ้มครองอธิปไตยและคนในสังคมองค์การที่รัฐหรือประเทศต่าง ๆ ได้จัดตั้งขึ้นในลำดับแรก ๆ ได้แก่ องค์การทางปกครองและการดำเนินงานขององค์กรในทางปกครองจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารการจัดการที่ดี จึงจะสามารถคุ้มครองป้องกันประชาชนพลเมืองและอธิปไตยของรัฐได้เป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การทางปกครอง ได้แก่ การสร้างความอยู่ดีกินดีให้ประชาชนพลเมืองของตน ฉะนั้นองค์การทางปกครองจึงต้องพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้ประชาชนพลเมือง มีสภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) การที่รัฐจะพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนพลเมืองได้นั้น รัฐหรือประเทศนั้นจำเป็นต้องพัฒนาวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดีขึ้นมา สำหรับวิธีการบริหารจัดการที่รัฐหรือประเทศได้กำหนดขึ้นมาได้แก่ การปกครอง ซึ่งการปกครองที่ดีนั้นจะต้องเป็นการปกครองที่สร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้ประชาชนพลเมืองของตนด้วยการจัดทำบริการสาธารณะ (Public Affair) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนพลเมืองได้ดี ประชาชนพลเมืองมีความมั่นคงปลอดภัยสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข การจัดทำบริการสาธารณะของรัฐหรือประเทศให้แก่ประชาชนพลเมืองของตนนั้น รัฐได้กำหนดภารกิจที่ต้องปฏิบัติใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ภารกิจทางการบริหาร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความมั่นคง (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2548, น. 117)

ในส่วนของการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของมหาชนนี้รัฐได้กำหนดรูปแบบองค์การและวิธีการดำเนินงานขึ้นมาเป็นการเฉพาะ เรียกว่า ระบบการปกครองโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการบำบัดทุกข์บำรุงสุข รวมทั้งการดูแลและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้อยู่ดีกินดี สำหรับระบบการปกครองของรัฐหรือประเทศต่าง ๆ ในโลกนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ระบบ หรือ 2 รูปแบบใหญ่ ๆ ได้แก่ รูปแบบแรกเป็นระบบการปกครองที่แบ่งส่วนราชการของรัฐออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น สำหรับรูปแบบที่ 2 เป็นระบบการปกครองที่แบ่งส่วนราชการของรัฐออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ซึ่งหากพิจารณารูปแบบการปกครองทั้ง 2 ระบบดังกล่าวจะพบว่า ไม่มีรัฐใดหรือประเทศใด ๆ ที่มีระบบการปกครองเฉพาะแต่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยมิได้มีส่วนท้องถิ่นรวมอยู่ด้วยเลย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543, น. 48)

ในกรณีของประเทศไทยนั้นมีการแบ่งระบบการปกครองออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

1. การจัดทำบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนพลเมืองในท้องที่ใด ๆ นั้น ถ้าให้ราชการส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการแล้ว มักจะประสบกับความล่าช้าเสมอ ๆ หรือการจัดทำบริการสาธารณะนั้น ๆ ทำให้ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนพลเมือง

ในท้องถิ่นนั้น ด้วยเหตุนี้รัฐบาลส่วนกลางจึงได้สร้างระบบภูมิภาคขึ้นมาดำเนินการแทนโดยหวังว่าข้าราชการส่วนภูมิภาคจะสามารถจัดทำบริการสาธารณะได้ตรงและทันกับความต้องการของประชาชนพลเมืองมากกว่าแต่ในทางปฏิบัติกลับมีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ กรณีที่บ่งชี้ว่าข้าราชการส่วนภูมิภาคเองก็ยังไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะให้ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชนพลเมืองได้ดีมากนัก ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดว่าควรจะมีการจัดตั้งหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นขึ้นดำเนินการ ทั้งนี้เพราะราชการส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่ในพื้นที่อยู่กับประชาชนพลเมือง ในท้องถิ่นนั้น ๆ ย่อมจัดทำบริการสาธารณะหรือแก้ไขปัญหาของประชาชนให้ถูกต้อง รวดเร็ว และดีกว่าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่อยู่ห่างไกลออกไป

2. การแก้ไขปัญหา เมื่อท้องถิ่นประสบกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เช่น ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาอุทกภัย ปัญหาอุบัติเหตุ ปัญหาในลักษณะนี้สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ หากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขแล้ว อาจเกิดความล่าช้าไม่ทันการณ์หรือแก้ปัญหาได้ไม่ถูกต้อง แทนที่จะทำให้เกิดความรุนแรงของปัญหานั้นบรรเทาเบาบางลง ตรงกันข้ามกับปัญหานั้นยังคงมีอยู่หรือบางกรณีอาจทวีความรุนแรงขึ้น เช่น ปัญหาความไม่สงบในภาคใต้ของไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะราชการส่วนกลางใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของปัญหาหรือใช้วิธีการแก้ไขปัญหาโดยขาดความเข้าใจในสภาพของปัญหาขาดความเข้าใจในจารีตประเพณีต่าง ๆ ในท้องถิ่นนั้น ๆ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ให้ลุกลังไปได้ ด้วยเหตุนี้ราชการส่วนท้องถิ่นจึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้แก้ไขปัญหาของท้องถิ่นนั้นได้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจในสภาพของปัญหา รู้จักจารีตประเพณี เข้าใจความคิด ความเชื่อของประชาชนในท้องถิ่นที่ดีกว่าส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3. การฝึกฝนให้ประชาชนพลเมืองในท้องถิ่นได้รู้จักและคุ้นเคยกับระบอบการปกครองประชาธิปไตย ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นระบอบการเมืองการปกครองที่มีข้อบกพร่องน้อยกว่าการปกครองในระบบอื่น ๆ การให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะแก้ไขปัญหาของประชาชนพลเมืองในท้องถิ่นนั้น ๆ ราชการส่วนท้องถิ่นย่อมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งการมีส่วนร่วมในการปกครอง การจัดทำบริการสาธารณะ และการแก้ไขปัญหา ฯลฯ การให้โอกาสแก่ประชาชนพลเมืองได้มีส่วนร่วมดำเนินการกับราชการส่วนท้องถิ่นนี้ เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนพลเมืองเหล่านั้นได้ปกครองตนเองเพื่อตนเองและโดยตนเอง ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตยและเป็นพื้นฐานที่ดีในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและอนาคต

สมบุรณ์ สุขสำราญ (2548, น. 343 - 344) ได้ให้เหตุผลที่รัฐบาลเป็นผู้จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า

1. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความทั่วถึงในการให้บริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน
2. เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง และรวดเร็ว เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า
3. เพื่อช่วยเหลือรัฐบาลในการประหยัดงบประมาณ หรือเป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาล เพราะกิจการส่วนใหญ่ที่ท้องถิ่นรับมอบจากรัฐบาลท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้โดยใช้รายจ่ายของตนเอง ซึ่งมาจากข้อกำหนดของกฎหมาย
4. ทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในหลักการรูปแบบของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในเบื้องต้น เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้งหรือการตรวจสอบการกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของสภาท้องถิ่น หรือคณะกรรมการท้องถิ่น ซึ่งจะมีผลให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการปกครองในระดับประเทศ

สรุปได้ว่า การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดจากเหตุผลความจำเป็นในเรื่องการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อให้ทันต่อการแก้ไขปัญหาและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุข ทั้งการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกระทำได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหาวิถีชีวิต จารีตประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นนั้น ตลอดจนทั้งเป็นการส่งเสริมเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจ การปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.2.4 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ พบได้ว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจากแนวคิดในการปกครองท้องถิ่นยึดตามหลักการกระจายอำนาจปกครองและสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย โดยได้สรุปไว้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนให้ประชาชนรู้สึกว่าเขา มีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบ

และวางแผนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติ ต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ฝึกการเรียนรู้ในเรื่องการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่ง ก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการแค่ครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเอง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว

นอกจากนี้ การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำที่สุด คือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบแต่องค์ประกอบสำคัญยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น มีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้

3.1 ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างนับวันจะขยายเพิ่มขึ้นตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

3.2 รัฐบาลไม่สามารถจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาที่แตกต่างกันประชาชนในท้องถิ่นย่อมรับทราบปัญหาท้องถิ่นดีกว่ารัฐบาล จึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด

3.3 กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ดังนั้นหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้วรัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นถูกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวพันกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้วภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้นเพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น

3.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความแตกต่างกันไม่ว่าสภาพทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหา และความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยัง

หน่วยเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นนั่นเองไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

3.5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคตผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมืองที่จะได้รับเลือกตั้งย่อมต้องการการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น เป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการเมืองบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วยในประเทศไทยผู้นำทางการเมืองที่มีชื่อเสียงล้วนแต่มีผลงานจากการเป็นนายกเทศมนตรีหรือผู้บริหารท้องถิ่นมาก่อนจนสามารถประสบความสำเร็จเป็นนักการเมืองที่มีชื่อเสียงในระดับชาติ

3.6 การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากกรณีริเริ่มช่วยตนเอง ดังนั้นการกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักฐานสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง

โกวิท พวงงาม (2548, น. 15 - 17) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย ดังนี้

1. องค์การปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3. การปกครองท้องถิ่น ซึ่งจะต้องเริ่มทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (Political Maturity) กล่าวคือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้งการตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมืองในที่สุด

4. การปกครองท้องถิ่นอาจต้องทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิดและเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะส่งผลทำให้เกิดความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

5. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียน รู้ทางการเมืองในท้องถิ่นทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับสูงขึ้นด้วยเหตุที่ได้รับคามนิยมนศรัทธาจากประชาชน จึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้นไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทำให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้การปกครองตนเองสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะประชาชนในพื้นที่จะรู้ปัญหาของตนเองดีและแก้ไขได้ตรงจุด ช่วยแบ่งเบาภาระของส่วนกลางและจะเป็นองค์กรที่สร้างผู้นำในทางการเมืองในระดับที่สูงขึ้นไป

2.2.5 ประเภทของการปกครองท้องถิ่น

จากการที่ทบทวนเอกสารเกี่ยวกับประเภทของการปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ดังนี้

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด หลักการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ ได้เสนอตัวเพื่อเป็นตัวแทนของคนในท้องถิ่น โดยผ่านการเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นหรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการบริหารจากภาครัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดประเทศมีการปกครองจำนวน 5 ประเภท ดังนี้ (วิทยา จิตนุพงศ์, 2553, น. 70 - 73)

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นฝ่ายนิติบัญญัติสมาชิกสภาได้รับการเลือกตั้งดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีประธานสภาและรองประธานสภาอีก 2 คน และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 ตราข้อบัญญัติ
- 1.2 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 1.3 ประสานให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
- 1.4 แบ่งสรรเงินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนและท้องถิ่นอื่น เป็นต้น

2. เทศบาล ตามกฎหมายเทศบาล แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะแบ่งตามขนาดเล็กใหญ่ของชุมชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีสภาพแตกต่างกัน เพื่อทำการดำเนินกิจกรรมของเทศบาลเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่นเรียงตามลำดับเล็กใหญ่ ดังนี้

- 2.1 เทศบาลตำบล เป็นเทศบาลขนาดเล็ก
- 2.2 เทศบาลเมือง เป็นเทศบาลขนาดกลาง
- 2.3 เทศบาลนคร เป็นเทศบาลขนาดใหญ่

การจัดตั้งเทศบาลนั้นจัดตั้งเป็นแห่ง ๆ ไป การยกฐานะของท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลนั้นถือความสำคัญขอท้องถิ่น จำนวนและความหนาแน่นของราษฎรในชุมชนนั้นและรายได้ที่คาดว่าจะสามารถจัดเก็บมาเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่บังคับไว้ตามกฎหมายไว้ ซึ่งจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. เทศบาลตำบล กฎหมายเทศบาลมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้โดยเฉพาะเกี่ยวกับจำนวนราษฎร ความหนาแน่นของราษฎรและรายได้ของท้องถิ่นเหมือนเทศบาลประเภทอื่นกฎหมายเทศบาลบัญญัติว่า “เทศบาลตำบล” ได้แก่ ท้องถิ่นที่ทำให้เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล การทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อเขต และเทศบาลไว้ด้วย ดังนั้นการยกฐานะท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลตำบล จึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของรัฐบาลที่จะพิจารณาตามความเห็นสมควร ซึ่งจะต้องท้องถิ่นที่มีราษฎรมากและมีความเจริญพอสมควร

2. เทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองทำได้ 2 กรณี คือ

2.1 ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง จัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งเป็นเทศบาลเมือง เว้นแต่จะเป็นเทศบาลนครก็ได้แต่จะตั้งเป็นเทศบาลตำบลไม่ได้

2.2 ท้องถิ่นอื่น ๆ นอกจากท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองได้ต้องเข้าหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.2.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ที่บังคับไว้สำหรับเทศบาลเมือง เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ดำเนินการเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร ท้องถิ่นที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลนครจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

3.1 เป็นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ที่บังคับไว้สำหรับเทศบาลนคร เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้ดำเนินการจัดทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

3.3 ท้องถิ่นที่จะยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนั้น จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้และการจัดตั้งจะต้องทำเป็น “ประกาศกระทรวงมหาดไทย” โดยประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้น ให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วยและเมื่อเป็นเทศบาลแล้ว ก็มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายด้วย

3. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นโดยการยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยปีละมากกว่า 150,000 บาท

3.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นฝ่ายบริหาร มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

3.2 องค์ประกอบของการบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ อบต. ไตมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกจำนวน 6 คน อบต. ไตมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน อบต. ไตมีตั้งแต่ 3 หมู่บ้านขึ้นไป ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน

3.3 อบต. มีอำนาจในการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรม การดูแลสาธารณูปโภค ความสะอาด ส่งเสริมการศึกษา ดูแลเยาวชน เด็ก คนชรา และดูแลสิ่งแวดล้อมตามที่เห็นสมควรตามที่ราชการได้มอบหมายหน้าที่ให้จัดทำ

4. กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษรูปแบบหนึ่ง มีสภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร

4.1 สภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) เป็นผู้ได้รับเลือกจากประชาชนในเขตดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี ผู้ว่าราชการก็ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนเช่นกันและมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จากการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่เกิน 4 คน

4.2 อำนาจหน้าที่กรุงเทพมหานครที่มี เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การควบคุมการจัดทำผังเมือง การทำนุบำรุงทางบกทางน้ำ การพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอนามัยครอบครัว เป็นต้น

5. เมืองพัทยา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 เมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษอีกรูปแบบหนึ่ง ประกอบด้วย สภาเมืองพัทยาเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและนายกเมืองพัทยาเป็นฝ่ายบริหาร

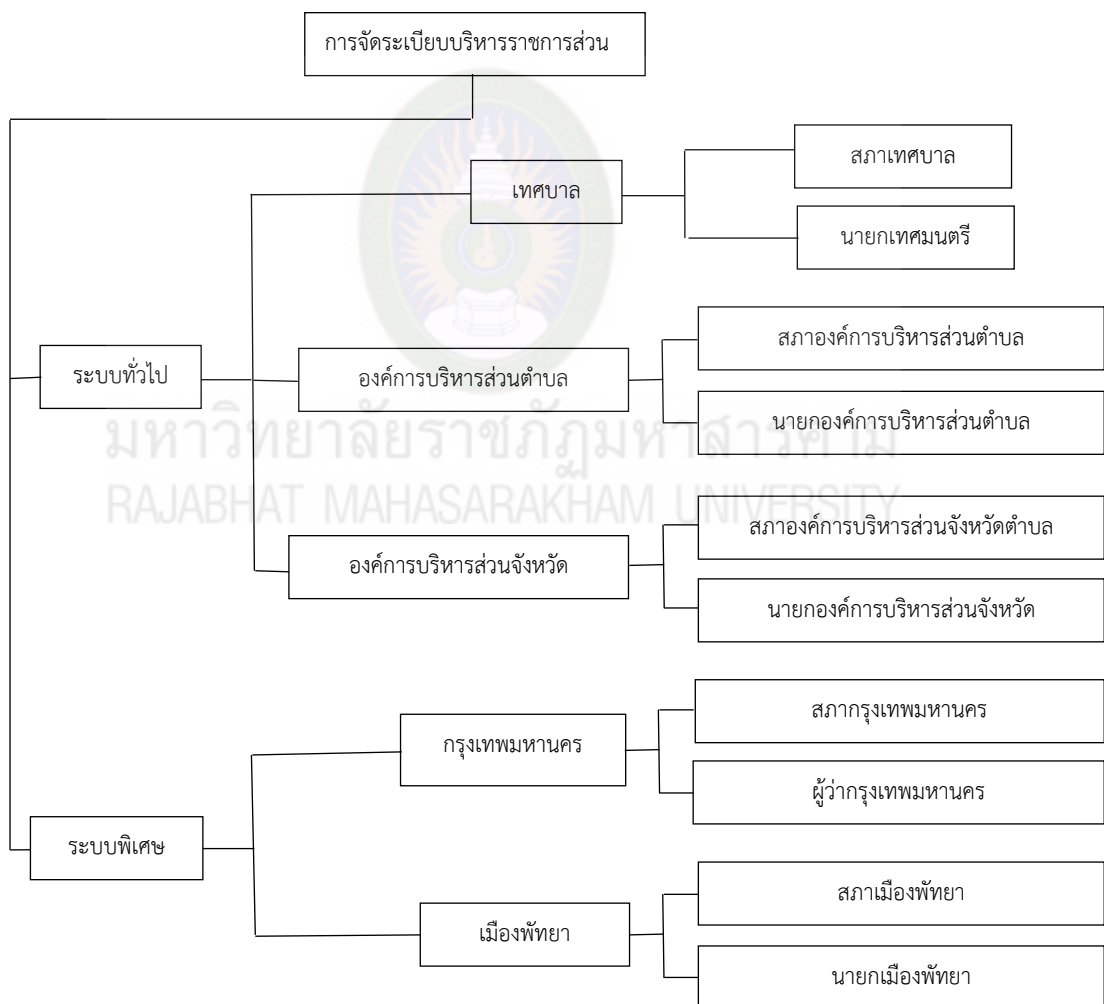
5.1 สภาเมืองพัทยามีสมาชิก 24 คน มาจากการเลือกตั้ง และมีวาระการดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี โดยสภาเมืองพัทยายะเลือกสมาชิก 1 คน เป็นประธานเมืองพัทยาและรองประธานเมืองพัทยาอีก 2 คน นำชื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง

5.2 พัทยาเมียนายกเมืองพัทยามาจากการเลือกตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ สุขุม นवलสกุล และวิทยา จิตนุพงศ์ (2552, น. 483) กล่าวว่า เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตเมืองพัทยาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การรักษาความเรียบร้อย
2. การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
4. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
5. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับแหล่งเสื่อมโทรม
6. การจัดการจราจร
7. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

8. การกำจัดขยะมูลฝอยและปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
9. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
10. การจัดให้มีการควบคุมท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ
11. การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมสห
และสถานบริการอื่น
12. การควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
13. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
14. อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของเทศบาลนครหรือของเมืองพัทยา



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

สรุปได้ว่า ประเภทการปกครองท้องถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมของยุคสมัย สภาพสังคม รวมทั้งรัฐบาลกลางที่จะยอมรับการกระจายอำนาจทางปกครองมายังท้องถิ่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารท้องถิ่นของตนตามเจตนารมณ์ของระบอบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่ใช้กันมานาน การจำแนกโดยทั่วไปแล้วการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การปกครองท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

2.2.6 การจัดระเบียบราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

จักษ์ พันธ์ชูเพชร (2557, น. 191) กล่าวว่า การปกครองสู่ปัจจุบันประเทศไทยมีการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ประเภท คือ

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ซึ่งมี 3 รูปแบบ คือ

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.2 เทศบาล

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ

2.1 กรุงเทพมหานคร

2.2 เมืองพัทยา

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่กำหนดให้มีจัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง ใช้พื้นที่เขตจังหวัดกำหนดขอบเขตอำนาจการปกครอง โดยมีพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เป็นกฎหมายกำกับ

1.1 โครงสร้างและองค์ประกอบของ อบจ. ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร)

1.1.1 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาจังหวัดอันประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้น ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด

1.1.1.1 สำหรับจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดให้ถือเกณฑ์ตามจำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้งเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 วรรคสามและวรรคสี่ ดังนี้

1) จังหวัดใดมีราษฎรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกได้ 24 คน

2) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่เกิน

1,000,000 คน มีสมาชิกได้ 30 คน

- 3) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่เกิน 1,500,000 คน มีสมาชิกได้ 36 คน
- 4) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000,000 คน มีสมาชิกได้ 42 คน
- 5) จังหวัดใดมีราษฎรเกินกว่า 2,000,000 คนขึ้นไป มีสมาชิกได้ 48 คน

1.1.1.2 โดยถือเกณฑ์จำนวนราษฎรตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง สำหรับการเลือกตั้งให้ใช้เขตอำเภอ โดย

- 1) อำเภอหนึ่งให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 1 คน
- 2) เมื่อรวมจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละอำเภอแล้วจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่ครบตามเกณฑ์ให้ดำเนินการต่อไป ดังนี้

2.1) นำจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพึงมีได้ ไปหารจำนวนราษฎรทั้งจังหวัดได้ผลลัพธ์เท่าใดให้ถือเป็นเกณฑ์สำหรับคำนวณจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เพิ่มขึ้น

2.2) จากนั้นให้พิจารณาว่าในอำเภอใดมีจำนวนราษฎรมากที่สุดให้อาเภอนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้นอีก 1 คน แล้วนำผลลัพธ์ดังกล่าวหักออกจากจำนวนราษฎรของอำเภอนั้น เหลือเท่าใดให้ถือเป็นจำนวนราษฎรของอำเภอนั้นในการพิจารณาเพิ่มสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ยังขาดจำนวนอยู่และให้กระทำการดังต่อไปนี้จนได้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดครบจำนวน

1.1.1.3 สมาชิกสภาจังหวัดอยู่ในตำแหน่ง ได้คราวละ 4 ปี

ให้สมาชิกจังหวัดเลือกตั้งสมาชิกสภาเป็นประธานสภา 1 คน และเป็นรองประธานสภา 2 คน

1.1.2 นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายก อบจ. มีอำนาจแต่งตั้งรองนายก อบจ. ตามกฎหมายกำหนด (โกวิท พวงงาม, 2552, น. 152)

1.1.2.1 สำหรับรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มาจากสมาชิก
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1) กรณีมีสมาชิก 48 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดได้ 4 คน

2) กรณีมีสมาชิก 36-42 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดได้ 3 คน

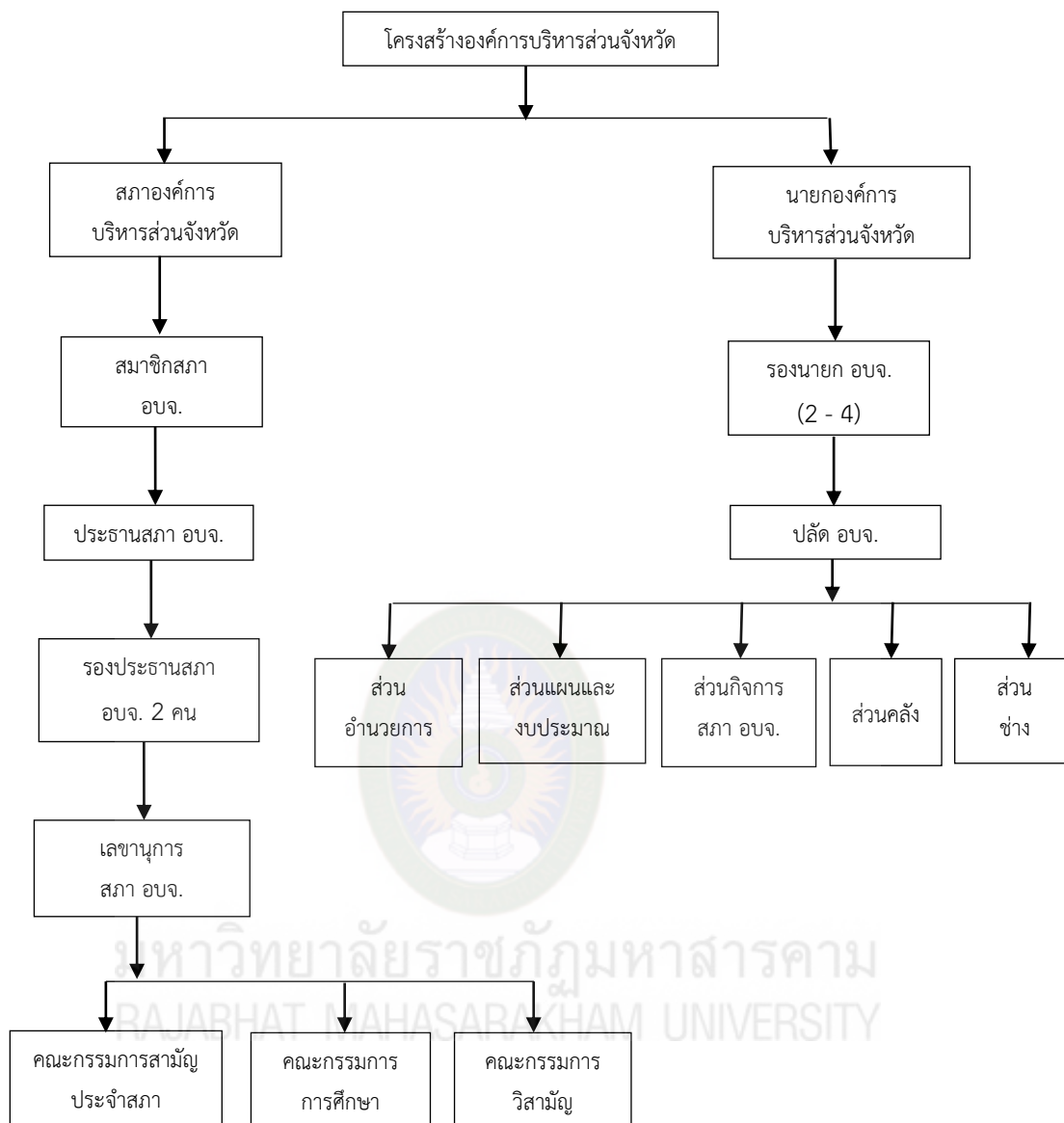
3) กรณีมีสมาชิก 24-30 คน ให้มีรองนายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดได้ 2 คน

1.1.3 ข้าราชการส่วนจังหวัด

สำหรับเจ้าหน้าที่อื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่ ข้าราชการส่วน
จังหวัด ซึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.1.3.1 ข้าราชการส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาและมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.1.3.2 การบริหารงาน จะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนอำนวย
การดูแลกิจการทั่วไปของ อบจ. ส่วนแผนและงบประมาณรับผิดชอบเรื่องแผนและงบประมาณของ
อบจ. ส่วนโยธารับผิดชอบทางด้านช่างและการก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ส่วนการคลังดูแล
ด้านการเงินการคลังและการเบิกจ่ายเงิน ส่วนกิจการสภา อบจ. รับผิดชอบงานของสภา อบจ.
(ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2542, น. 141 - 142)



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นับตั้งแต่ปี 2540 อบจ. ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบอำนาจหน้าที่ไปจากเดิมโดยจะมีหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ซึ่งเน้นประสานงานการพัฒนาาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่ำกว่าภายในจังหวัด (โกวิทย์ พวงงาม, 2552, น. 152 - 155)

1.2.1 พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบจ. ไว้ดังนี้

1.2.1.1 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1.2.1.2 สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น

1.2.1.3 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล
และราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

1.2.1.4 แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบล
และราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

1.2.1.5 อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการ
ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะในเขตสภาพตำบล

1.2.1.6 คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.2.1.7 จัดทำกิจกรรมใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วน
ท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขต อบจ. จัดทำตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2.1.8 จัดทำกิจการอื่น ๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ อบจ.

1.2.2 นอกจากนี้ อบจ. อาจจัดทำกิจกรรมใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่
ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือ อบจ. อื่นนอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากองค์กรนั้น ๆ
รวมทั้งอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคที่มอบให้ อบจ. ปฏิบัติทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ
และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2.3 อำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายบริหารจะเป็นผู้ดำเนินการโดยได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายนิติบัญญัติ โดยการอนุมัติข้อบัญญัติต่าง ๆ เช่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น

1.3 การบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

รายได้ของ อบจ. มาจากภาษีชนิดต่าง ๆ ที่ อบจ. เป็นผู้จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ บางส่วนมาจากภาษีบางชนิดที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บเองแล้วจัดสรรให้ อบจ. ตัวอย่างของภาษีเหล่านี้ที่เรารู้จักดี ได้แก่ ภาษีมูลค่าเพิ่ม จัดเก็บโดยกรมสรรพากร ภาษีและธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน จัดเก็บโดยกรมการขนส่งทางบก ค่าภาคหลวงแร่และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม โดยกรมทรัพยากรธรณีเป็นต้นและบางส่วนมาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล

1.3.1 นอกจากนี้ พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ยังกำหนดให้ อบจ. มีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บ

1.3.1.1 ภาษีบำรุง อบจ. จากสถานค้าปลีกน้ำมันเบนซิน น้ำมันดีเซล และน้ำมันที่คล้ายกันและก๊าซปิโตรเลียมไม่เกิณลิตรละห้าสตางค์ ยาสูบไม่เกิณมวณละห้าสตางค์

1.3.1.2 ค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากผู้พักในโรงแรมตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่กำหนด ในกฎกระทรวง

1.3.1.3 ภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นจากภาษีธุรกิจเฉพาะ ตามประมวลรัษฎากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุราและใบอนุญาตเล่นการพนันไม่เกินร้อยละสิบ

1.3.1.4 ภาษีมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้นจากอัตราที่เก็บตามประมวลรัษฎากร กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บภาษีมูลค่าเพิ่มในอัตราร้อยละศูนย์ให้ อบจ. เก็บในอัตราร้อยละศูนย์ กรณีที่ประมวลรัษฎากรเก็บในอัตราอื่นให้ อบจ. เก็บหนึ่งในเก้าของอัตราภาษีมูลค่าเพิ่มที่เรียกเก็บ ตามประมวลรัษฎากร

1.3.1.5 ค่าธรรมเนียมใด ๆ จากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการ สาธารณะที่ อบจ. จัดให้มีขึ้นตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

เมื่อ อบจ. มีรายได้ก็จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่าย ซึ่งในระดับประเทศ การบริหารงบประมาณแผ่นดินจะกระทำโดยร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีร่าง พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาก่อน รัฐบาลจึงจะนำงบประมาณ ไปใช้จ่ายในการบริหารประเทศได้ การบริหารงบประมาณของ อบจ. ก็ใช้หลักการเดียวกัน กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้สภาองค์การบริหารส่วน จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ฝ่ายบริหาร คือ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงจะนำเงิน งบประมาณไปใช้จ่ายได้

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

กุลธน ธนาพงศธร (2533, อ้างถึงใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 125 - 126) กล่าวว่า พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้น เป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่น

1.1 ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

1.2 ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพ ของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

2. จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้

3 ประเภท ดังนี้

2.1 เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง เทศบาลตำบล ไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

2.1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาทขึ้นไป

2.1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

2.1.3 ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คน / 1 ตร.กม. ขึ้นไป

2.1.4 ได้รับความเห็นชอบจากราษฎรในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นพร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กับกระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

2.2 เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

2.1.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่งให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.1.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.1.2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.1.2.2 ราษฎรอยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน / ตารางกิโลเมตร

2.1.2.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

2.1.2.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

2.3 เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้

2.3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

2.3.2 ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คน / ตารางกิโลเมตร

2.3.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

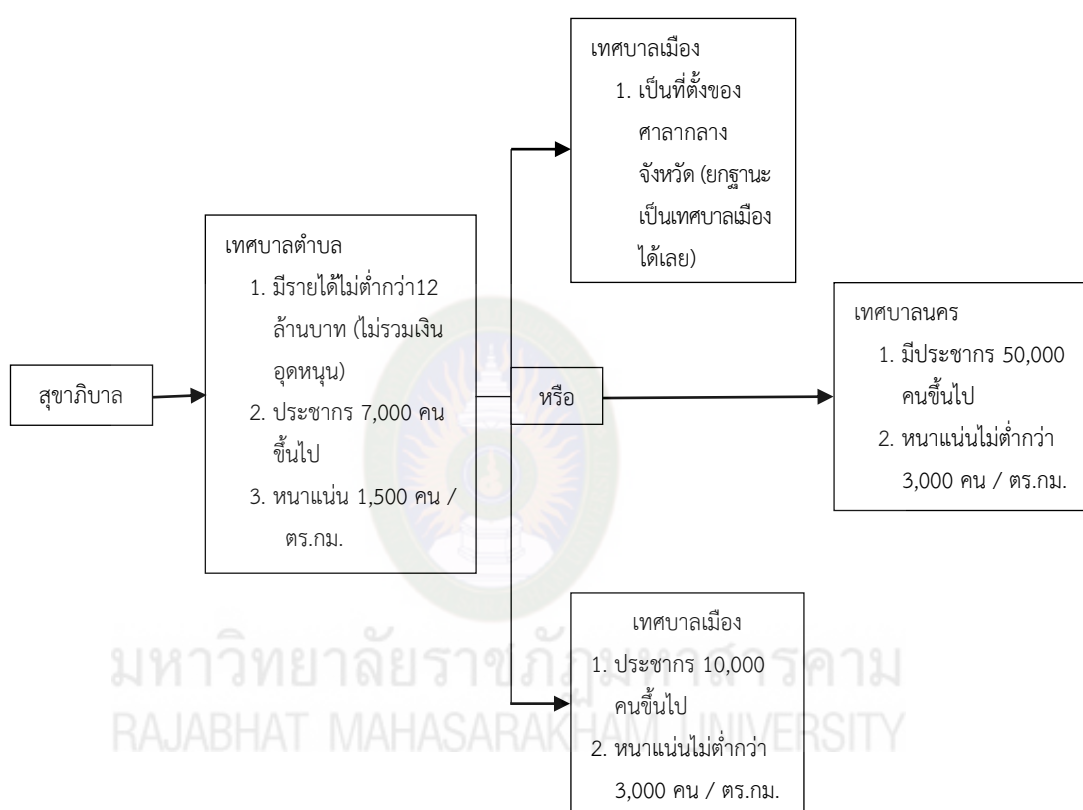
2.3.4 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

2.4 ในปี 2542 ก่อนมีการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล มีจำนวนเทศบาลทั้งสิ้นจำนวน 149 แห่ง แบ่งเป็น

2.4.1 เทศบาลนคร จำนวน 12 แห่ง

2.4.2 เทศบาลเมือง จำนวน 86 แห่ง

2.4.3 เทศบาลตำบล จำนวน 51 แห่ง



ภาพที่ 2.4 เงื่อนไขในการจัดตั้งเทศบาลและประเภทของเทศบาล

หมายเหตุ. ได้มี พ.ร.บ. เปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ทำให้สุขาภิบาลที่เคยมีอยู่เดิม จำนวน 981 แห่ง (ก่อนวันที่ 25 พฤษภาคม 2542) ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลโดยปริยาย นอกเหนือเงื่อนไขการจัดตั้งเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้น

3. โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี (โกวิท พงงาม, 2552, น. 192)

3.1 สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาลจะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล

3.1.1 สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

3.1.1.1 สภาเทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด 12 คน

3.1.1.2 สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด 18 คน

3.1.1.3 สภาเทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด 24 คน

3.1.2 สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่งและรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ การประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบและเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

3.2 คณะเทศมนตรี

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีและเทศมนตรี อีก 2 - 4 คน ตามฐานะเทศบาล กล่าวคือ

3.1.1 กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน

3.1.2 กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

3.3 พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงาน พนักงานเทศบาลจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปริมาณงาน

3.3.1 พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีการแบ่งหน่วยงานของเทศบาลออกเป็น 6 ส่วน (ระเบียบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ว่าด้วยการกำหนดส่วนการบริหารของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519) เพื่อที่จะให้บริการแก่ประชาชน ได้ดังนี้

3.3.1.1 สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาล และและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาลของเทศบาล (โรงรับจำนำ)

3.3.1.2 ส่วนคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรียนและที่ดิน ภาษีป้าย ฯลฯ งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาลตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้ในงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.3.1.3 ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชนการป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน และฌาปนสถานสาธารณะ ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น ซึ่งรวมเรียกว่า การประกอบการค้าอันจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เทศบาลแห่งที่มีรายได้เพียงพอก็จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นเอง เช่น โรงพยาบาลของเทศบาลนครเชียงใหม่ นอกจากนี้แล้วเทศบาลเล็ก ๆ ก็จัดให้มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศูนย์บริการสาธารณสุข

3.3.1.4 ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมือง และงานสาธารณสุขโรค งานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง งานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

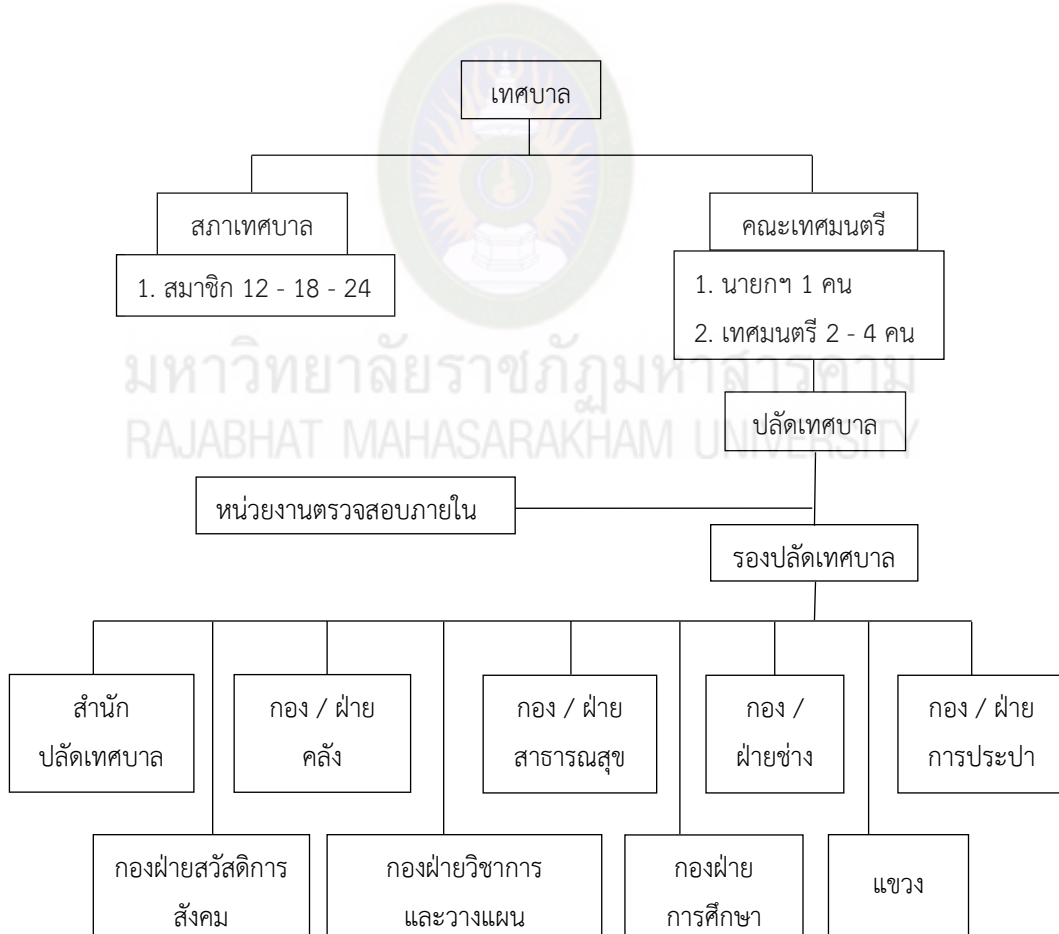
3.3.1.5 ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการให้บริการ และจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนการจัดเก็บผลประโยชน์ในการนี้

3.3.1.6 ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านการศึกษาระดับของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ อาจจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนก หรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล แต่หากงานใดยังไม่มีความจำเป็นจะต้องแยกจัดเป็นส่วน การบริหารงานต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้หรือเทศบาลใด มีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนใดได้ก็อาจจัดเป็นส่วนต่างหากก็ได้ตามหลักเกณฑ์ ข้างต้นโดยอนุโลม

3.3.2 อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

ปกติสภาเทศบาลจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

3.3.2 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ที่เลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะระดับต่าง ๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด กล่าวคือ

3.3.2.1 หน้าที่บังคับหรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติซึ่ง ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, น. 143 - 145) ได้สรุปแบ่งหน้าที่ตามฐานะของเทศบาล ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.4 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบลตามข้อ 1 - 7 และมีหน้าที่เพิ่มอีก ดังนี้	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง ตามข้อ 1 - 12 และมีหน้าที่เพิ่มอีก ดังนี้
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	1. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	2. กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา	
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	5. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ	
7. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	6. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	
8. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	7. ไม่มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น	
9. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	8. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม	
	9. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
10. ให้มีตลาด ทำเทียบเรือ และท่าข้าม	10. บำรุงและส่งเสริม การทำมาหากินของราษฎร	
11. ให้มีสุสานและฌาปน สถาน	11. ให้มีและบำรุงการ สงเคราะห์มารดา และเด็ก	
12. บำรุงและส่งเสริมการทำ มาหากินของราษฎร	12. ให้มีและบำรุง โรงพยาบาล	
13. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำ การพิทักษ์และรักษาคน เจ็บไข้	13. ให้มีการสาธารณสุขการ 14. จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็น เพื่อการสาธารณสุข	
14. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	15. จัดตั้งและบำรุง โรงเรียน อาชีวศึกษา	
15. ให้มีและบำรุงทางระบาย น้ำ	16. ให้มีและบำรุงสถานที่ สำหรับกีฬาและ พลศึกษา	
16. เทศพาณิชย์	17. ให้มีและบำรุง สวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ	
	18. ปรับปรุงแหล่งเสื่อม โทรมและรักษา ความสะอาด เรียบร้อยของท้องถิ่น	
	17. เทศพาณิชย์	

3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน มีความเป็นอิสระ โดยวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างรวดเร็ว โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลสุขทุกข์และให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณจากส่วนกลางและจากการบริหารจัดการรายได้ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเอง แต่ต้องเป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

3.2 ความเป็นมาของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

อุดม เขยกิจวงศ์ (2545, น. 32 - 33) ได้กล่าวถึง องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จากการศึกษาสภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย ที่ 222 / 2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรส่วนรวม อันจะเป็นทางนารราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้นนั้น ต่อมาในวันที่ 1 มีนาคม 2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ 2) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกัน เช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาการณยิ่งขึ้นและให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการ เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบล และให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาการณในขณะนั้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างไรก็ตามสภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท 0309 / ว 438 ลงวันที่ 29 กันยายน 2509 หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท 0309 / ว 99 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2510 และหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท 0309 / ว 10898 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2510 ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากขึ้นตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2537 มาตรา 6 และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดย พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยสำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา องค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้นตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 และยกฐานะสภาตำบล ซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดย พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2537 เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อ และเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยสำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา องค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไปและให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สินสิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542

(ฉบับที่ 3) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญในหมวด 9 ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น มาตรา 258 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นซึ่งโครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 นั้น มีสมาชิกสภาและกรรมการบริหารจำนวนหนึ่งเป็นโดยตำแหน่งดังนั้นจึงมีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวให้สมาชิกสภาทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและให้คณะกรรมการบริหารมาจากความเห็นชอบของสภาในกลางปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2546 โดยมีการยกเลิกชื่อเรียก “คณะกรรมการบริหารและกรรมการ บริหาร” โดยให้ใช้ชื่อ “คณะผู้บริหาร” และชื่อเรียก “ประธานกรรมการบริหาร” เปลี่ยนเป็น “นายก องค์การบริหารส่วนตำบล” “รองประธานกรรมการบริหาร” เปลี่ยนเป็น “รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล” เปลี่ยนชื่อเรียก “ข้อบังคับตำบล” เป็น “ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล” และยกเลิก ไม่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะผู้บริหาร

โกวิท พวงงาม (2548, น. 15 - 17) กล่าวถึง การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในการปรับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้งในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546 หลังจากเพิ่มมีการแก้ไขเพิ่มพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลไปเมื่อกลางปี พ.ศ. 2546 แต่การแก้ไขกฎหมายในช่วงกลางปี พ.ศ. 2546 ได้มีความพยายามในการเสนอให้มีการแก้ไขที่มาของฝ่ายบริหารของ อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ของประชาชนแล้วครั้งหนึ่งโดยวุฒิสภาได้แก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญในกฎหมายที่ผ่านการพิจารณา ของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมาโดยได้แก้ไขให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรง จากประชาชนแต่เมื่อร่างกฎหมายกลับมาสภาผู้แทนราษฎร ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วย และได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าว และร่างกฎหมายที่ผ่านการ พิจารณาของกรรมาธิการร่วมได้ยืนยันตามร่างที่ผ่านการพิจารณาของวุฒิสภา คือ กำหนดให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อเสนอเข้าสู่สภาผู้แทน ราษฎร อีกครั้งปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบร่างกฎหมายที่เสนอให้นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจึงตกไปในช่วงเวลาดังกล่าวแต่ความเคลื่อนไหว จากหลายฝ่ายที่ต้องการให้มีการแก้ไขที่มาให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่หยุดนิ่งสาเหตุที่สำคัญของการเคลื่อนไหวนี้น่าจะเกิดจากการ เปิดช่องไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ในมาตรา 285 ซึ่งกล่าวถึง องค์ประกอบที่มา

ของสภาท้องถิ่นและที่มาของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาได้ 2 ทางทางแรกมาจากมติของสภาท้องถิ่นทางที่สองมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นเมื่อกฎหมายรัฐธรรมนูญเปิดช่องก็ได้มีการเคลื่อนไหวให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงครั้งแรกเมื่อช่วงปี พ.ศ. 2543 โดยสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทยซึ่งได้อ้างถึงปัญหาของโครงสร้างเดิมที่เป็นอยู่ที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภาท้องถิ่นนั้นเป็นโครงสร้างที่มีปัญหาเพราะ 1) โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล 2) การเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีบ่อยครั้ง 3) โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาลซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นที่มาของการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารในเทศบาลและการเรียกร้องดังกล่าวก็มาประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. 2543 เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายที่กำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนแต่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้ทุกเทศบาลมีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมีเพียงเทศบาลนครและเทศบาลเมืองเท่านั้นสามารถเลือกตั้งนายกเทศมนตรีทางตรงได้

ความสำเร็จของฝ่ายเทศบาลเป็นจุดประเด็นให้เกิดการเคลื่อนไหวในฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และ ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2546 ก็มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นไทยเมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม 3 ฉบับหนึ่งในสามฉบับได้แก่พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ คือ การกำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นนับตั้งแต่การประกาศให้กฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้ แล้วผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบของไทยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเหมือนกันทั่วประเทศ

3.3 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 40 สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยในวรรคสองอาจจัดตั้งกันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 41 สภาตำบลที่ได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบลตามมาตรา 40 ให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่ได้ประกาศ จัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้นไป บรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ และเจ้าหน้าที่ ของสภาตำบลตามวรรคหนึ่ง

ให้โอนไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล บทบัญญัติตามมาตรา 41 ทวิ สภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเขตติดต่อกัน ภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น โดยให้นำมาตรา 40 และมาตรา 41 มาบังคับใช้โดยอนุโลมสภาตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น โดยทำประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้กำหนดเขตใหม่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทยด้วยตามมาตรา 41 ทรีให้นำมาตรา 41 และมาตรา 42 วรรคสองและวรรคสามมาบังคับใช้กับการรวมตามวรรคหนึ่ง โดยอนุโลมองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 43 และองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งบัญญัติตามมาตรา 44

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกจากราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น บัญญัติตามมาตรา 45

3.4 หลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบลเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) (พ.ศ. 2546) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่น้อยในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน สามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 150,000 บาท ไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

3.4.1 เกณฑ์การแบ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 3 ขนาด

3.4.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 20 ล้านบาทขึ้นไป

3.4.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6 - 20 ล้านบาท

3.4.1.3 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท

3.4.2 หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการแบ่งขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ คือ (โกวิท พวงงาม, 2548, น. 151 - 153)

- 3.4.2.1 เกณฑ์ระดับรายได้
- ขนาดใหญ่
- 1) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาทเป็น อบท.
- 2) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาทเป็น อบท. ขนาด
- กลาง
- 3) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาทเป็น อบท.
- ขนาดเล็ก
- 3.4.2.2 เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร
- 3.4.2.3 เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม
- 1) จำนวนพื้นที่
- 2) จำนวนประชากร
- 3) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
- 4) จำนวนโรงฆ่าสัตว์
- 5) จำนวนตลาดสด
- 6) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
- 7) จำนวนโรงเรียน
- 8) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก
- 9) จำนวนโรงแรม
- 10) จำนวนศาสนสถาน
- 11) จำนวนสถานพยาบาล
- 12) จำนวนศูนย์การค้า
- 13) การประกาศให้ อบท. เป็นเขตควบคุมอาคาร
- 14) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยความสะอาด
- ความเป็นระเบียบ
- 15) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการป้องกันบรรเทา
- สาธารณภัย
- 16) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านกำจัดขยะ
- และสิ่งปฏิกูล
- 17) จำนวนโครงสร้างราชการ
- 18) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- 3.4.2.4 เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 1) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
- 2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
- 3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
- 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ

3.4.2.5 เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล

- 1) หลักนิติธรรม
- 2) หลักคุณธรรม
- 3) หลักความโปร่งใส
- 4) การมีส่วนร่วมของประชาชน
- 5) หลักความรับผิดชอบ
- 6) ความคุ้มค่า

3.5 การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

3.5.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 6 คน และในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอายุคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้งตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีวาระการดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดการประชุม และงานอื่นใดตามที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายและสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.5.1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.5.1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบังคับงานงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3.5.1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาตำบลระเบียบและข้อบังคับของทางราชการผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

3.5.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้งก่อน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้ารับหน้าที่ ต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติภายใน 30 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ นายอำเภอแจ้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำนโยบายแจ้งเป็นหนังสือส่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนภายใน 7 วัน รวมทั้งต้องจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย ที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

3.5.2.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ 1 คน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบ ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
- 2) ส่งอนุญาตอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) แต่งตั้งและถอดถอนรององค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- 5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

3.5.2.2 นายองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ก่อนเข้ารับหน้าที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่ต้องมีการลงมติหากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

2) อำนาจหน้าที่ตามมาตรา 35 / 5 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 กำหนด ไว้ดังนี้

2.1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2.2) ส่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของนายองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

4) นายองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบล มอบหมายมีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริงตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุมแต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ถูกยุบตามมาตรา 53 หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎรนายองค์การบริหารส่วนตำบล จำต้องดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองคการ
บริหารส่วนตำบล เป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล
ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองคการบริหารส่วน
ตำบลแต่งตั้งไว้ เป็นผู้รักษาราชการแทนนอกจากนั้นนายกองคการบริหารส่วนตำบล สามารถมอบ
อำนาจในการสั่งอนุญาตอนุมัติให้รองนายกองคการบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนได้

3.5.2.3 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดแบ่งโครงสร้าง
การบริหารงานออกเป็น (วิเศษฐ์ ทวีเศรษฐ์, สุขุม นวลสกุล, และวิทยา จิตนุพงศ์, 2543, น. 487)

1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เกี่ยวกับ
งานบริหารทั่วไป งานธุรการงานพิมพ์ติด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการ
การตราข้อบังคับตำบล งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล
งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับงานอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2) ส่วนโยธาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ เขียนแบบ
ถนนอาคารสะพาน แหล่งน้ำฯ งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการงานควบคุมอาคารงานก่อสร้าง
และซ่อมบำรุงอาคารสะพานแหล่งน้ำงานควบคุมการก่อสร้างงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3) ส่วนการคลังทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน
การฝากเงิน การเก็บ รักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษีงานเกี่ยวกับการโอน
เงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำ
บัญชี ทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4) ส่วนอื่น ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

3.6 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552
มาตรา 67 กล่าวถึง อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

3.6.1 อำนาจหน้าที่ที่ต้องทำขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.6.1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกรักษาความสะอาด
ของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3.6.1.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

3.6.1.3 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.6.1.4 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.6.1.5 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

3.6.1.6 คຸ້ມครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 3.6.1.7 บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม
 อันดีของท้องถิ่น

3.6.1.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
 3.6.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 3.6.2.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
 3.6.2.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 3.6.2.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 3.6.2.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

3.6.2.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 3.6.2.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 3.6.2.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 3.6.2.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ
 ของแผ่นดิน

3.6.2.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 3.6.2.10 ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 3.6.2.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 3.6.2.12 การท่องเที่ยว
 3.6.2.13 การผังเมือง

3.6 สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กำหนดให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยปฏิบัติงานภายใต้
 องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ โดยให้มีการจัดองค์กรย่อยบริหารงาน
 ภายในตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานส่วนตำบล กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
 มีมากน้อยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดขนาดยึดถือ ในปี พ.ศ. 2542 ได้มี
 การเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ 3) พ.ศ. 2542 (กฎหมาย
 มีผลใช้บังคับวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2542) โดยแก้ไขโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่
 คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จะประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของราษฎรหมู่บ้านละ 2 คน
 (กรณีท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดประกอบด้วยหนึ่งหมู่บ้านให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหาร
 ส่วนตำบล จำนวน 6 คน และกรณีที่มี 2 หมู่บ้านให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ

3 คน) กรณีดังกล่าวนี้จะไม่สมาชิกที่เป็นโดยตำแหน่งอีกต่อไป พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ให้อำนาจนายอำเภอแต่งตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นประธานสภารองประธานสภาอีกคนหนึ่ง และเลขาธิการสภาอีกคนหนึ่ง ประธานรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีนับแต่วันที่ได้เลือกเป็นประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารนั้น ให้เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการบริหารและเลือกสมาชิกอีก 2 คน เป็นกรรมการบริหาร

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะเพื่อให้ทันต่อการแก้ไขปัญหาและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุข และสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม สารถกระทำได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหา วิถีชีวิต จารีตประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นนั้น

4. เมืองพัทยา

เมืองพัทยา เป็นการปกครองท้องถิ่นของไทยรูปแบบหนึ่งที่ได้เคยทดลองใช้การจัดการปกครองแบบผู้จัดการเมือง (City Manager) เพียงแห่งเดียวมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 จนถึงปัจจุบัน 2542 เหมือนกับเมืองในหลายเมืองของสหรัฐอเมริกา โดยจัดให้ผู้บริหารมาจากการว่าจ้าง ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพ ปลอดจากการเป็นนักการเมือง

4.1.1 เมืองพัทยาในปัจจุบัน ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 โครงสร้างเมืองพัทยาคลายรูปแบบเทศบาล โดยให้มีการเลือกตั้งนายกเมืองพัทยาโดยตรง

4.1.1.1 การบริหารเมืองพัทยาในปัจจุบัน (2543 จนถึงปัจจุบัน)

เมืองพัทยา ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา ปี 2542

โกวิท พวงงาม, (2552, น. 314 - 316) เมืองพัทยา ตาม พ.ร.บ.

ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา ปี 2542 ได้กำหนดรูปแบบไปจากเดิม ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา ปี 2521 มาเป็นการให้มีการเลือกตั้งนายกเมืองพัทยาโดยตรงจากประชาชน โครงสร้างการบริหารเมืองพัทยา จึงประกอบด้วย

1. สภาเมืองพัทยา ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 24 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา และสภาเมืองพัทยาให้มีประธานสภา เมืองพัทยา 1 คน รองประธานสภาเมืองพัทยา 2 คน แล้วเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง และให้มีหน้าที่ดำเนินการประชุมและดำเนินกิจการอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับเมืองพัทยา
2. นายกเมืองพัทยา ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตเมืองพัทยา ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และนายกเมืองพัทยาสามารถแต่งตั้งรองนายกเมืองพัทยา จำนวนไม่เกิน 4 คน

3. คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายก

เมืองพัทยา

3.1 มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

3.2 มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

3.3 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

และ

3.4 มีชื่อในทะเบียนบ้านในเขตเมืองพัทยาเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับถึงวันสมัครรับเลือกตั้ง หรือเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเมืองพัทยาในวันสมัครรับเลือกตั้งและได้เสียภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดินหรือกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ให้เมืองพัทยาในปีที่สมัครหนึ่งปี

4.1.1.2 นายกเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเมืองพัทยาให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบัญญัติ และนโยบาย

2) สั่งอนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเมืองพัทยา

3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเมืองพัทยา เลขานุการนายกเมืองพัทยา ผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยา ประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษา

4) วางระเบียบเพื่อให้งานของเมืองพัทยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย หรือตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายกเมืองพัทยา หรือนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี

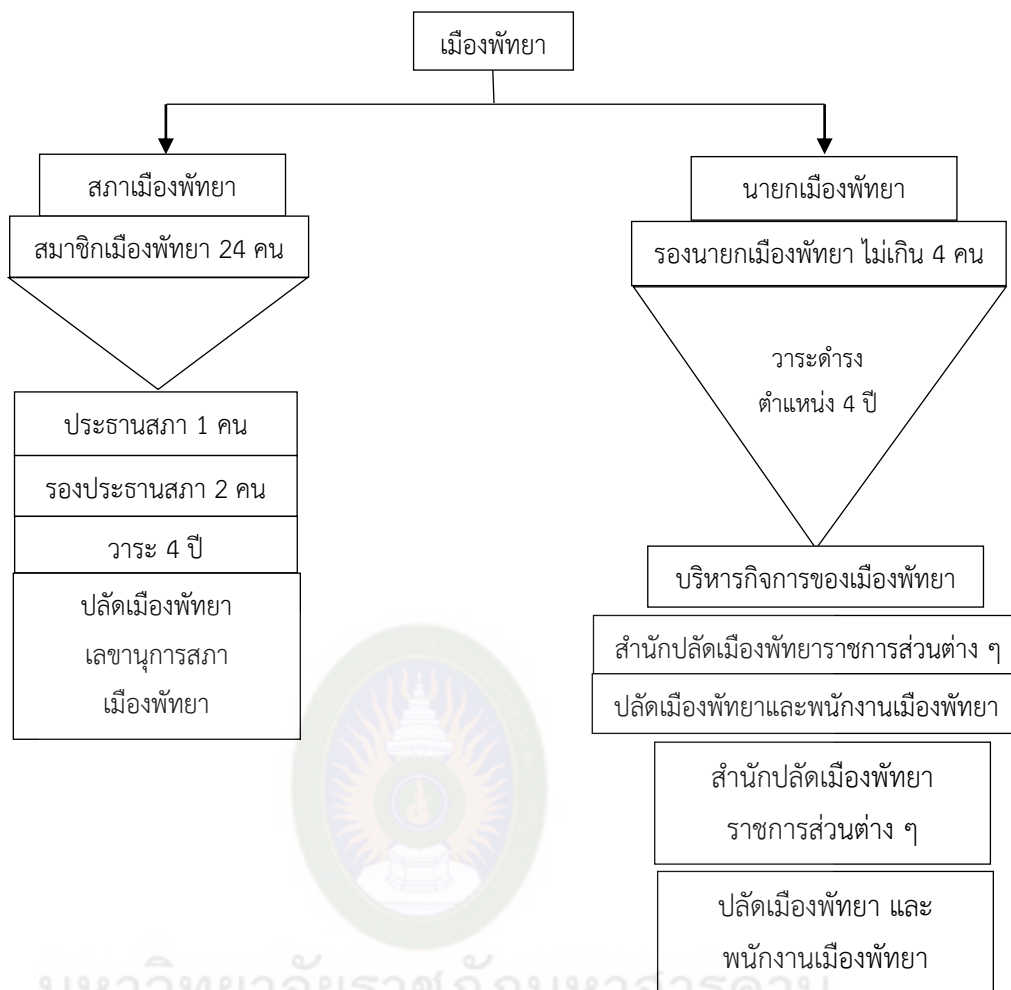
สำนักปลัดเมืองพัทยา ให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเมืองพัทยาและลูกจ้างเมืองพัทยา รองจากนายกเมืองพัทยาและทำหน้าที่เป็นเลขานุการสภาเมืองพัทยา มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดประชุม และงานอื่นตามที่สภาเมืองพัทยามอบหมาย

4.1.1.3 การแบ่งส่วนราชการเมืองพัทยา เมืองพัทยาแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

1) สำนักปลัดเมืองพัทยา

2) ส่วนราชการอื่น ตามที่นายกเมืองพัทยาประกาศกำหนด

โดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างการบริหารเมืองพัทยา (พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา 2542)

4.1.1.4 อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา

- 1) การรักษาความสงบเรียบร้อย
- 2) การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 3) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 4) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- 5) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- 6) การจัดการจราจร
- 7) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- 8) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการบำบัดน้ำเสีย
- 9) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 10) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ
- 11) การควบคุมอนามัยและความปลอดภัยในร้านจำหน่ายอาหาร

โรงแรมสรรพ และสถานบริการอื่น

- 12) การควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 13) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- 14) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นของเทศบาล

นครหรือของเมืองพัทยา

5. กรุงเทพมหานคร

5.1 โครงสร้างกรุงเทพมหานคร

โครงสร้างกรุงเทพมหานครปัจจุบันเป็นไปตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งประกอบด้วย

5.1.1 สภากรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีสภากรุงเทพมหานครที่มีสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงและสภากรุงเทพมหานครจะมีประธานสภาทม. 1 คน รองประธาน กทม. อีกไม่เกิน 2 คน ซึ่งสภา กทม. เลือกจากสมาชิกสภาโดยให้ดำรงตำแหน่งวาระละ 2 ปี

5.1.1.1 อำนาจหน้าที่ของสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) มีดังนี้
สภากรุงเทพมหานครเป็นองค์กรที่ประชุมของกรุงเทพมหานคร
เกี่ยวกับกิจการในอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ได้รับความเห็นชอบจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่

- 1) การตราข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร
- 2) ควบคุมการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร โดย
 - 2.1) การตั้งกระทู้ถามผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ในเรื่องใด ๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่กรุงเทพมหานคร

2.2) สมาชิกกรุงเทพมหานครจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดสามารถเข้าชื่อกันเพื่อเสนอญัตติขออภิปรายทั่วไป เพื่อให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความเห็นในปัญหาอันเกี่ยวกับการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

3) ตราข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของสมาชิกสภา
กรุงเทพมหานคร

4) ตราข้อบังคับการประชุมเกี่ยวกับการเลือกและการปฏิบัติ
หน้าที่ของประธานสภากรุงเทพมหานคร รองประธานสภาฯ การตั้งคณะกรรมการสามัญและกรรมการ
วิสามัญของสภากรุงเทพมหานคร วิธีการประชุม การเสนอและการพิจารณาข้อบัญญัติ ฯลฯ และกิจการอื่น
อันเป็นอำนาจหน้าที่ของสภากรุงเทพมหานคร

5.1.2 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

5.1.2.1 การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีผู้ว่าราชการคนหนึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร
ซึ่งราษฎรเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยตรงและลับ

1) ผู้มีสิทธิเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จะต้องมี
คุณสมบัติตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528
และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13 ซึ่งก็เป็นคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกกรุงเทพ
มหานคร

2) ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ว่ากรุงเทพมหานคร
จะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 14 และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 16 เช่นเดียวกับผู้มีสิทธิสมัคร
รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร

3) การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จะทำได้ต่อเมื่อ
มีการประกาศพระราชกฤษฎีกากำหนดให้มีการเลือกตั้ง ซึ่งระบุวันเลือกตั้งและระยะเวลาในการสมัคร
รับเลือกตั้งไว้ด้วย

4) การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบัน
เป็นไปตามพระราชบัญญัติเลือกตั้งสมาชิกสภากรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2531 ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติคล้ายกับการเลือกตั้งใหม่ภายใน 90 วัน และผู้ได้รับการเลือกตั้งอยู่
ในตำแหน่งโดยเริ่มนับวาระใหม่ เป็นไปตามมาตรา 47

6) ตามมาตรา 48 ให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครดำรง
ตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้ง และให้มีการมอบหมายในหน้าที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครภายในเจ็ดวัน
นับแต่วันเลือกตั้ง

5.1.2.2 อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ทั่วไปตามพระราชบัญญัติ
ไว้ในมาตรา 49 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ดังนี้

1) เร่งกำหนดนโยบาย และบริหารราชการเขตกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมาย

2) สั่ง อนุญาต อนุมัติเกี่ยวกับราชการของกรุงเทพมหานคร
3) แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งตามมาตรา 55 ได้กำหนดให้มีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เกิน 4คน ตามลำดับที่ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครจัดไว้ ทำหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ตามที่ผู้ว่าฯ มอบหมาย คำสั่งแต่งตั้งรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา

3.1) ฉะนั้นจะเห็นได้ว่ารองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มิได้เป็นตำแหน่งที่มาจากการเลือกตั้งเหมือนกับดั่งที่เคยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ที่ถูกยกเลิกไป

3.2) นอกจากรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครยังมีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนเลขาธิการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และแต่งตั้งถอดถอนผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษาหรือคณะที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือเป็นคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติราชการ ใด ๆ ได้อีกด้วย

4) บริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

5) วางระเบียบเพื่อปรับปรุงงานของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

6) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติของกรุงเทพมหานคร

7) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และกฎหมายอื่น ๆ

8) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นได้กำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด นายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี แล้วแต่กรณีโดยอนุโลม ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครจะได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

8.1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการประธานสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการรองประธานสภากรุงเทพมหานคร ประธานที่ปรึกษา และที่ปรึกษาเป็นข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมืองและต้องนำ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมืองมาใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นด้วยเท่าที่

ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือประธานสภากรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการการเมือง ตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าว จากบุคคลซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือประธานสภากรุงเทพมหานครพิจารณาเห็นสมควร แต่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง และต้องนำบัญชีมาตรา 51 ที่กำหนดข้อห้ามสำหรับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้แก่บุคคลดังกล่าวด้วย

8.2) เมื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือประธานสภากรุงเทพมหานครผู้แต่งตั้งข้าราชการการเมืองแล้วแต่กรณีพ้นจากตำแหน่งผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นข้าราชการการเมืองก็ต้องพ้นจากตำแหน่งด้วย นอกจากนี้บุคคลดังกล่าวยังต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง หรือเมื่อกระทำการอันต้องห้ามตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 51 หรือถูกสั่งให้ออกตามคำสั่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร หรือประธานสภากรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด โดยมีความผิดหรือไม่มีความผิดก็ตาม ตามบทบัญญัติในมาตรา 58

8.3) ส่วนเจ้าหน้าที่ฝ่ายประจำกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร และข้าราชการสามัญ รวมทั้งลูกจ้างกรุงเทพมหานคร มีปลัดกรุงเทพมหานครเป็นหัวหน้ารับผิดชอบควบคุมดูแล และดำเนินงานราชการประจำของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร กำกับเร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างของกรุงเทพมหานคร รองจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

5.1.3 เขตและสภาเขต

กรุงเทพมหานคร แบ่งการปกครองออกเป็นเขต มีฐานะคล้ายกับการปกครองระดับอำเภอ ซึ่งแต่ละเขตจะจัดองค์กรใน 2 ส่วน ประกอบด้วยสำนักงานเขต และสภาเขต

5.1.3.1 สำนักงานเขต

สำนักงานเขตเป็นองค์การบริหารของเขต มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานปกครอง การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การดำเนินเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา การดูแลและรักษาให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือที่กฎหมายอื่นกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย

1) สำนักงานเขตมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขต และจะให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตคนหนึ่งหรือหลายคนสำหรับช่วยสั่งหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการเขตก็ได้

1.1) ผู้อำนวยการเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1.1.1) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายอำเภอ
- 1.1.2) อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ว่าการเขต
- 1.1.3) อำนาจหน้าที่ซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครหรือปลัดกรุงเทพมหานครมอบหมาย
- 1.1.4) ในกรณีที่เป็นการสมควร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครอาจสั่งให้สำนักงานเขตใดปฏิบัติหน้าที่แทนสำนักงานเขตอื่นทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ และจะให้ผู้อำนวยการเขตใดเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่นั้นก็ได้ แต่ต้องประกาศสั่งการดังกล่าวในราชกิจจานุเบกษา

5.1.3.2 สภาเขต

ในเขตหนึ่ง ๆ มีสภาเขตเป็นองค์กรที่ประชุมของเขต ประกอบด้วยสมาชิกสภาเขตซึ่งมาจากการเลือกตั้งมีจำนวนอย่างน้อยเขตละ 7 คน ถ้าเขตใดมีราษฎรเกินหนึ่งแสนคนก็มีสมาชิกสภาเขตในเขตนั้นเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคนต่อจำนวนราษฎรทุก ๆ หนึ่งแสนคนเศษของหนึ่งแสน ถ้าถึงห้าหมื่นหรือกว่านั้นให้นับเป็นหนึ่งแสน

1) จำนวนสมาชิกสภาเขตที่แต่ละเขตพึงมีต้องคำนวณตามเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละเขตตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรซึ่งกระทรวงมหาดไทยประกาศครั้งสุดท้ายก่อนวันที่ประกาศให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเขต และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต้องประกาศจำนวนสมาชิกสภาเขตที่จะทำการเลือกตั้งในแต่ละเขต

2) อายุสภาเขตมีกำหนดคราวละ 4 ปี เริ่มตั้งแต่วันเลือกตั้งสภาเขตหนึ่ง ๆ มีประธานสภาเขตคนหนึ่ง และรองประธานสภาเขตคนหนึ่ง ซึ่งสภาเขตเป็นผู้เลือกจากสมาชิก สภาเขต ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

3) สภาเขตต้องมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งตามวันเวลาที่สภาเขตกำหนด

4) ภายในสิบห้าวันนับแต่วันเลือกตั้งสมาชิกสภาเขต ผู้อำนวยการเขตต้องนัดให้สมาชิกสภาเขตมาประชุมครั้งแรก

5) การประชุมสภาเขตต้องมีสมาชิกมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด จึงจะถือเป็นองค์ประชุม และในการประชุมสภาเขตจะพิจารณาเรื่องอื่นที่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ไม่ได้

6) ในการประชุมสภาเขต ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และ / หรือผู้ที่ผู้อำนวยการเขตมอบหมายมีหน้าที่เข้าร่วมประชุมสภาเขตและมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง แสดงความเห็นเกี่ยวกับกิจการในหน้าที่ได้ แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

7) สภาเขตมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

7.1) ให้คิดเห็นและสังเกตเกี่ยวกับแผนพัฒนาเขต
ต่อผู้อำนวยการเขตและสภากรุงเทพมหานคร

7.2) จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาเขต ทั้งนี้ตามที่กำหนดในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรืองบประมาณรายจ่าย

7.3) สอดส่องดูแลติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขต เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราษฎร

7.4) ให้คำแนะนำหรือข้อสังเกตแก่ผู้อำนวยการเขต เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือแก้ไขการบริการประชาชนในเขต หากผู้อำนวยการเขตไม่ดำเนินการใด ๆ โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ทราบ สภาเขตต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพิจารณาดำเนินการต่อไป

7.5) ให้คำปรึกษาตามที่ผู้อำนวยการเขตร้องขอ

7.6) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกระทำการเพื่อพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันเกี่ยวข้องกับงานของสภาเขต ทั้งนี้ตามที่กำหนดในข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

7.7) หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎหมายหรือที่สภากรุงเทพมหานครมอบหมาย

7.8) กรุงเทพมหานครต้องจัดให้มีงบประมาณเพื่อการพัฒนาเขตตามความเหมาะสม ซึ่งการใช้จ่ายงบประมาณดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาจัดสรรจากสภาเขตตาม (2)

7.9) ผู้อำนวยการเขตต้องอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการประชุมและวิธีการอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาเขต

5.1.4 อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มาตรา 89 โดยต้องปฏิบัติตามกฎหมายอื่นที่ว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ ด้วย คือ

5.1.4.1 การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

5.1.4.2 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

5.1.4.3 การควบคุมอาคาร

ที่อยู่อาศัย

5.1.4.4 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับ

5.1.4.5 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

5.1.4.6 การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5.1.4.7 การสาธารณสุขปโภค

5.1.4.8 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.1.4.9 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

5.1.4.10 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

5.1.4.11 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

5.1.4.12 การควบคุมความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

และการอนามัยในโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

5.1.4.13 การจัดการศึกษา

5.1.4.14 การสาธารณสุขการ

5.1.4.15 การสังคมสงเคราะห์

5.1.4.16 การส่งเสริมการกีฬา

5.1.4.17 การส่งเสริมการประกอบอาชีพ

5.1.4.18 การพาณิชย์ของกรุงเทพมหานคร

5.1.4.19 หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด อำเภอ เทศบาลนคร หรือตามที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย หรือที่กฎหมายระบุให้เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร

1) บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการบริหารส่วนกลางหรือราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคจะมอบให้กรุงเทพมหานครปฏิบัติก็ได้ โดยให้ทำเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือประกาศแล้วแต่กรณี ในกรณีที่ทำเป็นข้อบังคับหรือประกาศ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

2) กิจการดังกล่าวข้างต้น กรุงเทพมหานครต้องจัดทำในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้าจะจัดทำออกไปนอกเขตก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ

2.1) การนั้นจำเป็นต้องกระทำและเป็นการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครหรือเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครและ

2.2) ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภากรุงเทพมหานคร

และ

2.3) ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ว่าราชการจังหวัด
ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

3) กรุงเทพมหานครอาจทำกิจการร่วมกับบุคคลอื่นได้
โดยก่อตั้งบริษัทหรือถือหุ้นในบริษัทได้เมื่อ

3.1) บริษัทนั้น มีวัตถุประสงค์เฉพาะกิจการอันเป็น
สาธารณูปโภค แต่ทั้งนี้ไปกระทบกระเทือนถึงกิจการที่กรุงเทพมหานครได้กระทำอยู่แล้วก่อนวันที่
พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ใช้บังคับ และ

3.2) กรุงเทพมหานครต้องถือหุ้นส่วนเป็นมูลค่าเกิน
กว่าร้อยละ 50 ของทุนที่บริษัทนั้นจดทะเบียนไว้ ในกรณีที่มีกรุงเทพมหานคร ส่วนราชการ หน่วยงาน
ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอยู่ในบริษัทเดียวกันให้นับหุ้นที่ถือหุ้นนั้นรวมกัน
และ

3.3) สภากรุงเทพมหานครมีมติให้ความเห็นชอบ
ด้วยคะแนนเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภากรุงเทพมหานครทั้งหมด และ

3.4) ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
มหาดไทย

3.5) การเปลี่ยนแปลงจำนวนหุ้นที่กรุงเทพมหานคร
ถืออยู่ต้องได้รับอนุมัติจากสภากรุงเทพมหานคร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเมือง

การเมืองมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันกับการปกครองหรือการบริหารวางระเบียบกฎหมาย
เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์บำรุงสุขนั้นจำเป็นต้องอาศัยอำนาจคือการเมืองจึงจะดำเนินการได้สำเร็จ
แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองได้มีนักปราชญ์หรือผู้รู้ทางการเมืองทั้งไทยและต่างประเทศ อธิบายไว้ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการเมือง

อุทัย หิรัญโต (2524, น. 560) พจนานุกรมทางการเมืองของสหรัฐอเมริกา (Dictionary
of American Politics) ได้นิยามว่า การเมือง เป็นสาขาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบาย มีความเกี่ยวพัน
กับหน่วยงานและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการวางนโยบาย ทั้งนี้รวมถึงฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายอื่น ๆ
ทั้งหมด นอกจากหน้าที่การบริหารอย่างแท้จริงของฝ่ายบริหาร รวมตลอดไปถึงการเลือกตั้งและพรรค
การเมือง นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวพันกับผลงานทั้งปวงอันเกิดขึ้นจากกิจกรรมของรัฐบาลในภาวะ
ดังกล่าวอีกด้วย ในขั้นต้นย่อมถือว่าการเมือง คือ จุดมุ่งหมายของสาธารณชนและการบริหาร (การปกครอง)

คือวิธีการที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ทั้งนี้แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างสอดแทรกอยู่ระหว่างกลางของทั้งสองอย่างก็ตาม

ชลธิศ ธีระจิตติ (2551, น. 278 - 280) กล่าวว่า การเมือง หมายถึง การจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าหรือทรัพยากร โดยมีอำนาจที่เป็นที่ยอมรับกันมาทำให้เกิดการปฏิบัติตาม หรือการเมืองเป็นเรื่องของการที่คนกลุ่มหนึ่งใช้อิทธิพลต่อคนอีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่มีคุณค่าทางสังคมสิ่งที่มีคุณค่าทางสังคมในที่นี้มีหลายอย่าง เช่น อำนาจ ความศรัทธา นับถือ ความยุติธรรม ความนิยมชมชอบ ความอยู่ดีกินดี ความมั่งคั่ง ความรอบรู้ ทักษะ เป็นต้น ในความหมายนี้ การเมืองจะถูกตีกรอบเอาไว้เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์ในแบบการเมือง ซึ่งสามารถแยกออกจากความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบย่อยอื่น ๆ ของสังคมได้ เช่น ระบบวัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 116) พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้นิยามของคำว่า การเมือง คือ งานที่เกี่ยวกับรัฐ หรือแผ่นดิน เช่น วิชาการเมือง ได้แก่ วิชาที่ว่าด้วยรัฐ การจัดส่วนแห่งรัฐและการดำเนินการแห่งรัฐ

นงเยาว์ พิระตานนท์ (2541, น. 7) กล่าวว่า การเมืองเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจและการปกครอง ไม่ว่าจะสภาวการณ์ใดหรือสถาบันใด หากมีการต่อสู้แข่งขันกันเพื่อแสวงหาอำนาจที่เหนือกว่ากันแล้วก็เป็นการเมืองทั้งสิ้น นอกจากนี้การเมืองยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง การดูแลจัดการให้มนุษย์อยู่กันอย่างเป็นธรรมและเป็นระเบียบ การเมืองจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์และสิ่งที่ตั้งถามเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการปกครอง ซึ่งสามารถศึกษาและเรียนรู้ได้เช่นเดียวกับศิลปะและศาสตร์สาขาอื่นที่มีอยู่ในโลก

สุขุม นวลสกุล และวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ (2541, น. 1) กล่าวว่า การเมือง หมายถึง เรื่องการแข่งขันหรือการแสวงหาอำนาจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งสังคมหรือส่วนใหญ่ของสังคม

Say (1999, p. 4) กล่าวว่า การเมือง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Politics ที่อิงรากศัพท์มาจากคำว่า Polis ซึ่งเป็นภาษากรีก แปลว่า นครรัฐ อันเป็นการรวมตัวทางการเมืองแบบหนึ่งที่ใหญ่กว่าระดับครอบครัวหรือเผ่าพันธุ์ เช่น นครรัฐกรีกโบราณ ได้แก่ เอเธนส์และสปาร์ตา เป็นต้น

สรุปว่า การเมือง หมายถึง การแสวงหาอำนาจมีความเกี่ยวพันทางการเมืองการปกครอง รวมทั้งการจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์บำรุงสุขนั้น จำเป็นต้องอาศัยอำนาจ คือ การเมืองจึงจะดำเนินการได้สำเร็จ นอกจากนี้คำว่าการเมืองยังใช้ในความหมายที่ไม่ดี ไม่งามก็ได้ คือ หมายถึง การแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือการเอาชนะฝ่ายตรงกันข้าม

2.3.2 คุณลักษณะนักการเมืองที่พึงประสงค์

นักการเมืองหรือผู้ปฏิบัติงานทางการเมืองเป็นส่วนประกอบสำคัญของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองของประเทศ เพราะนักการเมืองเป็นบุคคลที่ประชาชนมอบอำนาจให้ทำหน้าที่แทนตน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักการเมืองจะต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเหมาะสมกับการได้รับ

ความไว้วางใจจากประชาชนเจ้าของอำนาจสำหรับคุณสมบัติของการเป็นนักการเมืองที่พึงประสงค์ ได้มีนักวิชาการให้ความเห็น ไว้ดังนี้

ลิขิต ธีรเวคิน (2529, อ้างถึงใน มติชน, 2544, น. 8) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะนักการเมืองที่สังคมต้องการมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. นักการเมืองที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งหมายความว่า เป็นผู้มีความเข้าใจหลักการ บริหารการปกครองแบบประชาธิปไตย มีความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบ้านเมือง เข้าใจหลักการ บริหารงานโดยเห็นความสามารถ ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
2. ต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ไม่คับแคบและต้องรับฟังความคิดเห็นที่กว้าง รับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ฝ่าย มีประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขอย่างเฉียบขาด ไม่สุดโต่ง ไปตามสมัยนิยมหรือลูกทุ่งจนเกินเลยสามารถประสานความรู้จากที่อื่นกับภูมิปัญญาของชาติ
3. ต้องเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมและศีลธรรม มีศีล มีสัตย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจริยธรรม และจรรยาบรรณทางการเมือง รักษาหลักการของความยุติธรรมและความถูกต้องไม่ทำลายหลักการ ปกครองแบบประชาธิปไตยที่สำคัญที่สุดต้องมีจิตวิญญาณความความเป็นประชาธิปไตย
4. ต้องสามารถอุทิศชีวิตเพื่อชาติแผ่นดิน ทุ่มเททุกอย่างเพื่อประโยชน์ ของสังคมและประเทศชาติ รักษาและปกป้องผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคนยากไร้ ไม่ฉ้อราษฎร์ บังหลวง มุ่งกอบโกยผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งอำนาจที่ครองอยู่
5. ต้องต่อสู้ในกระบวนการทางการเมืองอย่างเที่ยงธรรม ไม่ใช่เงินซื้อเสียง ไม่ใช่เงิน ชักจูงลูกพรรคจากพรรคอื่นมาเข้าพรรคตน ไม่โกงค่าตัวเพื่อที่จะหาเงินก้อนใหญ่เข้ากระเป๋า
6. ต้องสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่อารยะ ไม่สร้างกระบวนการทางการเมือง แบบน้ำเน่า การพูดจาต้องมีหลักฐาน มีข้อมูล มีทฤษฎี มีเหตุผลที่สำคัญต้องไม่สร้างภาพอับลักษณ์ ของนักการเมืองให้ปรากฏ เพราะจะทำให้ระบอบประชาธิปไตยเสื่อมความชอบธรรม
7. ต้องผดุงไว้ซึ่งหลักนิติธรรม รักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ไม่ตะแบง ตีความแบบศรีธนญชัย ลูบหน้าปะจมูก เลือกปฏิบัติ

แต่ที่สำคัญที่สุดระบบและสังคมจะต้องผลักดันให้บุคคลที่ไม่น่าพึงประสงค์ออกไปจาก วงการเหลือเพียงแต่บุคคลที่น่าพึงประสงค์ไว้ทำหน้าที่แทนประชาชนพร้อม ๆ กับกลไกการควบคุม ไม่ให้บุคคลเหล่านี้ออกนอกกรอบ

ลิขิต ธีรเวคิน (2545, น. 34) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะนักการเมืองที่พึงประสงค์ ไว้ว่า จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปกครองและการบริหาร เข้าใจลึกซึ้งถึงปรัชญาการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นหลาย ๆ ฝ่าย

มีจริยธรรมและศีลธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณทางการเมือง ไม่ทำลายหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อุทิศชีวิตเพื่อประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติ ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่มุ่งกอบโกยผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งอำนาจที่ครองอยู่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, น. 139 - 140) อธิบายถึง คุณลักษณะนักการเมืองที่พึงประสงค์จะต้องมีคุณภาพสูงมีคุณวุฒิที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารประเทศ มีคุณประโยชน์ทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตื่นตระหนกน้อยเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์เฉพาะหน้า มีลักษณะชีวิตที่ดี มีลักษณะพื้นฐานของการดำเนินชีวิตแบบเสมอต้นเสมอปลาย มีประวัติดี มีการดำเนินชีวิตตั้งแต่อดีตที่โปร่งใส ทั้งในชีวิตหน้าที่การงาน และมีชีวิตส่วนตัว มีคุณวาจา คุณกริยา มีวาทศิลป์ ไม่โกหก ไม่กลับกลอก ไม่ปลิ้นปล้อน สามารถพูดจา สื่อสารได้ดีกับบุคคลในทุก ๆ ระดับและที่สำคัญมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์จริงใจต่อประชาชนและประเทศชาติ

ปริญญา คงรอด (2553, น. 13) กล่าวถึง คุณลักษณะนักการเมืองที่พึงประสงค์ คือนักการเมืองต้องมีความผูกพันทางอุดมการณ์ (Ideological Commitment) มีจิตวิญญาณประชาธิปไตย และต้องเข้าใจว่าประชาธิปไตยนั้นเป็นกรรมวิธี (Means) เพื่อจุดมุ่งหมายบางอย่างและขณะเดียวกันก็เป็นสิ่งที่มิเป้าหมายบั้นปลาย (End) ที่มีคุณค่าในตัวเองปฏิบัติตามกรอบกติกาเพื่อรักษาไว้ซึ่งกระบวนการประชาธิปไตยต้องมีจริยธรรมทางการเมือง (Political Ethics) มีความรู้ทางการเมือง (Political Knowledge) ที่สำคัญจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องปรัชญาการเมือง มีประสาทสัมผัสทางการเมือง (Political Sense) ความสามารถในการเข้าใจนัยสำคัญทางการเมืองอันเกิดจากอุดมการณ์ทางการเมือง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์ทางการเมือง (Political Mood) ของสังคม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะนักการเมืองที่พึงประสงค์ หมายถึง ต้องเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ประชาธิปไตย ปฏิบัติตามกรอบกติกาเพื่อรักษาไว้ซึ่งกระบวนการประชาธิปไตย ต้องเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมทางการเมืองและศีลธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจริยธรรม และจรรยาบรรณทางการเมือง ไม่ทำลายหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย ซื่อสัตย์จริงใจต่อประชาชนและประเทศชาติผดุงไว้ซึ่งหลักนิติธรรมและรักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการบริหาร มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ไว้ดังนี้

2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหาร อีกคำหนึ่งคือ การ “การจัดการ” (Management) ใช้แทนกันได้ การบริหาร (Administration) เป็นศาสตร์ทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ คือ มีหลักเกณฑ์ที่มีทฤษฎีที่มีความเป็นวิทยาศาสตร์ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญหลายด้าน รวมทั้งทักษะการบริหารของฝ่ายบริหารว่ามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ การทำงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งฝ่ายบริหารต้องมีความรู้ และศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารให้ชัดเจน เข้าใจความหมาย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีนักบริหาร นักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะสามารถสรุป ได้ดังนี้

รังชัย สันติวงษ์ (2537, น. 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวตนและวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อรวมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ตลอดเวลาจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2539, น. 24) การบริหาร (Administration) มาจากภาษาละตินที่แปลว่า การรับใช้ การจัดการ การปฏิบัติภารกิจ การอำนวยความสะดวก ในการบริหารมักจะเน้นความหมายของการบริหารไปในแง่ของการรับใช้ เพราะถือว่าข้าราชการ คือ ผู้รับใช้ประชาชนมิใช่ เจ้านายของประชาชน

สมยศ นาวิการ (2539, น. 12) ให้ความหมาย ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อการทำงานระยะยาวขององค์การ ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์และควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจตอบประเมินโอกาสและ อุปสรรคภายใน สภาพภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมของบริษัท

สมาน รังสิโยภุชญา (2540, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็นเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล (2542, น. 64 - 72) กล่าวถึง กระบวนการการบริหาร ควรประกอบด้วย 10 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop Strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน
2. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาให้ระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
4. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง
5. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีวินิจัยสั่งการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนจรรยาบรรณในการบริหารที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี
6. การควบคุม (Controlling) การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดีและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา
7. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงานเข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกันข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงานคือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”
8. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ
9. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานให้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ การรายงานจะหมายถึง วิธีการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง
10. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 5) ให้ความหมาย การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

WOuchi (1971, p. 283) กล่าวว่า ทฤษฎีของการบริหารคือทฤษฎี Z ศึกษาการบริหาร ของธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาและได้มีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

1. การจ้างงานระยะยาว
2. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
3. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
5. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นการวัดผลอย่างชัดเจน
6. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
7. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

สรุปได้ว่า การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยคนอื่นด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งฝ่ายบริหารต้องมีความรู้และศึกษา ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานให้เข้าใจความหมายสามารถนำไปปฏิบัติได้ให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย

ประชาธิปไตย (Democracy) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าประชาชนมีสิทธิที่จะปกครองตนเองระบอบ การปกครองที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นระบอบการปกครองที่ถือว่าประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย ได้มีนักวิชาการกล่าว ไว้ดังนี้

2.5.1 ความหมายประชาธิปไตย

สุขุม นวลสกุล (2529, น. 3) กล่าวว่า ประชาธิปไตย คือ การปกครองที่สอดคล้องกับ ความต้องการของคนส่วนใหญ่

จรูญ สุภาพ (2534, น. 29) กล่าวว่า “ประชาธิปไตย” หมายถึง

1. ความปรารถนาที่ต้องการรักษาไว้ซึ่งความสำคัญของตนและความเสมอภาค ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
2. รูปแบบการปกครอง และวิถีชีวิตที่ถือเอาเสรีภาพเป็นหลักสำคัญ
3. การดำรงชีวิตเพื่อความผาสุกร่วมกันโดยมีเจตนารมณ์ของประชาชนเป็นเครื่อง นำทาง
4. การปกครองโดยเสียงของคนส่วนมาก โดยคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนน้อย

5. การเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถดำเนินการร่วมกันโดยไม่สูญเสียเสรีภาพตามที่แต่ละคนปรารถนา

กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย (2536, น. 18) ให้ความหมายของ “ประชาธิปไตย” ไว้ว่า เป็นการปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนโดยมีลักษณะสำคัญ คือ

1. ประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ และเป็นผู้ปกครองประเทศ
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยตรงหรือโดยอ้อม
3. ประชาชนมีความเสมอภาคกัน และมีสิทธิเสรีภาพตามกฎหมายกำหนด
4. ประชาชนมีอำนาจในการควบคุมรัฐบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม
5. ยึดเสียงข้างมากเป็นหลักในการปกครอง
6. เป็นการปกครองที่มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด นโยบาย

และการดำเนินการของรัฐต้องมุ่งประโยชน์กับคนส่วนใหญ่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) บัญญัติศัพท์ คำว่า “ประชาธิปไตย” ภายใต้อำนาจเรื่อง “ประชา” หมายความว่า ระบอบการปกครองที่ถือมติปวงชนเป็นใหญ่หรือการนับถือเสียงข้างมากเป็นใหญ่ หากแปลคำว่า “ประชาธิปไตย” มาจากภาษาอังกฤษว่า “Democracy” ซึ่งมาจากภาษากรีกโบราณว่า “Demokratia” ที่มาจากการผสมคำว่า Demos ซึ่งแปลว่า ประชาชน (The People) และคำว่า Kratein หรือ Kratos ซึ่งแปลว่า ปกครอง (To Rule) ดังนั้นโดยรากศัพท์ดั้งเดิม Demokratia หรือ Democracy จึงแปลว่า การปกครองโดยประชาชน (The Rule By the People หรือ Government by the People)

Ranney (1962, p. 172) ได้กล่าวว่า “ประชาธิปไตย” เป็นรูปแบบการปกครอง ซึ่งเป็นไปตามหลักการให้อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) ความเสมอภาคทางการเมือง (Political Equality) การปรึกษากับประชาชน (Popular Consultation) และการปกครองโดยเสียงข้างมาก (Majority Rule)

Liker (1969, p. 6) นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกันทำการศึกษาเอกสารสำคัญทางประวัติศาสตร์ 5 ชิ้น เพื่อค้นหาสาระของแนวคิดประชาธิปไตยจากเอกสารข้างต้น เขาพบว่า ประชาธิปไตย คือ การปกครองรูปแบบหนึ่งที่ผู้ปกครองมีความรับผิดชอบที่ต่อผู้ใต้ปกครอง เพื่อให้ผู้ใต้ปกครองทุกคนสามารถบรรลุถึงเงื่อนไขในการเคารพตัวเอง

Heywood (1997, p. 66) กล่าวว่า ประชาธิปไตย คือ ระบบการปกครองโดยคนจนและคนที่ด้วยโอกาส ประชาชนปกครองตนเองโดยตรงและต่อเนื่อง ตั้งอยู่บนหลักการของความเสมอภาค ยึดเสียงข้างมากหลักประกันในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ของฝ่ายเสียงข้างน้อย โดยการยับยั้งอำนาจอำนาจของฝ่ายเสียงข้างมากและผู้แทนที่มาจากเสียงของประชาชนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ประชาธิปไตย หมายถึง ระบบการปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ยึดเสียงข้างมากเป็นหลักในการปกครอง โดยคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนน้อยประชาชนมีความเสมอภาคกัน และมีสิทธิเสรีภาพตามที่กฎหมายได้กำหนด

2.5.2 หลักการของประชาธิปไตยต้นแบบ

หลักการของประชาธิปไตยต้นแบบ คือ ประชาธิปไตยในฐานะเป็นอุดมการณ์หรือลัทธิการเมือง ได้แก่ การยกย่องนับถือสิทธิเสรีภาพของบุคคล

วิทยากร เชียงกูล (2557, น. 6) ให้ความหมายหลักการประชาธิปไตย คือ หลักความเสมอภาค การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมที่มีอยู่จำกัด อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกกีดกันด้วยสาเหตุแห่งความแตกต่างทางชั้นวรรณะทางสังคม ชาติพันธุ์ วัฒนธรรมความเป็นอยู่ ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือด้วยสาเหตุอื่น ผู้คนในสังคมประชาธิปไตยมีความคิด ความเชื่อร่วมกันในเรื่องความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างบุคคล กล่าวคือ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เชื่อว่าทุกคนเป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่ว่าเขาหรือเธอผู้นั้นจะเป็นหญิงหรือชาย คนรวยหรือคนจน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2543, น. 3) กล่าวถึง หลักเสียงข้างมากในระบอบประชาธิปไตย ไว้ว่า ความเข้าใจของคนไทยทั่วไปที่มีต่อภาพลักษณ์ของประชาธิปไตยนั้น ก็คือ ในสังคมของคนหมู่มาก ต่างคนก็ต่างมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เกณฑ์ตัดสินอำนาจสูงสุดของความต้องการหรือ ความประสงค์ของคนในระบอบนี้ ก็คือ เสียงข้างมากของประชาชนนั่นเอง การตัดสินใจเช่นนี้เป็นเรื่อง สำคัญมาก เพราะหากตัดสินถูกก็ดีไป ถ้าตัดสินใจผิดก็อาจเกิดความเสื่อมความพินาศทุกอย่างทุกประการ การที่จะตัดสินใจผิดหรือตัดสินใจถูก ก็อยู่ที่ความเป็นคนดี มีปัญญา คือ มีคุณธรรม และมีความรู้ ความเข้าใจ เฉลียวฉลาด เป็นต้น

สรุปได้ว่า หลักการของประชาธิปไตยต้นแบบ หมายถึง หลักเสียงข้างมากในระบอบประชาธิปไตย หลักความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างบุคคล กล่าวคือ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เชื่อว่าทุกคนเป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่ว่าคนรวยหรือคนจน

2.5.3 รูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตย

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2546, น. 4) กล่าวว่า นักวิชาการ โดยทั่วไปนั้นยังนิยมจำแนก ประชาธิปไตยออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ 1) ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นอุดมการณ์ทางการเมือง 2) ประชาธิปไตยในฐานะของรูปแบบรัฐบาลหรือระบอบการปกครอง และ 3) ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมทางการเมืองโดยได้จำแนกประชาธิปไตยออกเป็น 3 รูปแบบ คือ ประชาธิปไตยแบบ (Madisonian Democracy) ประชาธิปไตยของปวงชน (Populistic Democracy) ซึ่งนับว่าเป็นประชาธิปไตยในอุดมคติและประชาธิปไตยแบบ (Polyarchal Democracy) เป็นทฤษฎีประชาธิปไตย

ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในโลกของความเป็นจริงในแง่ของระบอบประชาธิปไตยหรือรัฐบาลแบบประชาธิปไตยนั้น สามารถจำแนกได้เป็น 3 แบบใหญ่ ๆ คือ

1. ประชาธิปไตยแบบรัฐสภา (Parliamentary Democracy)
2. ประชาธิปไตยแบบประธานาธิบดี (Presidential Democracy)
3. ประชาธิปไตยแบบผสมกึ่งรัฐสภากึ่งประธานาธิบดี

Catt (1999, pp. 13 - 18) ในผลงานเรื่อง “Democracy in Practice.” ได้จำแนกประเภทของประชาธิปไตยเพื่อให้เห็นความแตกต่างของประชาธิปไตย เป็น 3 รูปแบบ

1. ประชาธิปไตยโดยตรง (Direct Democracy) มีลักษณะสำคัญ คือ ประชาชนออกเสียงลงประชามติเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับทางเลือกหรือปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่หยิบยกหรือเสนอขึ้นมาพิจารณา

2. ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) เป็นระบอบที่เน้นให้ประชาชนปรึกษาหารือกันในทุกแง่มุมในทางเลือกหรือปัญหาที่จะต้องตัดสินใจแล้วตกลงหรือตัดสินใจร่วมกันว่าจะเลือกหรือหาทางออกเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ อย่างไร

3. ประชาธิปไตยแบบตัวแทน (Representative Democracy) เป็นระบบที่ให้ประชาชนเลือกตัวแทนขึ้นมา เพื่อให้ทำหน้าที่ตัดสินใจแทนพวกเขา เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น

4. ประชาธิปไตยในบริบทโลกสมัยใหม่ ความเป็นประชาธิปไตยในระบบการเมืองการปกครองของประเทศหนึ่งประเทศใดในทางทฤษฎีและหลักการปฏิบัติแล้วหาได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะด้านโครงสร้างของบรรดาสถาบันหรือกระบวนการทางการเมืองแต่เพียงด้านเดียวแต่อีกส่วนหนึ่งความเป็นประชาธิปไตยโดยตรงของมันเองจะดำรงอยู่ได้ก็ด้วยอาศัยพลเมืองผู้มีสิทธิเสรีภาพภายใต้การรองรับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายสูงสุดของสังคมนั้นทำหน้าที่และรับผิดชอบมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในด้านต่าง ๆ ในอันที่จะสรรสร้างให้กระบวนการประชาธิปไตยเป็นเครื่องมือทางการเมืองที่ตอบสนองประชาชนในฐานะที่เป็นเจ้าของประเทศอย่างทรงประสิทธิภาพให้ประชาชนบังเกิดผลเป็นความสมบูรณ์พูนสุข กระทั่งบรรลุซึ่งความสามารถในการพัฒนาศักยภาพแห่งความเป็นมนุษย์ให้อย่างเต็มที่ Schumpeter (1934, อ้างถึงใน ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2543, น. 187)

สรุปว่า รูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตย สามารถจำแนกได้เป็น 3 แบบใหญ่ ๆ คือ

- 1) ประชาธิปไตยแบบรัฐสภา (Parliamentary Democracy) 2) ประชาธิปไตยแบบประธานาธิบดี (Presidential Democracy) 3) ประชาธิปไตยแบบผสมกึ่งรัฐสภากึ่งประธานาธิบดี

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงหลักธรรมาภิบาล ไว้ดังนี้

2.6.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

แนวความคิดเรื่องธรรมาภิบาล หรือที่เรียกว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีผู้พยายามที่จะให้คำนิยามความหมายของคำว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่าคือ ระบบการบริหารที่มีลักษณะอย่างใดกันแน่ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมคำนิยามของธรรมาภิบาลที่องค์กรหรือคณะบุคคลต่าง ๆ ที่พยายามส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ไว้ดังนี้

นฤมล ทับจุมพล (2541, น. 15) ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวงซึ่งวิญญูชนพึงมี และพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น เพราะถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการบริหารเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลยังเป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมืองโดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการมีธรรมาภิบาลช่วยในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศรัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพมีระบบที่ยุติธรรมมีกระบวนการกฎหมายที่อิสระระบบราชการมีฝ่ายนิติบัญญัติและสื่อที่มีความโปร่งใสรับผิดชอบ และตรวจสอบได้

สถาบันพระปกเกล้า (2544, น. 13) ให้ความหมายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง รูปแบบการกำกับดูแลที่ดีหรือหมายถึงการใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร โดยหัวใจของธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ การกำกับดูแลที่ดีมีความจำเป็นทั้งในภาครัฐและเอกชน ในกรณีภาครัฐจะเรียกว่า Good Political Governance ผู้เป็นเจ้าของคือประชาชน ซึ่งใช้สิทธิของตนเองเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภาเพื่อกำกับดูแลผู้บริหารคือรัฐบาล ให้บริหารประเทศในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ดังนี้ ธรรมในความหมายที่ 1 รูปธรรมนามธรรมทั้งหมด หรือสิ่งที่ไม่ใช่รูปธรรมนามธรรมแต่ก็เป็นธรรมชาติด้วย ก็รวมอยู่ในคำว่าธรรมธรรม ในความหมายที่ 2 หมายถึง กฎ ทั่วกฎของธรรมชาติ ที่มีอยู่ในธรรมชาตินั้น ๆ ธรรมในความหมายที่ 3 หมายถึง หน้าที่ที่สิ่งมีชีวิตต้องประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎของธรรมชาติ ธรรมในความหมายที่ 4 คือ ผลที่จะได้รับจากการทำหน้าที่

ไชยวัฒน์ คำชู (2545, น. 42 - 43) กล่าวว่า ธรรมนูญบาล หมายถึง การจัดการบริหารประเทศที่ดีทุกด้านและทุกระดับ ซึ่งรวมถึงการจัดระบบองค์กรและกลไกของคณะรัฐมนตรีส่วนราชการ องค์กรของรัฐและรัฐบาลที่ไม่ใช่ส่วนราชการ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น และภาคประชาชน มีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ และสอดคล้องกับความเสถียรของแต่ละภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินการทางการเมืองและเศรษฐกิจอยู่บนฉันทานุมัติอย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่าเสียงคนยากจนและคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟัง ในกระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 42) กล่าวว่า “ธรรมนูญบาล” เป็นคำที่ประกอบด้วยศัพท์ 2 ศัพท์ มาจากภาษาสันสกฤต คือ ธรรม กับอภิบาล “ธรรม” หมายถึง ความยุติธรรม คุณความดี ความจริง ความถูกต้อง กฎ กฎเกณฑ์ กฎหมาย “อภิบาล” หมายถึง บำรุงรักษา ปกครอง ปกป้อง หรือคุ้มครอง ดังนั้นธรรมนูญบาล จึงมีความหมายตามนัยนี้ว่าวิธีการปกครองที่นำไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืน อันได้แก่ ความรุ่งเรืองและความผาสุกของปวงชนทั้งปวง

บุษบก ชัยเจริญวัฒน์ (2546, น. 10) ให้ความหมาย ธรรมนูญบาล หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ประเวศ วะสี (2547, น. 1 - 2) กล่าวว่า ธรรมนูญบาล หมายถึง ความถูกต้อง (ธรรม) แห่งชาติ หรือธรรมนูญแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

1. ธรรมนูญในภาครัฐ (ทั้งการเมืองและระบบราชการ)
2. ธรรมนูญในภาคธุรกิจ (Corporate Good Governance)
3. ธรรมนูญภาคสังคม ความถูกต้องในภาครัฐและภาคธุรกิจมีลักษณะ 5 ประการ คือ
 - 3.1 มีความสุจริต
 - 3.2 มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
 - 3.3 มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 - 3.4 มีความร่วมมือกันทำความดี (ไม่ร่วมมือกันปล้นผู้อื่น)
 - 3.5 มีความเข้มแข็งทางปัญญา เรียนรู้และปรับตัวได้

สรุปได้ว่า ธรรมนูญฉบับนี้ หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีกระบวนการกำกับดูแลที่ดี โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร คือ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ในผลของการตัดสินใจ โดยยึดหลัก ความยุติธรรม คุณความดี ความจริง ความถูกต้อง ตามกฎเกณฑ์ ของกฎหมาย เพื่อนำไปสู่ความดีงามที่ยั่งยืนและความผาสุกของปวงชน ทั้งปวง

2.6.2 องค์ประกอบของธรรมนูญ

หลักธรรมนูญเป็นแนวความคิดที่ทั่วโลกให้ความสนใจมากแนวคิดหนึ่งในสถานการณ์โลก ปัจจุบันตั้งที่ธนาคารโลก มีข้อสรุปไว้ว่าหลัก Good Governance หรือวิธีการปกครองที่ดี องค์ประกอบของธรรมนูญเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกรอบเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางและวิธีปฏิบัติในการดำเนินงาน เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมที่เรียกว่าสังคมที่ประกอบด้วยธรรมเป็นสังคมที่ใช้หลักธรรมาธิปไตย มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี (2542, น. 27) ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 สำนักนายกรัฐมนตรีเมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเริ่มมีผลการบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งในระเบียบในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มีหลักสำคัญ 6 ประการ คือ

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย ให้มีทันสมัยเป็นธรรมให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำนาจของตัวบุคคล
2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามส่งเสริมให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยปรับปรุงกลไกการทำงานให้เกิดความโปร่งใสให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้
4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมเสนอแนะความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความเห็นการไต่สวนการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น
5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพ ในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า บริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, น. 2) จากรายงานผลการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2542 พบว่า องค์ประกอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการให้บริการของรัฐ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ประกอบด้วย กฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีได้ มีการปฏิรูประบบกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วโปร่งใสตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน

2. หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน หรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐเกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับส่วนราชการเป็นตัวอย่างที่ดีผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะ

3. หลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับและความพอใจจากผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของงานที่ปฏิบัติคุณภาพของงานทั้งด้านปริมาณความถูกต้องครบถ้วน รวมทั้งจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

4. หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

5. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ รวมถึงการประหยัดงบประมาณ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบจำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น หรือจำนวนข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ รวมถึงคุณภาพของการเข้ามามีส่วนร่วม

6. หลักคุณธรรม ประกอบด้วย การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลง คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้น มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด สังคมมีเสถียรภาพอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความมีระเบียบวินัย

สุดจิต นิमितกุล (2543, น. 13 - 14) องค์ประกอบในการเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีของกระทรวงมหาดไทย มี 11 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม ความยั่งยืน สิ่งที่ชอบธรรม ความโปร่งใส ความเป็นธรรมและความเสมอภาค ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ ความเสมอภาคทางเพศ ความอดกลั้นอดทน หลักนิติธรรม ความรับผิดชอบ และการเป็นผู้นำกับดูแลเป็นองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่มุ่งเน้นไปทางด้านบริหารการปกครองการพัฒนาและการกระจายอำนาจ โดยมีความหมาย ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและพลังการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการบริการประชาชน
2. ความยั่งยืน (Sustainability) มีการบริหารงานที่อยู่บนหลักการของความสมดุลทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศน์ และทรัพยากรธรรมชาติ
3. ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนประชาชนพร้อมที่จะยอมสูญเสียประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน
4. มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้
5. ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน
6. มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากร และมีวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน
7. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promotion of Gender Balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น
8. การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse Perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผลหาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้
9. การดำเนินการตามหลักธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม
10. ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่
11. การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชน หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน

ราชกิจจานุเบกษา (2545 ก, น. 1 - 2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย บทบัญญัติต่าง ๆ รวม 9 หมวด หมวดที่ 2 - 8 เป็นหมวดที่เกี่ยวกับวิธีในการปฏิบัติงานส่วนในหมวดที่ 1 เป็นการกำหนดขอบเขตความหมายของคำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวมซึ่งที่จะเป็นการชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการในการกระทำการกิจใดภารกิจหนึ่งว่าต้องมีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งเหล่านี้ คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งได้แก่การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result - Based Management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยการผลงาน (Performance Agreement) ในทุกระดับ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับรวมทั้งจัดระบบการวางแผนเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานแต่ละบุคคลที่เชื่อมโยงกับระดับองค์การ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ซึ่งได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูป One-stop service
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงานและโครงการทุกระยะ การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเองซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ราชกิจจานุเบกษา (2545 ข, น. 1 - 2) จากนั้นในสมัยของนายชวนหลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ก็ได้กำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 63 ง 10 สิงหาคม 2542 ในข้อที่ 4.2 ว่าในการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ควรจัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้นโดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล
2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส
4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศได้ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ
5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง
6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ราชกิจจานุเบกษา (2546, น. 2) เพื่อให้มีการนำหลักการในมาตรา 3 / 1 ไปใช้ในทางปฏิบัติ อันก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ต่อมาได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้น ดังที่มีเนื้อความในมาตรา 6 การบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล เป็นขั้นตอนในการบริหารงานในองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี เป็นหลักในการบริหารจัดการที่ดีใช้ได้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยนำหลักการเหล่านี้ มาใช้เป็นกลไกในการบริหารงานที่เป็นขั้นตอนในการทำงานทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างยั่งยืน

2.6.3 ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเข้มแข็งได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ส่วน เช่น มีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันจะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดีด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจึงจะเข้มแข็ง และสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตามเป้าหมาย แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลมีบทบาทในหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ได้มีการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานระดับท้องถิ่น นับว่าเป็นหลักการที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน และเพื่อลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2545, น. 5 - 9) กล่าวว่า กรอบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วย

1. ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการชี้นำองค์กร ต้องมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ มีระบบการกำกับดูแลและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือ

1.1 บทบาทหลักของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การสร้างความร่วมมือจากทุกส่วนในองค์กรทราบทิศทางการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว

1.2 ปรับปรุงระบบการบริหารให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมอบอำนาจการกระจายในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การบริหารงานแนวใหม่เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ เรียนรู้ร่วมกันจากความสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงาน การให้คำปรึกษาให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา

1.3 การจัดลำดับความสำคัญของการให้บริการประชาชน และมีการสร้างระบบความรับผิดชอบต่อที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง

1.4 มีการทบทวนสมรรถนะการทำงานทั้งในปัจจุบัน และแนวทางในอนาคต โดยการพิจารณาผลการดำเนินการและการขีดความสามารถในอนาคตว่าผลการดำเนินการเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากนั้นจึงนำผลการพิจารณาขีดความสามารถที่มีอยู่มาประเมินว่าท้องถิ่นมีความสามารถแค่ไหนในการที่จะรับรองความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

2. กำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติการให้มีตัวชี้วัดหลักของผลการดำเนินงาน และมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน

2.1 มีแผนปฏิบัติการและแนวทางการดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้มีการกำหนดตัวชี้วัดหลักของผลการดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของงานและแผนการในอนาคต

2.2 มีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงานระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ต้องใช้และเผยแพร่ให้พนักงานขององค์กรและประชาชนทราบทั่วกัน

2.3 มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เช่น ปลัด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน

2.4 เน้นการบริหารจัดทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โดยจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติการตามแผนได้สำเร็จรวมไปถึงการบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานได้อย่างพอเพียง

2.5 คำนึงถึงความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นมีการเตรียมการเพื่อรองรับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2.6 มีการกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายโดยใช้การเปรียบเทียบ (Benchmark)

3. การมุ่งเน้นประชาชนผู้รับบริการในการดำเนินงานของท้องถิ่นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนรวมทั้งคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีแนวทาง ดังนี้

3.1 เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงภาคเอกชนด้วย

3.2 มีกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงความคาดหวังของผู้รับบริการ

3.3 มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

3.4 มีช่องทางที่ประชาชนสามารถตอบรับหรือแสดงความคิดเห็นกลับมาได้ โดยการสื่อสารแบบสองทางกับประชาชน และการพบปะและเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ

3.5 มีกลไกการเข้าถึงความต้องการของประชาชน

3.6 นำข้อมูลที่ได้รับจากประชาชนมาเพื่อวางแผนการปรับปรุงการทำงาน

3.7 มีการจัดทำแผนการปรับปรุงการให้บริการประชาชน

3.8 มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการปรับปรุงการให้บริการ

3.9 การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและการทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

4. การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการข้อมูล มีการรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำ

ฐานข้อมูลที่จัดเก็บและประมวลผลอย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาใช้กำหนดทิศทางการทำงาน และมีระบบการรายงานที่สม่ำเสมอต่อเนื่องและทันการณ์

5. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ที่สอดคล้องกับระบบงาน และการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

5.1 มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจลงไปถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดริเริ่มและเพื่อให้พนักงานมีบทบาทมากขึ้นในการตัดสินใจ

5.2 มีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

5.3 มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

5.4 สร้างระบบแรงจูงใจ เช่น มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วัดจากผลงานอย่างแท้จริง

5.5 ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

5.6 มีระบบการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถสื่อสาร และแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

6. การบริหารจัดการกระบวนการ จะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

6.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

6.2 ปรับปรุงระบบการปฏิบัติราชการเพื่อลดระยะเวลาการทำงานร้อยละ 30 - 50

6.3 ออกแบบกระบวนการใหม่ให้สอดคล้องกับระบบงานและบทบาทภารกิจ

6.4 จัดตั้งศูนย์บริการร่วมในองค์กร เพื่อเป็นจุดรวมการให้บริการแก่ประชาชน

6.5 จัดทำแผนและมาตรการลดค่าใช้จ่าย

6.6 คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบ

6.7 จัดให้มีระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่นการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

6.8 แก้ไขระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการมอบอำนาจ การอนุมัติ การอนุญาต และการสั่งการให้เสร็จสิ้น ณ จุดให้บริการเดียวกัน

6.9 เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล เป็นกลไกการเข้าถึงความต้องการของประชาชน สามารถพัฒนาความเป็นอยู่และการทำงานไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพราะมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกคนสามารถร่วมฟังและร่วมตัดสินใจในโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขึ้นมา และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างเท่าเทียมกัน

สามารถตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้อีกทางหนึ่ง

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.7.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ถือกำเนิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 20 โดย Spearman แต่การวิเคราะห์สมัยนั้นยังเป็นวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนและเสียเวลาในการวิเคราะห์มาก การวิเคราะห์องค์ประกอบจึงยังไม่เป็นที่แพร่หลายในหมู่นักวิจัยสมัยนั้น จนกระทั่งมีการประดิษฐ์คอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ขึ้นมาใช้ในการช่วยวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้กระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบได้แพร่หลายออกไปในหมู่นักวิจัยกันอย่างกว้างขวาง (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, น. 71) ส่วนทาง Hair, et al. (2010, p. 250) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่มีประโยชน์มาก ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ศึกษาปัญหาที่ซับซ้อนในศาสตร์ทางพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประการ คือ 1) เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรแฝงที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรสังเกตได้ หรือวัดได้ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และ 2) เพื่อพิสูจน์ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการท่านอื่นได้กล่าวถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548, น. 4) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคที่จะจับกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มของ Factor เดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งอาจเป็นทั้งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงกันข้าม ตัวแปรแต่ละ Factor จะมีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ศิริชัย พงษ์ศิริชัย (2548, น. 396) กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการพิจารณาว่าตัวแปรทั้งที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (+) และทิศทางตรงกันข้ามกัน (-) เข้าด้วยกันแบบเชิงเส้นตรง (Linear Combination) จะสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า Factor หรือตัวแปรแทนกลุ่มในการวิเคราะห์แต่ละครั้งอาจมีหลาย Factor เพราะตัวแปรที่ใส่เข้าไปอาจถูกจัดไว้ในกลุ่มย่อยได้หลายกลุ่ม (Factor) และตัวแปรหนึ่ง ๆ อาจถูกจัดเข้าไปอยู่ในกลุ่มใด ๆ ได้มากกว่า 1 กลุ่ม ผู้วิจัยต้องแยกให้ชัดเจนกว่าตัวแปรนั้น ควรจะเป็นสมาชิกของ Factor ใด การหมุนแกนสุดท้ายจะได้ Factor ที่เป็นตัวแทนกลุ่มที่ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548, น. 64) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นกระบวนการรวมกลุ่มปัจจัยโดยนำตัวแปรที่พอจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่กำหนดจำนวนไว้มารวมอยู่ในกลุ่มปัจจัย

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549, น. 178) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis Techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ในการพัฒนาทฤษฎีหรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในการทดสอบหรือทฤษฎี

Coughlin and Knight (2007) กล่าวว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวเพื่อค้นหาว่าตัวแปรนั้นสามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง กระบวนการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวเพื่อจับกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มของ Factor เดียว ตัวแปรที่อยู่ Factor เดียวกันซึ่งอาจเป็นทั้งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงกันข้าม

2.7.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.7.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมและจัดรวมกลุ่มตัวแปรขึ้นใหม่

2.7.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จะใช้กรณีที่ผู้ที่ทราบผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันหรือคาดว่ามีความสัมพันธ์กันควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกันหรือกล่าวได้ว่าผู้วิจัย ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์กับสมมติฐานนั่นเอง

2.7.3 วัตถุประสงค์ของเทคนิค Factor Analysis

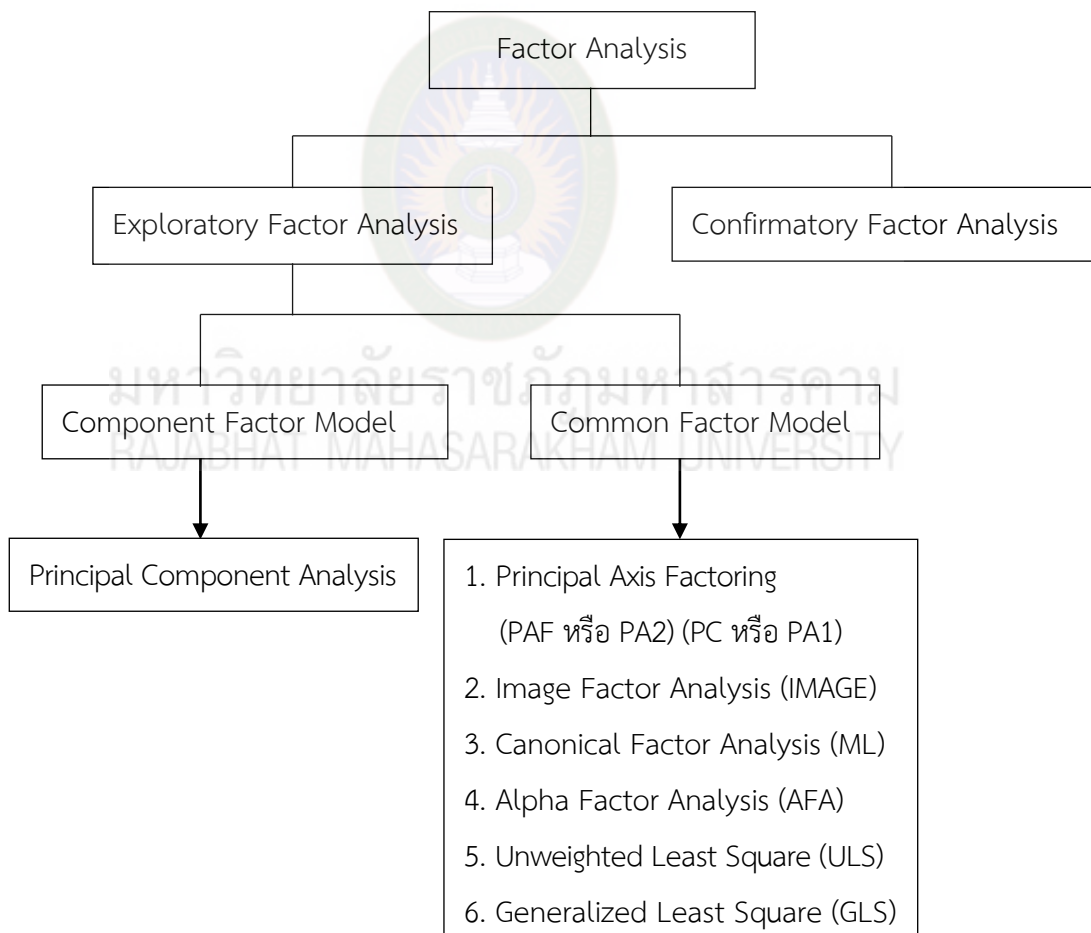
ศิริชัย พงษ์ศิริชัย (2548, น. 397), สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, (2548, น. 467 - 469), และ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548, น. 4) ได้มีความเห็นเหมือนเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

1. เพื่อปรับลดจำนวนตัวแปร กล่าวคือ จะนำตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากจะนำไปจัดกลุ่มปัจจัยเดียวกัน
2. การวิเคราะห์เพื่อยืนยันมาตราวัด (Confirm Factor Analysis เนื่องจากต้องการทดสอบว่าองค์ประกอบหนึ่ง ประกอบไปด้วยตัวแปร และแต่ละตัววัดในเรื่องที่ต้องการ
3. ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย (Multi Co – Linearity) เป็นการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งผู้วิจัยตัดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งออกไปจึงใช้ Factor Analysis

ในการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสำคัญไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่ (Factor) แล้วนำเอาไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป สรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1 เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่ทำได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึงทำให้ทราบว่าองค์ประกอบรวมอะไรบ้างโมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model: EFA

3.2 เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้างและตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่หรือสรุปได้ว่า เพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model: CFA ซึ่งเทคนิคของ Factor Analysis สามารถสรุป ได้เป็นรูปแบบ ดังนี้



ภาพที่ 2.7 Confirmatory Factor Analysis Model: CFA

2.7.4 ประโยชน์ของเทคนิค Factor Analysis

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, น. 123) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการวิจัย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือการวัด (Measurement Device) อย่างหนึ่งในการวัดองค์ประกอบซึ่งเป็นตัวแปรแฝง โดยการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างเป็นตัวแปรแฝงแล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการทดลอง

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548, น. 5) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมีประโยชน์ในการลดจำนวนตัวแปรใช้ในการแก้ไขปัญหาค่าการที่ตัวแปรอิสระทางเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) และประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ต้องการศึกษาทำให้ง่ายต่อการอธิบายความหมายของแต่ละปัจจัยเพื่อให้ประโยชน์ในการวางแผน

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548, น. 467 - 471) อธิบายประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรวมกลุ่มของตัวแปร กล่าวคือ เพื่อประโยชน์ในการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากไม่ว่าจะเป็นในเชิงลบหรือเชิงบวก ซึ่งต่างจากเทคนิคการวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis) ที่เป็นการจัดหมวดหมู่ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกเท่านั้น

2. เพื่อแก้ไขความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity Problems) คือ จำกัดการวิเคราะห์ทางสถิติบางอย่าง เช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ห้ามมิให้ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมาก ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องทำการทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมากหรือไม่ ($r \geq .754$) ซึ่งหากตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาก ผู้วิจัยอาจดำเนินการได้ 3 วิธี ได้แก่ การตัดตัวแปรหนึ่งออกไป การสร้างตัวแปรใหม่โดยการรวมตัวแปรสองตัวเข้าด้วยกัน โดยทำให้เป็นหน่วยที่เท่ากันหรือดำเนินการโดยจัดอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งจากตัวแปรหนึ่งด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

3. เพื่อกำหนดน้ำหนักเชิงสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาใช้ในการสร้างมาตรวัดประกอบ (Composite Measure) กล่าวคือ การรวมตัวแปรที่นำมาสร้างมาตรวัดนั้น ซึ่งผู้วิจัยทราบแล้วว่า มีตัวแปรอะไรบ้างแต่ไม่ทราบน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งหากให้น้ำหนักตัวแปรทุกตัวเท่า ๆ กัน จะทำให้ตัวแปรที่มีขนาดใหญ่กว่ากลืนความสำคัญของตัวแปรขนาดเล็ก ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว ต้องทำตัวแปรให้มีขนาดเท่ากัน เช่น Z - score หรือ T - score ซึ่งการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย

จะทำให้สามารถกำหนดน้ำหนักในแต่ละปัจจัยและน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่มีต่อปัจจัย (Factor Loading)

4. การยืนยันความถูกต้องของมาตรวัด

5. เพื่อยืนยันความถูกต้องของแบบแผนของการรวมกลุ่มตัวแปรและการให้น้ำหนักตัวแปรที่นำมาสร้างมาตรวัด (Confirmatory Factor Analysis)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายตัวแปร โดยรวมกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเนื่องจากเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่แล้วรวมตัวแปรที่สัมพันธ์กันมากไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร ต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันทำให้สามารถอธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบได้ตามความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ทำให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนได้ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นตามทฤษฎีปัญหาของการ์ดเนอร์ เป็นต้น

2. ลดจำนวนตัวแปรโดยการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน องค์ประกอบที่ได้ถือเป็นตัวแปรใหม่ที่สามารถหาค่าข้อมูลขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นได้ เรียกว่า Factor Score จึงสามารถนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ ต่อไป เช่น การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์ (Regression and Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การทดสอบสมมติฐาน T – test Z – test และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เป็นต้น

3. ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระทางเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือ การรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกันโดยการสร้างตัวแปรใหม่หรือเรียกว่าองค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

2.7.5 เงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548, น. 471), กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548, น. 11) และ ศิริชัย พงษ์ศิริชัย (2548, น. 397) ได้กล่าวถึง เงื่อนไขการวิเคราะห์ปัจจัย ไว้ดังนี้

1. ลักษณะของข้อมูลต้องเป็นข้อมูลตั้งแต่ระดับ Interval และ Ratio หากเป็นข้อมูลระดับ Nominal จะต้องให้เป็นตัวแปร Dummy

2. จำนวนข้อมูล (Case) ควรมีจำนวนมากกว่าตัวแปร 10 เท่า

3. Factor และ Error ในสมการต้องเป็นอิสระกัน
4. ข้อมูลไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงปกติ

2.7.6 ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Stevens (1992), Tabachnick and Fidell (2001, p. 309 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิ่งห้ช่างชัย, 2549, น. 177) ได้กล่าวถึง สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่องหรือมีค่าในมาตราระดับช่วง (Interval Scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
2. ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = 0.30 - 0.70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (Linear) เท่านั้น
3. จำนวนตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีมากกว่า 30 ตัวแปร
4. กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดใหญ่และควรมีมากกว่าตัวแปร ซึ่งมักมีคำถามว่าควรมากกว่า กี่เท่ามีบางแนวคิดที่เสนอแนะให้ใช้จำนวนข้อมูลมากกว่าจำนวนตัวแปร อย่างน้อย 5 – 10 เท่าหรืออย่างน้อยที่สุดสัดส่วนจำนวนตัวอย่าง 3 รายต่อ 1 ตัวแปร
5. กรณีที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) ตัวแปรแต่ละตัวหรือข้อมูลไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ แต่ถ้าตัวแปรบางตัวมีการแจกแจงเบ้ค่อนข้างมากและมีค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดผิดปกติ (Outlier) ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง

2.7.7 วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548, น. 8 - 13) ได้แบ่งขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัจจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) การหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) การคำนวณค่า (Factor Score)

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ การตรวจสอบทำได้ 2 วิธี ได้แก่ การตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยดูค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าใกล้ +1 และ -1 ถ้าตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นมีค่าใกล้ 0 ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์ วิธีที่ 2 โดยใช้สถิติ KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยเทคนิค Factor Analysis โดยถ้าค่า $KMO < .5$ ถือว่าข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ Bartlett's Test of Sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค Factor Analysis

ขั้นตอนที่ 2 การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) วัตถุประสงค์ คือ เพื่อหาจำนวน Factor ที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้หรือเป็นการดึงรายละเอียดจากตัวแปรมาไว้ใน Factor วิธีการสกัดปัจจัยที่นิยมที่สุด คือ วิธี Principal Component หรือ PCA ในขั้นนี้จะทำให้สามารถประมาณค่า Factor Loading ได้ โดยที่ค่า Factor Loading ได้ โดยที่ค่า Factor Loading จะเป็นค่าที่ใช้ในการพิจารณาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่จะอยู่ใน Factor เดียวกันในแต่ละ Factor ให้พิจารณาค่า Factor Loading ของแต่ละตัวแปรถ้า Factor Loading ของตัวใดมีค่ามาก (เข้าสู่ +1 หรือ -1) ควรจัดตัวแปรนั้นอยู่ใน Factor ดังกล่าวในกรณีที่ค่า Factor Loading มีค่ากลาง ๆ ทำให้ไม่แน่ใจว่าจะอยู่ใน Factor ใด ต้องทำการหมุนแกนต่อไปในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) วัตถุประสงค์เพื่อทำให้ค่า Factor Loading ของตัวแปรมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงจนกระทั่งทราบว่าด้วยตัวแปรนั้นควรอยู่ใน Factor ใด วิธีการหมุนแกนมี 2 วิธี ได้แก่ การหมุนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) หมุนแบบมุมแหลม (Oblique Rotation)

ขั้นตอนที่ 4 การคำนวณ Factor Score เมื่อสามารถจัดตัวแปรที่มีอยู่จำนวนมาก เหลือเป็นกลุ่มตัวแปรไม่ก็กลุ่มตัวแปรไม่ก็กลุ่ม สามารถคำนวณหาค่า Factor Score ของแต่ละ Case ได้ และถือว่า Factor เป็นตัวแปรใหม่ที่นำไปวิเคราะห์ ต่อไปนี้

ศิริชัย พงษ์ศิริชัย (2548, น. 418 - 419) ได้แบ่งวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด (Correlation Metric เพื่อเลือกตัวแปรที่สัมพันธ์กันสูงไปวิเคราะห์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสกัด (Initial Factor Extraction) หรือการหาปัจจัยขั้นต้นที่แทนกลุ่มตัวแปร ซึ่งทั้งสองแนวทาง ได้แก่ การหาปัจจัยที่มีความเชื่อว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันส่วน Common Factor เป็นการหาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกปัจจัย โดยเลือกปัจจัยที่มีค่า Eigen Value ได้ต่ำกว่า 1 มาใช้ ถ้าต่ำกว่า 1 แสดงว่าปัจจัยไม่สามารถอธิบายตัวแปรใด ๆ ได้เลย ถ้าผู้ใช้ไม่ต้องการหลาย ๆ ปัจจัย ให้พิจารณาจากค่า Percent of Variance และกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้โดยทั่วไปใช้ร้อยละ 25

ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) เป็นการแยกตัวแปรให้เห็นเด่นชัดว่าตัวแปรหนึ่ง ๆ ควรจัดอยู่ใน Factor ใด การหมุนปัจจัย คือ การหมุนแบบฉาก (Orthogonal Rotation) และการหมุนแบบแหลม (Oblique Rotation) จะพิจารณาใช้การหมุนแบบใดถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ให้ใช้การหมุนแบบมุมแหลมและถ้าคิดว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันให้ใช้การหมุนแบบฉาก

ขั้นตอนที่ 5 การให้ความหมายปัจจัยที่ได้ (Factor Meaning) ก่อนให้ความหมายแก่ Factor จะต้องเลือกตัวแปรน่าจะเป็นสมาชิกของ Factor นั้น ๆ มากที่สุด

1. ตัวแปรเข้าเป็นสมาชิกของ Factor เดียว โดยเลือก Factor ที่มีค่า Eigen Value หรือ Percent of Variance สูง ๆ และเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักมากใน Factor นั้น มากกว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักน้อยใน Factor อื่น

2. เลือกตัวแปรที่มีผลสูงต่อ Factor โดยอาจกำหนดค่า Factor Loading ไม่ต่ำกว่า 0.5

3. ให้ความหมายแต่ละปัจจัย โดยการตั้งชื่อกลุ่มตัวแปรตามคุณลักษณะตัวแปรที่ได้
ขั้นตอนที่ 6 การหาคะแนนของปัจจัย (Factor Score) เป็นการคำนวณหาค่าของ Factor หรือคะแนนของปัจจัย (Factor Score) เป็นคะแนนผสมของกลุ่มตัวแปรแต่ละปัจจัย โดยใช้สัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวมาเป็นน้ำหนักในการผสมตัวแปรทำให้ลดจำนวนตัวแปรที่นำไปวิเคราะห์ได้ในทางใดทางหนึ่ง วิธีการหาคะแนนปัจจัยมี 3 วิธี ได้แก่

1. วิธีของ (Ander – Rubin: AR)
2. วิธีการวิเคราะห์ถดถอย (Regression: REG) เป็นวิธีที่นิยมใช้มาก
3. วิธีการ (Bartlett: BART)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548, น. 427 – 489), กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548, น. 11) และ ศิริชัย พงษ์ศิริชัย (2548, น. 397) ได้กล่าวถึง วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบไปในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัว จากเมทริกซ์ความสัมพันธ์แบบง่าย (Simple Correlation) ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ศึกษา ซึ่งอาจตัดตัวแปรสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นน้อยออกจากการวิเคราะห์ได้

ขั้นตอนที่ 2 การสกัดปัจจัย คือ การหาปัจจัยที่สามารถแทนตัวแปรทั้งหมดได้อย่างเพียงพอ วิธีการสกัดปัจจัยมีหลายวิธี แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ การสกัดปัจจัยแบบสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) และกลุ่มการสกัดปัจจัยร่วม

1. องค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) เป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด วิธีนี้อาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูล จากนั้นการผสมที่ 2 ที่สามารถอธิบายความผันแปรได้มากที่สุด เป็นอันดับ 2 อธิบายการผันแปรของทุกตัวแปรได้ครบถ้วน ซึ่งองค์ประกอบหลักหลัง ๆ จะอธิบายได้น้อยลงตามลำดับและทุกองค์ประกอบไม่สัมพันธ์กัน การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักเป็นวิธีการลดข้อมูล (ตัวแปร) ให้น้อยลง โดยอาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูล เช่น เมื่อตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์เป็นเชิงเส้นตรงในทางบวกถ้าเรากำหนดความลาดชันของเส้นได้ก็จะทำให้สามารถกำหนดค่าตัวแปรตัวหนึ่ง เมื่อรู้ค่าตัวแปรอีกตัวได้เส้นที่ได้คือ แกนหลัก ถ้าจุดต่าง ๆ อยู่บนเส้นตรงแกนหลักทั้งหมดก็จะสามารถให้ข้อมูลของตัวแปรทั้งสองได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ทุกค่า แต่ถ้าจุดกระจายออกไปมากต้องอาศัยการเพิ่มขึ้นอีก 1 แกน ซึ่งแกน

ที่เพิ่มขึ้นนี้จะต้องมีจุดเริ่มต้นตั้งฉากกับแกนหลักสั้นที่สุดและทำให้ผลรวมของระยะทางยกกำลังสองมีค่าต่ำสุดค่าตัวแปรเพิ่มขึ้นก็ต้องเพิ่มเส้นแสดงสถิติเพิ่มขึ้นอีก นั่นคือ แกนหลักที่ได้สามารถอธิบายการผันแปรได้มากที่สุด หลักเกณฑ์ต่อไปเพื่ออธิบายการผันแปรที่เหลือให้ได้มากที่สุดค่าของการผันแปรที่อธิบายได้โดยแกนแต่ละแกนนี้เรียกว่า Eigen Value ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลยก็จะมีแกนอธิบายได้เพียง 1 ตัวแปร แต่ละแกนจะมีค่า Eigen Value สูงขึ้นเพราะอธิบายการผันแปรมากขึ้น

2. กลุ่มการสกัดปัจจัยร่วม (Common Factor) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการหลัก (Principal Axis Factoring) วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Squares) วิธีการกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) วิธีอัลฟา (Alpha) วิธีเงา (Image) วิธีต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ไม่ได้กำหนดค่าความร่วมมือให้ตายตัวเท่ากับ 1 แต่หาจากการประมาณโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรนั้นกับตัวแปรทุกตัวเป็นค่าประมาณของความร่วมมือครั้งแรก จากนั้นด้านคำนวณปัจจัยแล้วนำการประมาณได้ในครั้งหลังแตกต่างจากค่าคำนวณในครั้งก่อนน้อยลงแทบไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า วิธีการสกัดปัจจัยมีหลายวิธีที่จะกำหนดปัจจัยที่จะสามารถอธิบายผันแปรของตัวแปร ทั้งหมดได้อย่างเพียงพอการตัดสินใจว่าจะใช้ปัจจัยนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณจำนวนปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งตารางขั้นต้นและตอนปลาย การลงจุดปัจจัย กลับค่า Eigen Value จะช่วยไม่สามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การหมุนแกนวัตถุประสงค์ คือ เพื่อหาปัจจัยที่มีความหมายนั่นเอง คือ ปัจจัยที่มีความหมายชัดเจนก็ต่อเมื่อประกอบด้วยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยนั้น ๆ มากที่สุดหรือมีน้ำหนักต่อปัจจัยนั้น ๆ มากกว่าตัวแปรอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกปัจจัยนั้น ๆ การหมุนปัจจัยมี 2 รูปแบบได้แก่ การหมุนแบบฉาก และการหมุนแบบมุมแหลม การพิจารณาใช้การหมุนแบบใดขึ้นอยู่กับแนวคิดของผู้วิจัยว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ให้ใช้การหมุนแบบมุมแหลมและคิดว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันให้ใช้การหมุนแบบฉากแต่ก็ได้ให้ใช้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการจะเลือกใช้การหมุนแกนแบบใดนั้นสิ่งสำคัญ คือ ใช้วิธีที่ให้ปัจจัยที่ง่ายแก่การมีความหมายมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างคะแนนปัจจัยหลังจากได้ทำการคัดเลือกวิธีสกัดปัจจัยและการหมุนแกนแล้วและทราบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่มีการจับกลุ่มรวมกันเป็นปัจจัยอะไรบ้างแล้ว ผู้วิจัยอาจสนใจ ที่จะสร้างคะแนนจากปัจจัยเหล่านี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ เช่น ใช้ในการจัดอันดับหน่วยวิเคราะห์ตามค่าของปัจจัยหรือนำคะแนนไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุ วิธีการสร้างคะแนนปัจจัยมี 3 วิธีทุกวิธีจะคิดคะแนนปัจจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยเป็นวิธีการทั้ง 3 ได้แก่

1. วิธีการของ (Ander - Rubin: AR) จะสร้างคะแนนที่ไม่มีการสัมพันธ์กันโดยไม่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 แม้ว่าปัจจัยเดิมที่ใช้จะมีความสัมพันธ์

2. วิเคราะห์การถดถอย (Regression: REG) จะให้คะแนนที่มีค่าการผันแปร (Variance) เท่ากับความสัมพันธ์พหุ (R) ระหว่างคะแนนที่ประมาณและค่าของปัจจัยจริง

3. วิธีการบาร์แลทท์ (Bartlett: BART) เป็นวิธีการลดค่าผิดพลาดของการผันแปรให้น้อยที่สุด โดยการให้น้ำหนักกับตัวแปรที่มีค่ารวมกันต่ำน้อยกว่าตัวแปรที่มีค่ารวมกันสูงหรือให้น้ำหนักกับตัวแปรที่มีความเด่นเฉพาะสูงน้อยกว่าตัวแปรที่มีค่าความเด่นเฉพาะต่ำ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัจจัย มีขั้นตอนที่อยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ขั้นตอนที่ 2 การสกัดปัจจัย (Factor Extraction) ขั้นตอนที่ 3 การหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) ขั้นตอนที่ 4 การคำนวณ (Factor Score) ดังนั้น ในการนี้ จึงใช้ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนดังกล่าวมาดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ โดยดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จากแมทริกความสัมพันธ์แบบง่าย (Simple Correlation) ระหว่างตัวแปรทุกตัวในการสกัดปัจจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) เพราะจะได้ตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายความผันแปรได้มากที่สุดก่อน ซึ่งจะทำให้ทราบว่าจะองค์ประกอบไหนสำคัญที่สุดและยังเป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด ในขั้นตอนที่ 3 การหมุนแกนปัจจัยใช้การหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) เพราะมีแนวคิดว่าตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนในขั้นตอนสุดท้าย การคำนวณค่า Factor Score ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอย Regression

2.7.8 หลักเกณฑ์ในการตัดสินผลที่ได้จากการวิเคราะห์

ศิริชัย พงษ์วิชัย (2548, น. 416 – 418) ได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ Factor Analysis ไว้ดังนี้

1. การตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยออกจากกลุ่ม โดยตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน Factor ต่ำ คือ น้อยกว่าร้อยละ 50 ออกโดยไม่สนใจเครื่องหมาย

2. ค่าอิทธิพลรวมของ Factor ที่สกัดได้ทั้งหมดที่มีค่าตัวแปรแต่ละตัว คือ Commotion เป็นการอธิบายว่าจำนวน Factor ที่สกัดได้สามารถนำมาใช้อธิบายตัวแปรแต่ละตัวได้ดีเพียงใดหรือมีความหมายเพียงพอหรือไม่ที่จะแทนข้อมูลทั้งหมด หากมีค่าร้อยละสูงแสดงว่า Factor ที่สกัดได้มีความเพียงพอที่จะอธิบายตัวแปรทั้งหมด

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2548, น. 489) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการตัดสินผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยการแปรผล ไว้ดังนี้

1. จำนวนปัจจัยแต่ละปัจจัยต้องอธิบายได้มากกว่า 1 Eigen Value และปัจจัยต้องมีจำนวนน้อยกว่าตัวแปร

2. ความชัดเจนในด้านความหมายของปัจจัยที่มีจากตัวแปรที่มารวมกันเป็นปัจจัยนั้น น้ำหนักของตัวแปรมากกว่าน้ำหนักที่จะอยู่ในปัจจัยอื่นอย่างชัดเจน

3. ความครบถ้วนในการอธิบายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถอธิบายการแปรผัน (Variance) ได้ครบถ้วน โดยดูจากผลการประมาณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเมตริกความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นใหม่ (Reproduced Correlation Matrix) ค่า Communalities ถ้ามากกว่า 0.5 แสดงว่าแบบจำลองการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้เข้ากับข้อมูลได้ไม่ตีพอ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันต้องมีความสัมพันธ์กันสูง ตั้งแต่เริ่มแรกและต้องมีปัจจัยต้องง่ายต่อการตีความหาสถิติที่บ่งชี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ

4.1 การทดสอบบาร์แลทท์ (Bartlett Test of Sphericity) ค่าสถิติมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เพียงพอ

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างตัวแปร (Partial Correlation Coefficient) ถ้ามีค่าต่ำแสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง จึงเหมาะสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีข้อมูลสมมติฐานเบื้องต้นว่าตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน

4.3 มาตรฐานวัดความพอเพียงของการสุ่มของ Kaiser – Meyer – Measure of Sampling Adequacy: KMO) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบขนาดของผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่จากข้อมูล และค่าของผลรวมของสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงส่วนถ้าค่าของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เชิงส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ได้จากข้อมูลแล้ว มาตรฐานวัด KMO ก็จะมีค่าใกล้ 1 ค่าของ KMO ที่น้อยแสดงว่าข้อมูลที่ใช้อาจไม่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ปัจจัยค่าที่ดีมาก คือ .90 ขึ้นไป ค่าที่เหมาะสม คือ .80 - .89 ขึ้นไป ค่ากลาง ๆ คือ .70 - .79 ค่าที่แย่ คือ .60 - .69

4.4 มาตรฐานวัดความพอเพียงของการสุ่มตัวอย่าง (Measure of Sampling Adequacy: MSA) ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทุกคู่ที่เกี่ยวข้องกันจะพิมพ์ในแนวทแยงของเมตริกความสัมพันธ์ ด้านการวิเคราะห์ปัจจัยที่จะต้องมีความเหมาะสมสูงมาก ถ้าค่าใดต่ำกว่าตัดตัวแปรนั้นทิ้งไป

4.5 ค่าความร่วมกัน (Communality) คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุระหว่างตัวแปรตัวหนึ่งกับตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมด (X^2) ถ้ามีค่าต่ำควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์

สรุปได้ว่า ในการแปลผล การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรว่ามีค่าสูงใกล้ 1 หรือค่าต่ำใกล้ 0 แสดงตัวแปรนั้นมีค่าไม่เหมือนองค์ประกอบนั้น เครื่องหมายบวกและลบได้รับการพิจารณาด้วยว่ามีทิศทางความเหมือนในทิศทางใด

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารอำนาจและผลประโยชน์

อำนาจหน้าที่ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่งในองค์การทุก ๆ องค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารราชการ หรือองค์การธุรกิจจะขาดเสีย ซึ่งอำนาจหน้าที่ในการบริหาร มิได้ในการปฏิบัติงานหรือการบริหารใด ๆ ถ้าขาดอำนาจหน้าที่แล้วก็จะทำให้การทำงานนั้นเกิดความสับสนล่าช้า และขาดความมีประสิทธิภาพอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะได้มาโดยตำแหน่งที่เป็นทางการ ผู้มีอำนาจหน้าที่ย่อมเป็นผู้ตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่นั้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาได้และอำนาจหน้าที่นั้น จะต้องใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเท่านั้น อำนาจหน้าที่เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือทางการบริหารชนิดหนึ่ง และมีความสำคัญต่อการบริหารราชการและธุรกิจ คำว่าอำนาจ (Power) มีความเกี่ยวข้องกับคำว่า อำนาจหน้าที่ (Authority) ถึงแม้ว่าสองคำนี้จะมีความหมายใกล้เคียงกันแต่ก็จะไม่มี ความหมายเหมือนกันเลยทีเดียว อำนาจ (Power) คือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในการใช้อำนาจบังคับผู้อื่นให้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ตนต้องการ ส่วนอำนาจหน้าที่ (Authority) คือ อำนาจที่ถูกจัดวางในตำแหน่งเฉพาะโดยผู้บริหารในองค์การนั้น ๆ อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้มาโดย 1) ได้มาจากองค์การ และ 2) ได้รับการยอมรับจากบุคลากรอันเกิดจากสิทธิและความเหมาะสม องค์การมีโครงสร้างของอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการประกอบด้วยบุคคล กลุ่ม ทีม แผนก และส่วนงาน โดยดูจากความรับผิดชอบในหน้าที่ เมื่อบุคคลได้เข้าร่วมกับองค์การ พนักงานก็จะตระหนักถึงโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ และยอมรับสิทธิของผู้บริหารในการที่จะกำหนดทิศทางของนโยบาย

2.8.1 ความหมายของอำนาจหน้าที่

ได้มีนักวิชาการท่านต่าง ๆ ให้ความหมายของคำว่าอำนาจแตกต่างกันไป มีดังต่อไปนี้

Weber (1947, p. 152) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ คือ การแสดงความน่าเชื่อถือเกี่ยวเนื่องกันของสังคมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของเขาแม้จะมีอุปสรรค

Allen (1958) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นการรวมกันของอำนาจหน้าที่และสิทธิเพื่อให้เกิดความมั่นใจในอันที่จะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

Homans (1958, pp. 597 – 606) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเหมือนการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งกับผู้รับ ผู้ส่ง คือ บุคคลที่ใช้อำนาจ และผู้รับ คือ บุคคลที่รับความพยายามที่จะใช้อำนาจ

Fayol (1964) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า เป็นสิทธิที่จะออกคำสั่งและมีอำนาจที่จะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

French and Raven (1968, pp. 607 - 623) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะทำบางสิ่งที่เขาต้องการหรือความสามารถที่เขาจะสร้างสิ่งหนึ่งให้เกิดขึ้นหรือทำสิ่งนั้นให้เป็นไปตามความต้องการของเขา

Lukes (1980) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่าอำนาจ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งทำการตัดสินใจที่มีผลบังคับเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวม

Hodge and Anthony (1988) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า สิทธิเป็นทางการในการตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมเพื่อให้การตัดสินใจดังกล่าวมีผลในทางปฏิบัติ ทั้งนี้โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นทางการในองค์การ

Finkelstein (1996, pp. 150 - 167) ได้ให้ความหมายของอำนาจไว้ว่า อำนาจ คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ คำว่า อำนาจ ใช้ได้กับทั้งบุคคล กลุ่ม ทีม องค์การ และประเทศ

สรุปได้ว่า การออกคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยบุคคลคนหนึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่นั้น เพื่อให้บังเกิดผลต่อพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

2.8.2 การใช้อำนาจหน้าที่โดยผู้บริหาร

การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาท บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้บริหาร ถ้าหากการใช้อำนาจเป็นที่ยอมรับและยินยอมปฏิบัติตาม โดยสมาชิกในองค์การแล้ว ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้การใช้อำนาจที่ยังขึ้นกับตัวแปรที่สำคัญ เช่น แบบของผู้นำ บทบาทของผู้นำซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสมรรถนะในการใช้อำนาจหน้าที่และผลจากการใช้อำนาจหน้าที่

2.8.2.1 ผู้บริหารที่นิยมใช้อำนาจหน้าที่ โดยเน้นการลงโทษหรือใช้อิทธิพลมากเกินไป ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความหวาดกลัวต่อการถูกลงโทษ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมพลอยกระเทยไปด้วย เช่น การลงโทษทางวินัย ถ่าลงโทษหนักกว่าเหตุหรือไม่ยุติธรรมจะทำให้เกิดการต่อต้าน

2.8.2.2 ผู้บริหารที่นิยมใช้อำนาจหน้าที่ โดยเน้นการจูงใจหรือมนุษยสัมพันธ์และมีการชักจูงเอาใจใส่สนใจผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน การให้รางวัล เป็นเครื่องมือจูงใจในการตอบแทน การสร้างบรรยากาศเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและยอมปฏิบัติตามมากกว่าจะใช้อำนาจไปในทางบังคับควบคุมมากเกินไป ซึ่งปัจจุบันนิยมการใช้วิธีการบริหารเช่นนี้ ดังที่ Herbert A. Simon กล่าวว่า “ถึงแม้ว่าพฤติกรรมต่าง ๆ จะสามารถควบคุมได้ในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ก็ตาม แต่ผู้บังคับบัญชาส่วนมากมักชอบที่จะนำเอาวิธีการแนะนำ และแรงจูงใจไปใช้ปฏิบัติมากกว่า ทั้งนี้เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ที่ว่า

การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับความเป็นบทบาทของผู้บังคับบัญชา หากใช้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจหน้าที่ แต่เพียงอย่างเดียวไม่” (Simon, 1976, p. 127)

2.8.2.3 ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดมีอำนาจหน้าที่ ในลักษณะของการแนะนำและชักจูง สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการปรึกษาหารือถามปัญหา มากกว่าที่จะรอรับคำสั่งอย่างเดียวและในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างไรจึงจะอยู่ในแบบลักษณะของความเป็นผู้นำ

2.8.2.4 นอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้อำนาจหน้าที่โดยปราศจากอคติในการปฏิบัติควรใช้อำนาจ โดยยึดหลักความยุติธรรม เช่น ในการลงโทษทางวินัย การให้รางวัล การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และการวิเคราะห์ประเมินผลอยู่เสมอในการใช้อำนาจหน้าที่ของตน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมาและยอมรับข้อผิดพลาดด้วยความเต็มใจ

2.8.2.5 การใช้อำนาจหน้าที่จึงเป็นดาบสองคมที่ผู้บริหารทุก ๆ หน่วยงานต้องพึงสังวร เพราะถ้าการใช้อำนาจไปในทางที่ไม่ดีย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรและอาจทำให้เป้าหมายขององค์กร เบี่ยงเบนไปส่งผลเสียหายต่อหน้าที่การงานของตนด้วย เพราะฉะนั้นผู้บริหารก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ จะต้องหันกลับมาขอย้อนมองดูการปฏิบัติก่อนว่าทำได้ผลดีแค่ไหน

2.8.2.6 อำนาจ (Power) คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น ๆ คำว่า อำนาจใช้ได้กับทั้งบุคคล กลุ่ม ทีม องค์กรและประเทศ ตัวอย่าง เช่น กลุ่มหรือทีมภายในองค์กร อาจจะมีอำนาจที่จะแนะนำอย่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มอื่นหรือแผนกอื่น (วิเชียร วิทญูตม, 2554, น. 6 – 10)

สรุปได้ว่า อำนาจเป็นสิ่งไม่มีตัวตนในองค์กรแต่เป็นสิ่งที่กำหนดความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในองค์กรนั้น อำนาจจึงเป็นความจำเป็นสำหรับผู้บริหารและเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการใช้อำนาจการตัดสินใจหรือเป็นสิ่งชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามคำสั่งเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

2.8.3 ความสำคัญของอำนาจ (Importance of Authority)

อำนาจเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรทุกองค์การจำเป็นต้องมีอำนาจอยู่ได้ในองค์กร เพราะว่าหากขาดเรื่องอำนาจแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการสั่งการตามสายงานของการบังคับบัญชาการเชื่อฟังและการยอมรับระหว่างกันก็จะไม่มี การรวมกลุ่มและการประสานงานระหว่างกัน ก็ไม่มีผู้นำก็ไม่สามารถที่จะควบคุมสั่งการได้เลย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้กิจการของคนเกิดการประสานงานเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในเรื่องความสำคัญของอำนาจนี้ (Bierstedt, 1981, p. 735) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า “อำนาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับการริเริ่มของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นประการแรก เพื่อประกันความคงอยู่ของกลุ่มและทำให้บรรทัดฐานของกลุ่มมีผลใช้บังคับถ้าปราศจากอำนาจแล้วก็จะไม่มีองค์กรและไม่มีความเป็นระเบียบ

Berle (1992, p. 13) กล่าวว่า อำนาจเป็นสิ่งที่จกต้องจัดให้มีอยู่คู่กันไปกับองค์การ และก็เป็นการบรรยายที่จะเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของอำนาจที่มีอยู่ในองค์การให้ปรากฏเห็นเด่นชัดเป็นพิเศษได้ “แต่อำนาจก็ยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในทุกระดับขององค์การที่ประกอบขึ้นด้วยคน” ทำให้การทำงานในองค์การสามารถประสานงานระหว่างตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การได้เป็นอย่างดีและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ได้วางไว้

2.8.4 พื้นฐานของอำนาจ (Bases of Power)

การวิเคราะห์ที่รู้จักกันและใช้กันอย่างกว้างขวางของพื้นฐานของอำนาจ ก็คือ โครงร่างของ French and French (1959, pp. 150 - 167) ได้กล่าวถึง พื้นฐานเบื้องต้นของอำนาจของบุคคลในองค์การ โดยทั่วไปมี 5 อย่าง ประกอบด้วย อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจบีบบังคับ อำนาจจากความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิง

2.8.4.1 อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจตามกฎหมายส่วนใหญ่จะอ้างถึงความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งถูกยอมรับโดยความสามารถของตำแหน่งของบุคคลในองค์การ อันเนื่องมาจากตำแหน่งของผู้บริหารในลำดับชั้นต่าง ๆ ขององค์การ มีอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นลักษณะที่ผู้บริหารสามารถใช้ความถูกต้องของคำสั่งที่จะควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อในอำนาจของกฎหมายหากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารและเป็นผู้ที่มีอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ถ้าอำนาจหน้าที่นี้หมดสิ้นไปก็จะเป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.8.4.2 อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการให้รางวัล คือ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยพฤติกรรมปรารถนาได้รับรางวัลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้เป็นส่วนประกอบในการจูงใจให้ปฏิบัติตาม ด้วยการให้รางวัลในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เช่น การให้รางวัลรวมถึงตัวเงิน การเลื่อนขั้น การส่งเสริมหรือการสนับสนุน คำชมเชย หรือตัวงานที่ดีขึ้น การมอบหมายการงาน ความรับผิดชอบ การตอบแทนและการให้ความสะดวกแก่พนักงานด้วยการมีวันหยุดและอื่น ๆ อีก ผู้บริหารโดยรวมแล้วจะมีความสามารถในการให้รางวัล แต่ความสำเร็จในการที่จะเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของรางวัลเพื่อไปสู่ความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็แล้วแต่ทักษะของผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันไป

2.8.4.3 อำนาจแบบนี้สามารถทำได้โดยการลงโทษแทนที่จะให้รางวัล เช่น ผู้บริหารชูว่าจะไม่จ่ายเงินเพิ่มขึ้นให้โยกย้ายตำแหน่ง ลดขั้นเงินเดือน หรือปรับให้อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตาม

1) พนักงานจะมีการตอบสนองต่อคำขอและทิศทางที่ผู้บริหารใช้ควบคุมการจ่ายผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในแผนกที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจต่อพนักงานในแผนกนั้น ๆ และพนักงานก็จะตอบสนองต่ออิทธิพลของผู้บริหาร เพราะพวกเขามีความคาดหวังจากการได้รับรางวัล

2.8.4.4 อำนาจจากการบีบบังคับ (Coercive Power) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารปฏิเสธความต้องการรางวัลโดยผู้บริหารใช้การบีบบังคับอันเป็นการปฏิบัติ ซึ่งตรงกันข้ามกับอำนาจจากการให้รางวัล เพื่อเป็นการลงโทษและใช้ควบคุมบุคคลผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

1) ในการใช้อำนาจอาจจะใช้การบังคับอย่างตรงไปตรงมาหรืออย่างอ้อม ๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของลูกน้อง เมื่อลูกน้องมีพฤติกรรมที่ไม่น่าพึงปรารถนาให้มีความเกรงกลัวต่อการลงโทษ ถ้าหากพวกเขาไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติตามแนวปรารถนาให้มีความเกรงกลัวต่อการลงโทษ ถ้าหากพวกเขาไม่ปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์การ ผลจากความกลัวนี้ทำให้พนักงานมาทำงานตรงเวลาและรับผิดชอบในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี

2) การลงโทษอาจจะอยู่ในรูปแบบของการตรวจสอบใหม่ การให้งานที่ไม่น่าปรารถนาทำการควบคุมอย่างใกล้ชิด การออกกฎการทำงานที่เข้มงวด การตั้งเงื่อนไขที่จะไม่จ่ายเงินให้ และการลงโทษจากมุมมองอื่น ๆ ขององค์การ

3) อย่างไรก็ตามแม้อำนาจจากการบีบบังคับจะเป็นอำนาจที่มีประสิทธิภาพก็จริง แต่การลงโทษแบบนี้ ก็มีผลเสียอยู่ด้วยการลงโทษอาจจะส่งผลข้างเคียงที่ไม่พึงปรารถนา เช่น พนักงานที่ได้รับงานที่ต้องการตรวจสอบใหม่ซ้ำแล้วซ้ำเล่า ก็จะหาหนทางต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างจากสิ่งที่องค์การต้องการเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ เช่น การปฏิเสธงานการรายงานผลที่ผิดพลาด หรือการขาดงานบ่อย และอาจจะนำมาซึ่งความโกรธเคืองและความเป็นศัตรูระหว่างผู้บริหารกับพนักงานก็เป็นได้

2.8.4.5 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจความเชี่ยวชาญ คือ ความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นความสามารถเนื่องจากมีคุณวุฒิ มีความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความฉลาด หรือมีความรู้เฉพาะทาง ความเชี่ยวชาญของผู้ใช้ อำนาจนั้นมาจากปัจจัยสองประการ คือ จากความรู้ความสามารถและจากประสบการณ์ ซึ่งมาจากการเรียนรู้และศึกษาอบรม เช่น เป็นที่ปรึกษากฎหมาย เป็นแพทย์ เป็นสถาปนิก เป็นวิศวกร เป็นผู้เชี่ยวชาญเครื่องยนต์กลไก ฯลฯ อันเป็นสิ่งที่ควบคุมหรืออำนวยความสะดวกให้ทำงานสำเร็จได้ในขอบเขตหน้าที่ของพวกเขา ไม่ว่าจะพูดหรือกระทำหรือแสดงอะไรออกมาก็ตาม ก็จะแสดงถึงความรู้และประสบการณ์ที่ตัวเขามีอยู่ พนักงานที่อยู่ในองค์การก็สามารถสังเกตเห็นและเรียนรู้ได้จากพวกเขา ก็จะรู้สึกได้ถึงความเชี่ยวชาญและเกิดการยอมรับในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในความเชี่ยวชาญโดยปริยาย ยิ่งมีการควบคุมความรู้หรือข้อมูลได้มาก และข้อมูลนั้นมีความสำคัญมากเท่าไร แหล่งตัวเลือกที่จะได้มาก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น อำนาจจากความเชี่ยวชาญก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2.8.4.6 อำนาจอ้างอิง (Referent Power) เป็นอำนาจที่ได้มาจากการอาศัยฐานจากผู้อื่น เป็นเกณฑ์ ต้นตอหรือแหล่งของอำนาจที่มีได้อยู่ที่ตัวผู้ใช้แต่อยู่ที่ตัวผู้ถูกกล่าวอ้างและอยู่ที่ความรู้สึกผูกพันของผู้ถูกใช้อำนาจที่มีต่อผู้อ้างอิง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการดึงดูดในระหว่างบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา

จะมีอำนาจอย่างยิ่งเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความชื่นชอบในตัวผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ดึงดูดใจหรือเป็นที่พึงพอใจและปรารถนาที่จะเลียนแบบของความเป็นผู้นำและจะต้องเป็นคนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ดีหรือเป็นบุคคลที่มีลักษณะพิเศษและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะทำให้มีอำนาจอ้างอิงอยู่ในตัวบุคคลและสามารถจะใช้อำนาจอ้างอิงนั้นได้ ตัวอย่างเช่น ลูกน้องมักให้ผู้จัดการเป็นอำนาจอ้างอิงของตนเป็นความปรารถนาของลูกน้องที่จะเลียนแบบและพยายามที่จะก้าวหน้าให้ได้เท่าเทียมกับผู้จัดการ หรือผู้จัดการรุ่นใหม่จะชื่นชมและเลียนแบบความเป็นผู้นำของผู้จัดการที่แก่กว่ามีความสามารถบางอย่างและมากไปด้วยประสบการณ์ใช้เป็นอำนาจอ้างอิงบางอย่างที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้จัดการที่เด็กกว่า

1) อำนาจของผู้อ้างอิงเป็นปกติจะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะที่ดีที่น่าชื่นชอบ ผู้มีความสามารถพิเศษ หรือเป็นคนที่มีกิตติศัพท์ชื่อเสียงดี ด้วยเหตุนี้มันมักจะเกี่ยวข้องกับผู้นำทางการเมือง ดาราภาพยนตร์ นักกีฬา หรือผู้มีชื่อเสียง ฯลฯ

ตารางที่ 2.5 แหล่งที่มาของอำนาจบุคคล

แหล่งที่มาของอำนาจ	คำบรรยาย
1. อำนาจตามกฎหมาย	1. พื้นฐานอยู่ที่การถือครองตำแหน่งอย่างเป็นทางการของบุคคล บุคคลอื่นยอมทำตาม เพราะเชื่อในความชอบด้วยกฎหมายของผู้ถือครองอำนาจ
2. อำนาจจากการให้รางวัล	2. พื้นฐานอยู่ที่การมีโอกาสเข้าถึงรางวัลบุคคลอื่นยอมทำตามเพราะความปรารถนาอยากได้รางวัล
3. อำนาจจากการบีบบังคับ	3. พื้นฐานอยู่ที่ความสามารถของบุคคลที่จะลงโทษ บุคคลอื่นยอมทำตามเพราะความกลัวที่จะถูกลงโทษ
4. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	4. พื้นฐานอยู่ที่ความเชี่ยวชาญของบุคคลและมีความรู้ในขอบเขตที่แน่นอน บุคคลอื่นยอมทำตามเพราะความเชื่อของพวกเขาในอำนาจของความรู้หรือความชำนาญ
5. อำนาจจากการอ้างอิง	5. พื้นฐานอยู่ที่ความดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อคนอื่น ๆ บุคคลอื่นยอมทำตามเพราะพวกเขายอมรับนับถือและชอบในตัวผู้ถือครองอำนาจ

จากแหล่งที่มา 5 แหล่งของอำนาจส่วนบุคคลนี้ แหล่งที่มาเกี่ยวกับอำนาจใน 3 อย่างแรก ในตารางที่ 2.1 – 2.4 คือ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัล และอำนาจจากการบีบบังคับ เป็นอำนาจที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง การที่มีโอกาสได้ใช้อำนาจของบุคคลเหล่านั้นจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่เขาถือครองอยู่ในองค์กร และอำนาจเหล่านี้จะอันตรายหายไป ถ้าหากตำแหน่งถูกขจัดหายออกไป

ส่วนอำนาจ 2 อย่างหลัง ซึ่งได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงนั้นเป็นเรื่องส่วนบุคคล การมีโอกาสดำเนินการแหล่งที่มาของอำนาจ 2 แหล่งนี้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์การอย่างเดียวในกรณีของอำนาจที่ได้มาจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นนั้นก็เนื่องมาจากว่าเขามีความเชี่ยวชาญพิเศษ มีความรู้ มีข้อมูลข่าวสาร หรือทักษะที่บุคคลอื่นต้องการ พนักงานคนอื่น ๆ ต้องการที่จะพึ่งยอมรับ และปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยไม่สนใจต่อข้อคิดเห็นหรือการเสนอแนะของผู้จัดการที่เป็นทางการแต่กลับไปเสาะหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นจากซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการแต่มีความเชี่ยวชาญโดยตรง ส่วนกรณีอำนาจที่ได้มาจากการอ้างอิงบุคคลจะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นนั้น ก็เนื่องมาจากว่าพวกเขาชื่นชอบและให้ความนับถือแก่บุคคลนั้น อำนาจประเภทนี้จะเป็นหลักพื้นฐานสำหรับผู้ที่มีคุณลักษณะพิเศษเป็นที่ดึงดูดในคนจำนวนมาก

Carson (1995, pp. 73 – 78) เนื่องจากอำนาจจากการเป็นผู้เชี่ยวชาญและการอ้างอิงไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างขององค์การเหมือนอำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัลและอำนาจจากการบีบบังคับ จึงเป็นแหล่งของอำนาจที่มีลักษณะถาวรมากกว่าและมีประสิทธิผลมากกว่า และประสิทธิผลของอำนาจนั้น ก็ได้มาจากการพัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งให้มีขึ้นภายในตัวบุคคล และสร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน ซึ่งผิดกับอำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัล และอำนาจจากการบังคับ ที่ได้รับอำนาจตามโครงสร้างขององค์การโดยอัตโนมัติอยู่แล้ว เมื่อเขาให้เลื่อนตำแหน่งมาเป็นผู้จัดการ

2.8.5 การใช้อำนาจโดยจริยธรรม (Using Power Ethically)

ผู้บริหาร สามารถทำงานได้โดยการพัฒนาอำนาจทั้ง 5 รูปแบบสำหรับการใช้อำนาจในอนาคต หัวใจสำคัญของการใช้อำนาจให้ได้ผลดี ก็คือ การใช้อำนาจโดยจริยธรรม ดังแสดงในตารางที่ 2.1 ตัวอย่างเช่น ความต้องการความระมัดระวังในการบริหาร ถ้ารู้จักการใช้อำนาจต้องอาศัย กฎ ศีลธรรมเป็นหลัก บุคลากรจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงความก้าวหน้าของกฎและข้อบังคับ การลงโทษจะถูกนำมาใช้อย่างคงเส้นคงวาเป็นแบบฉบับเดียวกันและต้องเป็นความลับ ซึ่งหัวใจที่สำคัญในการใช้อำนาจโดยจริยธรรมทั้ง 5 รูปแบบนั้น อยู่ที่ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคลากรและการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

ตารางที่ 2.6 แนวทางสำหรับจริยธรรมในการใช้อำนาจ

รูปแบบของอำนาจ	แนวทางสำหรับการใช้
1. อำนาจจากการให้รางวัล	1.1 ยอมรับความเป็นจริง 1.2 มีความยืดหยุ่นต้องมีความรับผิดชอบ 1.3 ต้องการจริยธรรม 1.4 ให้รางวัลอันเป็นที่ปรารถนาของบุคลากร 1.5 ให้เฉพาะรางวัลที่น่าพอใจและเชื่อถือได้
2. อำนาจจากการบีบบังคับ	2.1 บอกพนักงานให้ทราบกฎและโทษ 2.2 เตือนก่อนทำโทษ 2.3 เสนอโทษที่แน่นอนและเป็นรูปแบบ 2.4 เตือนก่อนทำโทษ 2.5 เสนอโทษที่แน่นอนและเป็นรูปแบบ 2.6 การเข้าใจสถานะก่อนทำสิ่งใด ๆ 2.7 รักษาความน่าเชื่อถือ 2.8 เครื่องครัดต่อการทำโทษถึงจะเกิดการแตกหักก็ตามทำโทษ ในที่ส่วนตัว ไม่ทำโทษต่อสาธารณชน
3. อำนาจตามกฎหมาย	3.1 เป็นมิตรและสุภาพ 3.2 มีความมั่นใจ 3.3 ชัดเจนและเป็นไปตามความเป็นจริง 3.4 แนใจว่าสิ่งที่ต้องการนั้นเหมาะสม 3.5 อธิบายเหตุผลในเรื่องที่ต้องการได้ 3.6 เป็นไปตามกาลเทศะความเหมาะสม 3.7 ฝึกอำนาจให้มั่นคง 3.8 ไวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นของบุคลากร
4. อำนาจอ้างอิง	4.1 ปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเป็นธรรม 4.2 ป้องกันความสนใจของบุคลากร 4.3 ต้องไวต่อความรู้สึกและความต้องการของบุคลากร 4.4 เลือกบุคลากรที่มีความเป็นตัวของตัวเอง 4.5 ยึดมั่นในกฎเกณฑ์

(ต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

รูปแบบของอำนาจ	แนวทางสำหรับการใช้
5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	5.1 รักษาความน่าเชื่อถือ 5.2 ปฏิบัติตนให้มั่นใจและแน่วแน่ 5.3 รักษาการให้ความรู้ 5.4 จดจำกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคลากร 5.5 หลีกเลี่ยงการต่อต้านจากบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ

2.8.5.1 ในการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้บริหารที่สามารถทำให้ลูกน้องตระหนักถึงการศึกษา ประสบการณ์ และความสำเร็จของพวกเขาและเพื่อที่จะคงไว้ซึ่งความเชื่อถือ ผู้นำไม่ควรจะเสแสร้ง รู้ในสิ่งที่จริงแล้วบอกเขาว่าไม่รู้ ผู้นำที่เสแสร้งทำเช่นนี้ เมื่อถูกจับได้ก็จะสูญเสียอำนาจจากความเชี่ยวชาญอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีความมั่นใจและเด็ดเดี่ยวจะสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดี นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารควรหมั่นเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และให้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความชำนาญของตน

วิเชียร วิทยอุดม (2549, น. 376 - 378) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารมักจะใช้อำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimate Power) โดยขอร้องให้ลูกน้องทำในบางสิ่งบางอย่าง ผู้บริหารควรจะมีระดับความหวังอย่างมากด้วยในการที่จะขอร้องอย่างมีชั้นเชิง ถ้าลูกน้องมีความรู้สึกอ่อนไหวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเขากับผู้บริหาร ตัวอย่างเช่น ถ้าลูกน้องมีอายุแก่กว่าหรือมีประสบการณ์ที่มากกว่าหัวหน้าแต่ถึงแม้ว่าคำขอร้องจะสุภาพ มันก็ควรจะต้องมีความเชื่อมั่นมากด้วยหัวหน้าที่อยู่ในหน้าที่และต้องการที่จะสั่งงานในเหตุการณ์ใด ๆ นั้น คำขอร้องควรจะมีชัดเจน ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงต้องการติดตามผลเพื่อให้แน่ใจว่าลูกน้องเข้าใจอย่างถ่องแท้และเพื่อให้แน่ใจว่าคำขอร้องนั้นเหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย หัวหน้าจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอธิบายถึงเหตุผล ตัวอย่างเช่น สมมุติว่าผู้บริหารขอร้องให้ลูกน้องทำรายงานอันสำคัญชิ้นหนึ่งให้เสร็จต่อเมื่อผู้บริหารออกไปแล้ว ผู้บริหารก็เข้ามาและบอกให้หยุดทำโครงการนั้นและทำอย่างอื่นแทน ลูกน้องก็จะอยู่ในสภาพที่อึดอัดในการเลือกที่จะเชื่อฟังใครคนใดคนหนึ่ง การใช้อำนาจอย่างสม่าเสมอก็จะเสริมคำเสนอและอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายในความคิดของลูกน้อง การยินยอมกับอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายควรจะถือว่าเป็นเรื่องปกติ เพราะว่าถ้าลูกน้องขัดขึ้นคำขอร้องหลักอำนาจของผู้นำก็จะเสื่อมลงด้วย และให้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความชำนาญของตน

1. ในบางส่วนนั้นอำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) เป็นหลักของอำนาจที่ใช้อย่างที่ สุด การตรวจสอบความยินยอมโดยทั่ว ๆ ไป หมายความว่าผู้นำควรที่จะสำรวจดูว่าลูกน้องได้ทำตามคำขอร้องหรือไม่ ก่อนที่จะมีการให้รางวัล มิฉะนั้นลูกน้องอาจจะไม่ยอมรับรางวัลของการกระทำ คำขอร้องที่ควรจะได้รับรางวัลนั้นต้องมีทั้งเหตุผลและมีความเป็นไปได้ เพราะว่าแม้แต่การสัญญาว่าจะให้รางวัลก็จะไม่กระตุ้นลูกน้องที่คิดว่าคำขอร้องนั้นไม่ควรจะกระทำตาม

2. แต่ในอีกทางหนึ่งลูกน้องอาจเห็นว่ารางวัลนี้เกี่ยวกับความไม่เหมาะสมและไม่ถูกศีลธรรม เช่น การติดสินบนหรือเสนอสิ่งที่ส่อพิรุณ โดยหัวหน้าสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้าลูกน้องรู้ว่าพวกเขา ไม่สามารถสั่งการได้ปกติ ลูกน้องก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้ทำตามคำขอร้องนั้นยิ่งไปกว่านั้นพวกเขาอาจจะเริ่มสงสัยในความสามารถของผู้นำในการให้รางวัลที่มีค่าแก่พวกเขา

3. การให้อำนาจบีบบังคับ (Coercive Power) แน่นนอนว่าเป็นการใช้รูปแบบของอำนาจที่ยากที่สุด ก็เพราะว่าอำนาจบังคับอาจจะเป็นต้นเหตุของความขุ่นเคืองและทำลายอำนาจอ้างอิงได้ (Referent Power) ดังนั้นจึงไม่ควรใช้อำนาจแบบนี้บ่อย ๆ คำแนะนำสำหรับการใช้อำนาจบังคับที่มีจริยธรรม ก็คือ ควรมีการแจ้งหรือบอกให้ลูกน้องรู้ถึงเกี่ยวกับกฎระเบียบการลงโทษ และให้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความชำนาญของตน

Velasquez (1982, pp. 65 – 79) กล่าวถึง การกำหนดพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับอำนาจเป็นจริยธรรมที่ค่อนข้างจะซับซ้อน แนวทางที่จะมองจริยธรรมเพื่อใช้อำนาจสามารถทำได้ โดยการพิจารณาจากคำถาม 3 คำถาม ซึ่งมันแสดงให้เห็นถึงเกณฑ์ในการตรวจสอบพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับอำนาจ มีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมนั้น ทำให้เกิดข้อดีสำหรับพนักงานทั้งในและนอกองค์การหรือไม่

คำถามนี้ แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานของอรรถประโยชน์ของผลลัพธ์พฤติกรรมดังกล่าวจะต้องให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่พนักงานส่วนใหญ่ ถ้าพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับอำนาจรองรับเฉพาะกลุ่มบุคคลที่สนใจและละเลยการช่วยองค์การให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ๆ มัน ก็คือ การผิดจริยธรรมนั่นเอง พนักงานขายอาจจะพยายามที่จะลดราคาสินค้าให้มาก ๆ เพื่อทำให้เกิดการขาย ซึ่งอาจจะประสบความสำเร็จในการแข่งขันการขายมันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวของเขาเอง แต่มันจะไม่มีประโยชน์ใดต่อองค์การเลย

2. พฤติกรรมเป็นที่ยอมรับในความถูกต้องขององค์การหรือไม่

คำถามนี้ เน้นแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานของความถูกต้องโดยส่วนตัว ความมีอิสรภาพในการพูด ความเป็นส่วนตัว และการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ถูกต้องซึ่งจะต้องได้รับการเคารพ และถ้าพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับอำนาจนั้น ถูกละเมิดของความถูกต้องถือได้ว่าผิดจริยธรรม

3. พฤติกรรมที่กระทำต่อกลุ่มมีความเที่ยงธรรมและยุติธรรมหรือไม่
คำถามนี้ แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานของการชี้แจงการตัดสินใจถึงพฤติกรรม
ที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่ม ๆ หนึ่ง หรือเป็นประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับกลุ่มอื่นอันเป็น
การผิดจริยธรรม

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับอำนาจต้องอยู่บนมาตรฐาน ทั้ง 3 ประการนี้
ถ้าพฤติกรรมใดผิดไปจากมาตรฐานดังกล่าวแล้ว การเลือกปฏิบัติหรือกิจกรรมอื่น ๆ จะเริ่มถูกพิจารณา
ซึ่งพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับอำนาจส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นการง่ายต่อการวิเคราะห์ ข้อขัดแย้งอาจเกิดท่ามกลาง
มาตรฐานต่าง ๆ ได้ ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมนั้น ๆ อาจจะดีต่อพนักงานจำนวนมากแต่อาจจะไม่ดี
สำหรับคนบางกลุ่ม ความถูกต้องส่วนตัวอาจจะต้องเสียสละสำหรับส่วนที่ดีขององค์กรไปได้

2.8.6 อำนาจและกระบวนการเมืองในองค์กร (Power and Political Processes in Organization)

การเมืองในองค์กรนี้เกี่ยวข้องกับสมาชิกขององค์กรโดยตรงด้วยตรงเพิ่มอำนาจและมีการปกป้อง
อำนาจของตนที่มีอยู่ ผู้บริหารมักจะใช้อำนาจและกระบวนการเมืองในองค์กรเกี่ยวข้องกันเรื่อง
ของการรวมตัวกัน การควบคุมเหนือการตัดสินใจที่สำคัญและการดึงเข้ามาเป็นพันธมิตร

2.8.6.1 การรวมตัวกัน (Coalitions)

โดยทั่ว ๆ ไปแล้วฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรจะเรียกร้องในสิ่งที่พวกเขาต้องการการรวมตัวกัน
ของฝ่ายต่าง ๆ ในระบบการเมืองขององค์กรก็เพื่อการเรียกร้องในสิ่งที่ฝ่ายตนต้องการหรือคัดค้าน
นโยบายโครงสร้างหรือต้องการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์กับฝ่ายของตนให้ได้มากที่สุด
ดังนั้นการรวมตัวกันของแต่ละฝ่ายจะให้อีกฝ่ายได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ เช่น รองประธาน ฝ่ายการตลาด
เข้าร่วมกันผลักดันร่วมกับรองประธานฝ่ายวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ท่านประธานโรงงานเพิ่มอำนาจ
ให้กับฝ่ายของเขาในการควบคุมการออกแบบผลิตภัณฑ์ การรวมอำนาจกันนั้นอาจเกิดจากภายนอก
ขององค์กรเพื่อเป็นการขยายขอบเขตในการต่อรอง เช่น ฝ่ายการตลาด และฝ่ายจัดซื้อได้ร่วมกับลูกค้า
หรือผู้รับเหมา โดยฝ่ายจัดซื้อได้ให้ผู้จัดจำหน่ายช่วยยุยงฝ่ายบริหารให้มีการคงไว้ ซึ่งกระบวนการจัดหา
สินค้า และป้องกันฝ่ายผลิตเข้ามาเพิ่มอำนาจเหนือการตัดสินใจในการจัดหาสินค้า ผู้รับเหมาจำเป็น
ต้องให้การสนับสนุนฝ่ายจัดซื้อทุกวิถีทาง เพราะเกรงว่าจะขาดยอดขาย ถ้าอำนาจในการจัดหาสินค้า
ถูกโยกย้ายไปยังฝ่ายผลิต

2.8.6.2 การควบคุมเหนือการตัดสินใจที่สำคัญ (Control Over Key Decisions)

การเพิ่มพูนอำนาจทำได้โดยการควบคุมการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ เช่น การจัดสรรแหล่ง
ทรัพยากรที่หาได้ยากหรือการพัฒนาแผนและนโยบายหน่วยงานย่อยในองค์กรสามารถที่จะมีอิทธิพล
ต่อการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ได้โดยการพยายามที่จะก้าวขึ้นเป็นตัวแทนที่อยู่ในตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร
การที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจชี้ขาดในเรื่องที่มีความสำคัญโดยตรงนั้นเป็นการทำได้ยากแต่ถ้าเป็น

การให้เข้ามามีส่วนร่วมโดยอ้อมในการริเริ่มกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นทางการหรือในการสร้างมาตรฐานของการตัดสินใจที่มีต่อผลนั้นค่อนข้างจะมีความเป็นไปได้อย่างมาก ซึ่งความจริงแล้วเป็นเรื่องของการให้ประโยชน์กับอีกฝ่ายหนึ่งเท่านั้น เช่น การกำหนดงบประมาณในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง แต่ละคณะก็ต้องการที่จะใช้บรรทัดฐานของตนในการเข้ามาจัดสรรทรัพยากรที่มากกว่า รวมถึงค่าใช้จ่ายที่จะได้รับก็ย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นคณะที่มีจำนวนนักศึกษามาก ๆ ก็ต้องการใช้จำนวนนักศึกษาเป็นมาตรฐาน ส่วนคณะที่มีกิจกรรมมาก ๆ ก็ต้องการใช้กิจกรรมเป็นบรรทัดฐาน

2.8.6.3 การดึงเข้ามาเป็นพันธมิตร (Cooptation)

การดึงเข้ามาเป็นพันธมิตร หมายถึง การดึงฝ่ายตรงข้ามให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกหรือเข้าเป็นกรรมการที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ ๆ และนำมาซึ่งความเข้าใจในปัญหาในแง่มุมใหม่ในการที่จะถึงฝ่ายตรงข้ามให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเข้ามาเป็นกรรมการก็อาจจะทำได้โดยมีการมอบสิ่งตอบแทนให้แก่ผู้เข้าร่วมสนับสนุนในนโยบายและโครงการต่าง ๆ หรืออาจมีการให้รางวัลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การเลื่อนสถานภาพตำแหน่งให้สูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างหรือการเพิ่มเงินเพื่อสำหรับค่าใช้จ่าย เป็นต้น การเมืองในองค์การและอำนาจ (Organizational Politics and Power)

ผู้บริหารในองค์การสามารถที่จะใช้การบริหารจัดการและจัดการกับความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าเขาสามารถที่จะปรับตำแหน่งหน้าที่ของเขาในองค์การให้ดีขึ้นได้ด้วยการจัดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการเมืองหรือที่เขาเรียกว่าการเมืองในองค์การ (Organizational Politics) การที่จะปรับปรุงในตำแหน่งหน้าที่นั้นไม่ใช่ว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้นดีหรือไม่ดีเป็นแต่เพียงให้รู้จักใช้ทักษะทางการเมืองเท่าที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เพราะทักษะทางการเมืองมีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคนอื่น ๆ ในองค์การ จากการสำรวจเมื่อไม่นานมานี้ พบว่า ผู้บริหารจะใช้เวลา 1 วันเต็ม ๆ จาก 5 วันทำงานใช้ไปกับการเมืองในองค์การ รวมทั้งกิจกรรมนี้จะกระตุ้นอย่างเป็นแบบแผนของพนักงาน

2.8.7 ความเกี่ยวข้องกับการจัดการ: การใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ (Managerial Implication: Using Power Effectively)

ผู้จัดการขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้ได้ทุกสิ่งที่ทำพบกับความสำเร็จ (Kotter, 1985, pp. 125 - 136) แสดงให้เห็นว่า ผู้จัดการมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนากลยุทธ์ของอำนาจ เพื่อการทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คอทเตอร์ ได้เสนอบางแนวทางสำหรับ การจัดการขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ หลายสิ่งที่สามารถใช้อำนาจได้ประสบผลสำเร็จมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.8.7.1 การใช้อำนาจในทางศีลธรรม ผู้จัดการต้องมีสมมติฐานที่แน่นอนในการใช้อำนาจหนทางหนึ่งของการใช้รูปแบบที่หลากหลายของอำนาจในเชิงศีลธรรม ก็คือ การประยุกต์ใช้อำนาจตามบรรทัดฐานของผลประโยชน์ที่ปรากฏ ความถูกต้องส่วนบุคคลและการกระจายความเป็นธรรม

2.8.7.2 เข้าใจและใช้แบบต่าง ๆ ของอำนาจและอิทธิพลทั้งหมดที่มีอยู่ ผู้จัดการที่ซึ่งประสบผลสำเร็จจะต้องรู้จักวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ เข้าใจถึงความยากลำบากของพนักงานและเลือกใช้ อิทธิพลให้ถูกวิธี

2.8.7.3 ค้นหางานซึ่งทำให้คุณสามารถพัฒนาความชำนาญในการใช้อำนาจต้องตระหนักว่า ตำแหน่งผู้จัดการขึ้นอยู่กับสิ่งเดียวและควรมองหาจุดอื่น ๆ ที่คุณจะมีแนวโน้มแก้ปัญหาหรือแก้ปัญหาวิกฤต ลงให้ได้

2.8.7.4 ใช้อำนาจแบ่งเบาด้วยความเป็นผู้ใหญ่และควบคุมตนเองต้องตระหนักว่าถ้าใช้อำนาจสำหรับผลประโยชน์ของตัวเองมักจะประสบผลสำเร็จในการบริหารงานหรือจะไม่สามารถใช้อำนาจเพิ่มให้มีมากขึ้นได้ในการทำงาน

2.8.7.5 ยอมรับว่าถ้าตัวผู้จัดการมีอิทธิพลก็จะเป็นส่วนสำคัญของด้านการจัดการ หลักสำคัญของอำนาจในองค์กรก็คือผู้จัดการต้องทำตัวเองให้เป็นตัวแทนและให้มีการยอมรับนับถือ เมื่อพนักงานทั้งหมดในองค์กรได้ถูกปฏิบัติอย่างมีความสำคัญ ก็จะมีผลทำให้อำนาจโดยรวมในองค์กรเพิ่มขึ้น การได้มาและใช้อำนาจที่ดี ก็คือ กุญแจแห่งความสำเร็จของการจัดการนั่นเอง

2.9 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Mondy and Noe (1996, p. 4) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยพลังความสามารถของคน ปฏิบัติงานให้สำเร็จ จำต้องใช้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร

Hervey and Bowin (2000, p. 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ “การบริหารกิจการที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคน ให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High Performing Workforce) โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของบุคคลตามเป้าหมายขององค์กร”

2.9.1 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์เป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิด พิจารณา อย่างรอบคอบ และเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติจะกระทำเช่นได้วัตถุประสงค์ ต้องได้รับการพิจารณาอย่าง และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมจะเป็น

อันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์การ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 4 ประการ คือ (Frederuck and Davis, 1988, pp. 2 - 3)

2.9.1.1 วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมต่อความต้องการและท้าทายของสังคมในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์การน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์การที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัยและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2.9.1.2 วัตถุประสงค์ทางด้านองค์การ (Organization Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

2.9.1.3 วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมาก หรือน้อยกว่าความต้องการขององค์การระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์การนั้น

2.9.1.4 วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์การได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุ ถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ธารงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลงและพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์การ

2.9.2 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) ซึ่งอาจพิจารณาได้จากอุปนิสัยและความประพฤติของบุคคลนั้น ๆ ส่วนจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ เช่น ศีลและหลักธรรมคำสอนต่าง ๆ จริยธรรม (Ethics) ช่วยทำให้เกิดพื้นฐานการแยกแยะว่าสิ่งใดถูกหรือผิด และนำไปสู่การกระทำที่ดีและถูกต้องว่าต้องทำอะไร เป็นพื้นฐานไม่ให้เห็นแก่ตัวและไม่ทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง โดยสร้างความเสียหายต่อส่วนรวมและต่อผู้อื่น คำที่สื่อสารถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความยุติธรรม (Fairness) การให้ความเคารพผู้อื่น (Respect For Others) การรักษาสัจจะ (Promise Keeping) ความเชื่อถือไว้วางใจ

(Trustworthiness) คุณธรรมและจริยธรรม (Moral and Ethics) จึงหมายถึง หลักปฏิบัติของการทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ตามสถานะของบุคคลนั้น

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559, น. 291 - 300) การกระทำใด ๆ ไม่ว่าจะกระทำทางกายที่เรียกว่า “กายกรรม” และการกระทำทางวาจาที่เรียกว่า “วจีกรรม” เป็นผลสะท้อนมาจากการกระทำทางความคิดที่เรียกว่า “มโนกรรม” ซึ่งถ้าหากความคิดมีหลักคุณธรรมอันหมายถึงความดีที่อยู่ในใจ การคิดเชิงบวก คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบคิดเป็นเหตุเป็นผลรู้คุณค่าแท้คุณค่าเทียม หรือในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่าคิดอย่างมีโยนิโสมนสิการ การแสดงออกด้วยการกระทำทางคำพูด หรือการมีวจีกรรม และการแสดงออกทางกายหรือกายกรรมย่อมจะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติเป็นไปตามหลักจริยธรรม ซึ่งหมายถึง หลักปฏิบัติตนที่จะช่วยให้มีการดำเนินชีวิตที่ดีงามและถูกต้องเป็นประโยชน์ การมีหลักจรรยาบรรณหรือการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ตลอดจนปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (Codes of Conduct) ซึ่งหมายถึง ประมวลความประพฤติที่ดีของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนั้น ๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นไว้เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและในฐานะของสมาชิกแห่งวิชาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาให้เกิดสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่น่าไปสู่ความเจริญ เป็นประโยชน์และมีส่วนสำคัญในการสร้างสังคมทุกระดับให้เป็นสังคมสังคมที่น่าอยู่ หลักจริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติของมนุษย์ที่ช่วยมีดำเนินชีวิตที่ดีงามและมีผลให้เจริญก้าวหน้า หากมนุษย์ทุกคนมีหลักคุณธรรม มีจริยธรรม สังคมก็จะเจริญก้าวหน้า ซึ่งในข้อเท็จจริงจะพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ในทุก ๆ ระดับ และทำให้สามารถขับเคลื่อนสังคมให้พัฒนาก้าวหน้ามาได้อย่างต่อเนื่อง และได้ร่วมกันสร้างสิ่งที่ดีงามตามหลักคุณธรรม ความดีที่สอดแทรกอยู่ในองค์ความรู้ ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง

Piper, Gentile and Parks (1993) กล่าวไว้ในหนังสือ “Can Ethics Be Taught?: Perspectives, Challenges, and Approaches” ว่า สังคมได้เรียกร้องอย่างหนักแน่นถึงเรื่องภาวะผู้นำ จริยธรรม และความรับผิดชอบขององค์กรธุรกิจให้มีการศึกษาลงไปถึงคำถามในระดับฐานราก เช่น การตั้งคำถามว่า จริยธรรมสามารถสอนกันในสถาบันการศึกษาได้หรือไม่ การปลูกฝังคุณธรรมจะต้องทำอย่างไร สาเหตุที่ต้องตั้งคำถามในลักษณะนี้ เพราะกระแสสังคมเรียกร้องว่าสิ่งสำคัญที่สุตนักบริหารทั้งหลายจะต้องคำนึงถึง คือ ผลกระทบของนโยบายและการปฏิบัติที่กระทบต่อสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของการบริการสาธารณะและการวางรากฐานความเชื่อ ความมั่นคง ความเข้มแข็ง และความมีสมานฉันท์กันในสังคมก็ตาม อาจจะมีสืบเนื่องมาจากการบริหารงานที่มีประเด็นเรื่องของจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้เกิดคำถามดังกล่าว Peter Drucker, The Practice of Management (1955, p. 342, Cited in Piper, et al., 1993, pp. 1 - 9)

การจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารที่มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด จึงมีการอภิปรายกันถึงภาวะผู้นำ (Leadership) จริยธรรม (Ethics) และความรับผิดชอบต่อองค์กร (Corporate Responsibility)

โดยกำหนดอยู่ในหลักสูตรการเรียนการสอน เพราะเชื่อมั่นว่าจะสามารถเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องให้นักบริหารหรือนักธุรกิจที่เข้ามาศึกษา ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยที่จะต้องสร้างสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงให้นักศึกษา ทั้งนี้มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ดตระหนักถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันของ 3 สิ่ง ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ทัศนคติ (Attitudes) และ 3) ทักษะ (Skills) โดยเรียกว่า “The Educational Trilogy” หรือ “สามเสาของการจัดการศึกษา” ว่าจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันจะทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง มีความสมดุล และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้บุคคลนั้น ๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน มหาวิทยาลัยต้องพยายามปรับให้เป็น มหาวิทยาลัยแห่งชีวิตจริง (The Real School of Life) ซึ่งมีหน้าที่ปลูกฝังค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ดีงามและถูกต้องพร้อมกับการให้ความรู้ด้วย ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 กลุ่มดังแสดงดังภาพที่ 2.9

ค่านิยม (Value)

ความเชื่อ (Beliefs)

ทัศนคติ (Attitudes)

ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills)

ภาพที่ 2.9 สามเสาของการจัดการศึกษา (The Educational Trilogy)

จากความสัมพันธ์ของทัศนคติ (Attitudes) ความเชื่อ (Beliefs) กับความรู้ (Knowledge) และทักษะที่จำเป็น (Critical Skills)

Piper, et al. (1993, p. 136) แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด จึงได้เสนอให้ปรับสมดุลด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้

1. ทัศนคติ (Attitudes) และความเชื่อ (Beliefs) หัวข้อการเรียนรู้ ได้แก่ การทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ ความกล้าหาญ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การสร้าง ความไว้วางใจ เชื่อใจ การให้การสนับสนุน ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่กระทำและรับผิดชอบ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

การให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติกว้างไกลและเข้าใจโลก การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการรู้จักใส่ใจผู้อื่น

2. ความรู้ (Knowledge) มีหัวข้อการเรียนรู้ ได้แก่ ความเข้าใจโลกและสากล เรียนรู้สภาพแวดล้อมภายนอก การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม รู้เรื่องเทคโนโลยี ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด การเรียนรู้เกี่ยวกับรูปแบบองค์กรใหม่ ๆ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพโดยรวม การเรียนเกี่ยวกับการทำงานข้ามสายงาน ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจเฉพาะสาขา

3. ทักษะที่สำคัญ (Critical Skills) หัวข้อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ การมองภาพรวม การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคคล การวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจ การวางแผน และการนำเอานโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ

2.9.3 มาตรฐานแห่งคุณธรรมและจริยธรรมของนักทรัพยากรมนุษย์ (Ethics and Integrity Standards of HRD Professionals)

The Academy of Human Resource Development (AHRD) หรือสถาบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดแนวทางสำหรับมาตรฐานทางจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ตั้งแต่ ค.ศ. 1999 โดยเกี่ยวเนื่องไปถึงแนวทางปฏิบัติ การวิจัย การให้คำปรึกษา การสอน และการอำนวยความสะดวก ซึ่งมีลักษณะกระตุ้น ส่งเสริม และเป็นชุดของค่านิยมที่พึงมีสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตัวอย่างของมาตรฐานทางจริยธรรมและคุณธรรมที่บัญญัติไว้ มีดังนี้ Swanson and Holton (2002, Cited in Swanson and Holton, 2009, pp. 25 - 26)

2.9.3.1 หลักการทั่วไป (General Principles) กล่าวถึง เรื่องสมรรถนะคุณธรรม ความรับผิดชอบของวิชาชีพ การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ การคำนึงถึงสวัสดิการของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.9.3.2 มาตรฐาน (Standards) มาตรฐานทั่วไป กล่าวถึง ขอบเขตของสมรรถนะ การพัฒนาความเชี่ยวชาญพื้นฐานความเป็นมืออาชีพเพื่อการวิจัยและการตัดสินใจในวิชาชีพ การพรรณนาหน้าทำงาน การเคารพผู้อื่น การไม่เลือกปฏิบัติ ลักษณะการมีสัมพันธภาพที่ดีเสมอภาค การไม่ฉกฉวยเอาประโยชน์จากงานในหน้าที่ การสร้างเครือข่าย การกระจายอำนาจ และการมอบหมายงานที่เหมาะสม การดำเนินงานในการวิจัย การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์และสนับสนุนการเรียนรู้ การแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างมีจริยธรรม Swanson and Holto (2002 and 2009) จากการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะสำหรับวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตของ ASTD (American Society for Training and Development) เมื่อ ค.ศ. 2004 (Bernthal, et al., 2004)

1) สมรรถนะ 3 ด้านหลักที่เป็นพื้นฐานสำหรับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะพึงมี คือ

1.1) Interpersonal Competencies หมายถึง สมรรถนะด้านทักษะสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสร้างความเชื่อมั่น (Building Trust) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communicating Effectively) การชี้นำหรือกำหนดทิศทางต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Influencing Stakeholders) การยกระดับความสำคัญของความหลากหลายในองค์กร (Leveraging Diversity) การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วน (Networking and Partnering)

1.2) Business / Management Competencies หมายถึง สมรรถนะด้านบริหารจัดการและการประกอบธุรกิจ ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาความจำเป็นและการนำเสนอทางออก (Analyzing Needs and Proposing Solutions) การประยุกต์ใช้ความรู้ทางธุรกิจอย่างชาญฉลาด (Applying Business Acumens) การผลักดันให้เกิดผลงาน (Driving Results) การวางแผนและการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (Planning and Implementing Assignments) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Thinking Strategically)

1.3) Personal Competencies หมายถึง สมรรถนะส่วนบุคคลที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีประจำตน ประกอบด้วย การเป็นตัวอย่างที่ดีในการปรับตัว (Demonstrating Adaptability) การเป็นตัวแบบในด้านการพัฒนาตนเอง (Modeling Personal Development)

2) นอกจากนี้จากการศึกษาของ ASTD ในคราวเดียวกัน ได้สรุปสาขาเชี่ยวชาญ (Areas of Expertise: AOE) ที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องทำหน้าที่สะท้อนความเชี่ยวชาญของสาขาวิชาชีพ ซึ่งเป็นความรู้และทักษะเฉพาะที่วิชาชีพนี้ต้องสั่งสมจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญไว้ 9 ด้านหลัก ๆ ดังนี้

- 2.1) การออกแบบการเรียนรู้ (Designing Learning)
- 2.2) การปรับปรุงผลงาน (Improving Human Performance)
- 2.3) การฝึกอบรม (Developing Training)
- 2.4) การวัดและประเมินผลงาน (Measuring and Evaluating)
- 2.5) การพัฒนาองค์กร (Facilitating Organizational Change)
- 2.6) การจัดการการเรียนรู้ (Managing the Learning Function)
- 2.7) การสอนงาน (Coaching)
- 2.8) การจัดการความรู้ขององค์กร (Managing Organizational Knowledge)
- 2.9) การวางแผนอาชีพและการบริหารจัดการคนเก่ง (Career Planning and Talent Management)

3) สำหรับบทบาท (Roles) ซึ่งหมายถึง ครอบคลุมกว้าง ๆ ในเรื่องความรับผิดชอบของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ได้จากการศึกษาของ ASTD ที่สำคัญ ๆ สำหรับการแสดงบทบาทเพื่อสร้างการเรียนรู้และผลงานในหน่วยงานหรือในองค์กร (Workplace Learning and Performance Roles) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมี 4 ด้านหลัก คือ

3.1) บทบาทนักยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้ (Learning Strategist) ทำหน้าที่กำหนดประเด็นและวิธีการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานให้สามารถส่งเสริมความสำเร็จได้มากที่สุด สร้างคุณค่าและตอบสนองความต้องการขององค์กร นำแผนงาน และยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้และการปรับปรุงผลงานไปสู่การปฏิบัติ

3.2) บทบาทเพื่อคู่คิดของนักบริหาร (Business Partner) ประยุกต์และแบ่งปันความรู้ ด้านการบริหารจัดการและความรู้เกี่ยวกับธุรกิจกับหุ้นส่วนและลูกค้า ประเมินและเสนอแนะทางออกหรือคำตอบที่จะสร้างผลงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ด้วยการใช้ทักษะสัมพันธ์ที่เหมาะสมอย่างยั่งยืน

3.3) บทบาทผู้จัดการโครงการ (Project Management) ทำหน้าที่วางแผนจัดสรรทรัพยากร และกำกับดูแลการส่งมอบโครงการสร้างการเรียนรู้และผลงานด้วยวิธีการสนับสนุนการดำเนินงานทั้งระบบ สื่อสารเป้าหมายอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ สร้างหลักประกันความสำเร็จในการปฏิบัติ ขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้การสนับสนุนและติดตามผลในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3.4) บทบาทการเป็นมืออาชีพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Professional Specialist) ทำหน้าที่ออกแบบพัฒนา หรือประเมินผลทั้งการเรียนรู้และการสร้างผลงานของบุคลากร การพัฒนาและประยุกต์ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเพื่อพัฒนาไปสู่สาขาเชี่ยวชาญ สร้างเส้นทางอาชีพ และการบริหารคนเก่งอย่างเป็นระบบ จัดให้มีการสอนงาน จัดฝึกอบรม บริหารจัดการความรู้ บทบาทการทำหน้าที่จัดการการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า มาตรฐานแห่งคุณธรรมและจริยธรรมของนักทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง สมรรถนะ คุณธรรมความรับผิดชอบของวิชาชีพ การคำนึงถึงสวัสดิการของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ขอบเขตของสมรรถนะการพัฒนาคูณธรรมและจริยธรรมของนักทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสร้างความเชื่อมั่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาองค์กร

2.10 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

2.10.1 ความหมายของตัวบ่งชี้ (Indicators)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น. 82) ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ณ ลักษณะ วิรัชชัย (2551, น. 6 – 7) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ / บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

Dictionary (1981, p. 53) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่ใช้ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นสิ่งชี้บอกหรือมุ่งสนใจไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง คำว่า “Indicators” ให้ความหมายในภาษาไทยกับหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัววัด ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ ดัชนี และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติ หรือเครื่องชี้สถานะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสถานะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้”

Johnstone (1981, p. 32) กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้ หรือตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

Oakes and Guiton (1992, p. 15) ให้ความหมายของดัชนีบ่งชี้ไว้ว่า ดัชนีบ่งชี้เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวมก็ได้โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ

Collins American Heritage (2000) เทียบเคียงความหมายของตัวบ่งชี้ว่า “เป็นป้าย เครื่องหมาย เครื่องวัด สิ่งแนะนำ ซึ่งแสดงให้เห็น ดัชนี สัญญาณ สัญลักษณ์ มาตรวัด เข็มชี้วัด เครื่องหมายวัด เครื่องหมายระดับ เครื่องชี้ ป้ายเสา เครื่องวัดน้ำหนัก เป็นต้น”

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบ หรือองค์ประกอบทุกประเภทที่สามารถบ่งบอก สถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานเชิงสัมพันธ์ของสภาพที่ต้องการศึกษา เฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสถานะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นกับปัจจัยที่ต้องการศึกษา เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพ หรือ ผลการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ

2.10.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, น. 7 – 8) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ได้ 7 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่น ๆ ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregated Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามความจริง

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญ ได้ 3 วิธี วิธีแรก คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปรวิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators) วิธีที่สอง คือ การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติของสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non - Distributive Indicators)

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm - Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion- Referenced Indicators) และตัวบ่งชี้อิงตน (Self - Referenced Indicators)

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัย ได้เป็น / ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Referenced Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Referenced Indicators) และแบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับโครงสร้างได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (Performance Indicators) และตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance Indicators)

สรุปได้ว่า ประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งออกได้หลายประเภท การจัดแยกประเภทขึ้นอยู่กับ การนำไปใช้งาน ซึ่งการนำไปใช้งานจะขึ้นอยู่กับผู้ใช้งานจะนำไปใช้ในวัตถุประสงค์ใด

2.10.3 เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้

องค์การอนามัยโลก (2540) ได้นำเสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้พอสรุป ได้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้มีความแกร่งเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientifically Robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้อง มีความไว คงที่ และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด
2. ตัวบ่งชี้ มีความถูกต้อง ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบ หรือสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรง และถูกต้อง
3. ตัวบ่งชี้ เชื่อถือได้ ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัด ประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกิดขึ้นเป็นเวลาเดียวกัน
4. ตัวบ่งชี้ มีความไว ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเห็นความเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อย ที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้
5. ตัวบ่งชี้ มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจ เพียงประเด็นเดียวเท่านั้น
6. ตัวบ่งชี้ ใช้ประโยชน์ได้ (Useful)
7. ตัวบ่งชี้ เป็นสิ่งสะดวกในการนำไปใช้ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ เก็บข้อมูลง่าย ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย และแปลความหมายง่าย ตัวบ่งชี้ที่ดีควรได้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพ ได้ง่าย
8. ตัวบ่งชี้ มีความเป็นตัวแทน ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่ม ที่คาดหวังให้ครอบคลุม
9. ตัวบ่งชี้ สามารถเข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยาม และค่าของตัวบ่งชี้ที่ต้องแปลความหมายได้ง่าย

10. ตัวบ่งชี้ สามารถเข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการค้นหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวกทำได้จริง

11. ตัวบ่งชี้ มีจริยธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีจริยธรรม หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการต้องเป็นไปอย่างมีจริยธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจ เสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

12. ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้อง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น และตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมและการให้ข้อมูลสื่อความหมาย ได้แก่ ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท และตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ

13. ตัวบ่งชี้ มีความเป็นกลาง ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง ไม่นิยามเชิงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

Johnstone (1981, pp. 15 – 17) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ 3 ด้าน พอสรุปได้ดังนี้

1. ความตรงภายในของตัวบ่งชี้ (Internal Validity) หมายถึงระดับความสอดคล้องระหว่างมโนทัศน์กับนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับส่วนของกระบวนการวัดในระหว่างที่กำลังดำเนินการวัดตัวแปร เปรียบเทียบกับที่ต้องการวัดกับทฤษฎี หรือจากตัวมโนทัศน์นั้น ซึ่งมักจะต้องเกิดความแตกต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากความแตกต่างนี้มีขนาดใหญ่มากเกินไป คือ สิ่งที่วัดได้ไม่สัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการวัด กล่าวได้ว่า ตัวแปรนั้นถึงแม้จะวัดได้คงที่แต่ก็ไม่มีประโยชน์ในการใช้ คือ มีความเที่ยงตรงภายในน้อยย่ำยีสิ่งที่มีอิทธิพลในการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 3 ประการหลัก ๆ คือ

1.1 การวัดแบบเป็นส่วน ๆ (Fractional Measurement) กรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมโนทัศน์ที่ต้องการวัด สามารถจำแนกออกเป็นหลาย ๆ ด้าน แต่วัดจริงเพียง 1 – 2 ด้าน ทำให้มีมโนทัศน์บางส่วนเท่านั้นที่วัดได้ โดยไม่ได้วัดมโนทัศน์จริง ๆ ที่ต้องการวัดทั้งหมดทำให้เกิดการลดค่าความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ขึ้น

1.2 ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ต้องการวัด (Variability of Concept) หากมโนทัศน์ที่ต้องการวัดมีการเปลี่ยนแปลงในการนำไปปฏิบัติ อาจเปลี่ยนแปลงตามเวลาหรือเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ถึงแม้จะมีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของมโนทัศน์นั้นไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างกัน เช่น มโนทัศน์เกี่ยวกับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในทางปฏิบัติ ประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนาจะให้ความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปร เช่น จำนวนนักเรียนที่เรียนอยู่ในโรงเรียนมาเปรียบเทียบกันทำให้ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ลดลง

1.3 การกำหนดตัวแปรให้เป็นตัวแทนของมโนทัศน์ (The Definition Of Variability

to Represent a Concept) แม้จะรู้ว่าตัวแปรนั้นไม่ใช่ตัวแปรที่เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติแบบนี้ เรียกว่า การแทนที่มโนทัศน์ (Concept Substitution) เช่นในการวัดคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ในระบบการศึกษา ความหมายของคุณภาพจะหมายถึง ระดับของการสัมฤทธิ์ผล โดยวัดจากคะแนนของผลสัมฤทธิ์ในการ สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจไม่มีข้อมูลในบางระดับ จึงมีการกำหนดให้อัตราผู้สำเร็จการศึกษา เป็นตัวแทนของระดับผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๆ ทั้ง ๆ ที่ตัวแปรทั้งสองนี้ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำไปใช้ ทำให้ผลการสรุปเปลี่ยนแปลงไปในการที่จะลดปัญหานี้ทางหนึ่งทำได้โดยการกำหนดนิยามมโนทัศน์ ในรูปแบบของนิยามเชิงปฏิบัติการให้ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ความตรงภายในตัวบ่งชี้ ต้องมีค่าสูงอย่างน้อยที่สุด ก็ต้องสูงพอสำหรับสถานการณ์เฉพาะที่ต้องการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมิน ความเที่ยงตรงภายในของตัวบ่งชี้ ยังไม่มีวิธีทางสถิติอันใดที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างนิยาม เชิงปฏิบัติการกับมโนทัศน์ได้ในเชิงปริมาณแต่มีวิธีที่ไม่ใช้สถิติที่พอเป็นไปได้ คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตัดสินความสอดคล้องนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ว่าแต่มีความแตกต่างเล็กน้อยระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการ กับมโนทัศน์ ซึ่งจะแสดงว่าตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือการจัดจำแนกชั้น ที่แตกต่างกันเล็กน้อย

2. ความเที่ยงตรงและความคงเส้นคงวาของการวัด (Reliability and Consistency) หมายถึง ระดับการวัดที่ตัวแปรให้ผลคงที่สม่ำเสมอถ้าเชื่อถือได้หมายถึงในการวัดคุณลักษณะเดียวกัน ถ้าทำซ้ำกับบุคคลที่ต่างกันจะได้ผลเหมือนกันแหล่งที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดทำให้ความ เชื่อมั่นของตัวบ่งชี้ลดลง มีดังนี้ 1) ความคงที่สม่ำเสมอในการนิยามเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการที่ไม่ชัดเจน ไม่สมบูรณ์ทำให้ผู้ใช้แต่ละคนตีความหมาย ได้ต่างกัน ได้แก่ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระบวนการ วิเคราะห์ข้อมูล

4. ความตรงภายนอกและเป็นอิสระของมโนทัศน์ (External Validity and Independent Concept) หมายถึง ความเป็นจริงของสมมติฐานในการที่จะนำไปใช้เพื่อจัดจำแนกประเภทในสถานการณ์ อื่น ๆ เป็นคุณสมบัติของการวัดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในมโนทัศน์ต้องทำหลังจากมีการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงภายในจนได้ค่าที่พอใจ รวมทั้งค่าความเชื่อมั่นของการวัดได้รับการยอมรับแล้ว คุณสมบัติของความเที่ยงภายนอก ระบุว่ามโนทัศน์หนึ่งไม่ควรมียอดประกอบที่ถูกกำหนดอยู่ในมโนทัศน์ อื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่มีความเที่ยงตรงภายนอกจะเป็นตัวแปรที่มีความสมบูรณ์ ครอบคลุม และสามารถวัดได้ ในทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การคัดเลือกตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งเกณฑ์ได้หลายประเภท ดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาได้ ต้องมีความถูกต้อง ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบ หรือสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง ตัวบ่งชี้จะต้อง ความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง ไม่น้อมเอียง ไม่ขึ้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความไม่ยุติธรรม

2.10.4 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับขั้นตอนในกระบวนการวัดตัวแปรแต่มีขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันในบางขั้นตอน Blank, 1993, Johnstone, 1981, Burstein, Oakes and Guiton, 1992, Nardo, et al. (2005, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2551, น. 8 - 15) มีดังต่อไปนี้

2.10.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน เช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงตนและตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ นักประเมินที่ต้องการพัฒนาตัวบ่งชี้จึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ทำอะไรและเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนย่อมส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์สมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.10.4.2 การนิยามตัวบ่งชี้

หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว งานสำคัญชิ้นแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ นำวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์กรประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไร Burstein, Oakes and Guiton แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้าง มโนทัศน์ (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยมโนทัศน์ (Concept) อะไรบ้าง ส่วนที่สองยังแยกได้เป็นสองส่วนย่อย

คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างกำหนดมาตร (Construction and Scaling) การนิยามในส่วนนี้เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

จากการนิยามตัวบ่งชี้ นักประเมินจะได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural Relationship Model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของตัวบ่งชี้คือ โครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไรและตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ต่างกันอย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ จึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ประการแรก คือ การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี และประสบการณ์ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประการที่สอง คือ การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อยนักประเมินต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) ส่วนประการที่สาม คือ การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ นักประเมินต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากันหรือต่างกันก็ได้

การกำหนดรายละเอียดทั้งสามสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้ Johnstone อธิบายว่าทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์และวิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้แตกต่างกันดังต่อไปนี้

2.10.4.3 การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition)

นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว นักประเมินเพียงแต่ใช้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้วิธีนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้

2.10.4.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้เชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)

นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่นักประเมินใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัย โดยตลอดและใช้วิจารณ์ญาณของนักวิจัยน้อยกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การ

นิยามเชิงทฤษฎีนั้นอาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สองเป็นการใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

2.10.4.5 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นมิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรงแต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวมาข้างต้นเปรียบเทียบกับวิธีการนิยามตัวแปร 2 วิธีที่ใช้ในการวิจัยทั่วไป จะเห็นได้ว่า Johnstone ให้ความสำคัญกับการนิยามระดับนามธรรมตามทฤษฎี หรือการนิยามโครงสร้างที่มีทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานในการนิยาม วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธี โดยเฉพาะสองวิธีหลังของ Johnstone ล้วนแต่ต้องมีทฤษฎีเป็นหลักทั้งสิ้น จึงกล่าวได้ว่าการนิยามทุกในส่วนของกำหนดตัวแปรย่อยและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรเป็นนิยามโครงสร้างตามทฤษฎีทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี 3) การนิยาม ตัวบ่งชี้เชิงปฏิบัติการ 4) การสร้างกรอบแนวคิด 5) การสร้างเครื่องมือ 6) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ 7) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมกับภาวะผู้นำ: ศึกษาทัศนคติของนักวิชาการรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง ผลการวิจัย พบว่านักวิชาการรัฐศาสตร์ส่วนมากมีทัศนคติที่สอดคล้องกันในประเด็นสถานภาพของผู้นำ ควรกำหนดตามรัฐธรรมนูญและการยอมรับในสังคมนั้น ลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ คือ แบบประชาธิปไตย วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้นำที่มีความชอบธรรม คือ วิธีการแบบประชาธิปไตยเหตุที่ยอมรับผู้นำและวิธีการแบบประชาธิปไตย วิธีการให้ได้มาซึ่งผู้นำที่มีความชอบธรรม คือ วิธีการแบบประชาธิปไตย เพราะเชื่อว่าการปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นกลไกที่มีเหตุผลและสามารถตรวจสอบการทำงานของผู้นำ และสามารถถอดถอนผู้นำที่ไม่ชอบธรรมได้ จริยธรรมของผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยโครงสร้างระบบกลไก จริยธรรมเป็นหลักควบคุมพฤติกรรมของผู้นำให้การบริหารงานมีความชอบธรรมหรือถูกต้อง ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ จริยธรรมกับภาวะผู้นำ จึงเป็นการรวมหลักด้านคุณภาพทางด้านจิตใจและศักยภาพในการบริหาร

สุชาติ โจนเสนาะ (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม: กรณีศึกษาชีวิตและผลงานของ ป่วย อึ้งภากรณ์ โดยทำการศึกษาวินิจฉัยภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมของป่วย อึ้งภากรณ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักวิชาการและบุคคลที่รู้จักใกล้ชิดกับ ป่วย อึ้งภากรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ทฤษฎีลักษณะผู้นำ หมายถึง บุคคลบางคนซึ่งเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ เช่น บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะด้านสังคม และคุณลักษณะด้านกายภาพ ความสำเร็จของความเป็นผู้นำต้องมียอดประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความสมบูรณ์ด้านสติปัญญา 2) ความเข้มแข็งด้านอารมณ์ และ 3) ความมีจริยธรรม จากผลการสัมภาษณ์กับนักวิชาการได้ข้อสรุปที่ตรงกัน คือ ป่วย อึ้งภากรณ์ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีลักษณะผู้นำที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เป็นผู้มีสติปัญญาเป็นเลิศ 2) เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเป็นเยี่ยม และ 3) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณธรรมสูง

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย พบว่า สมาชิกรัฐสภาให้คุณค่าหรือความสำคัญของจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมแต่ไม่ได้เคร่งครัดในทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา จึงเป็นระดับที่ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ

ประทีป มากมิตร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) จริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มียอดประกอบ 3 องค์ประกอบและสามารถแยกได้เป็น 7 องค์ประกอบย่อย คือ จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กรและจริยธรรมต่อสังคม องค์ประกอบที่ 2 มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ จริยธรรม

ต่อนักศึกษาและจริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน องค์ประกอบที่ 3 มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ จริยธรรมต่อส่วนงาน และจริยธรรมส่วนตน 2) แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี 8 แนวทางใหญ่ ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านนโยบาย 2) มีการจัดฝึกอบรมจริยธรรม 3) จัดทำประมวลจริยธรรม หรือจริยธรรมจริยธรรมวิชาชีพในองค์กร 4) การตรวจสอบจริยธรรม 5) การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล 6) การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร 7) มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้านจริยธรรม 8) แรงจูงใจ

ประกายแก้ว รัตนาคะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรฐานจริยธรรมนักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า มาตรฐานจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับปานกลาง

พระสมชวน ทิพประมวล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้นำทางการเมือง: กรณีศึกษาประวัติและผลงานพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ผลการวิจัย พบว่า จริยธรรมผู้นำทางการเมืองไทยเป็นแกนกลางทางสังคมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับประชาชนให้เป็นที่ยอมรับศรัทธา เชื่อถือไว้วางใจผู้นำ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริตทางกาย วาจา ใจ ในกรอบของทศพิธราชธรรม อยู่บนพื้นฐานของพรหมวิหาร 4 พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ 1) เป็นผู้นำที่อยู่กึ่งกลางระหว่างประชาธิปไตยกับเผด็จการ 2) ความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำ 3) มีจริยธรรมประจำใจและมีจริยธรรมผู้นำทางการเมือง 4) มีประวัติภูมิหลังในการอบรมเลี้ยงดูที่ดีที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมทัศนคติการมีจริยธรรมตั้งแต่วัยเยาว์

ชยันนท์ นิลพัฒน์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการดำรงตน 2) หลักความเป็นธรรม 3) หลักกัลยาณมิตร 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักการรักษาระเบียบวินัย และ 6) หลักความเสมอภาค 2) การยืนยันองค์ประกอบจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์ และถูกต้องครอบคลุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย 3) แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา คือ หน่วยงานกระทรวงศึกษาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านจริยธรรมโดยมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักทศพิธราชธรรมและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้านจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น

วีรชัย อนันต์เชียร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย ผลการวิจัย พบว่า ควรสร้างกิจกรรมที่น่าสนใจให้กับเยาวชน เพื่อให้เยาวชนเกิดความสนใจและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม โดยใช้กิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น ให้เยาวชนมีโอกาสเรียนรู้ธรรมะผ่านกิจกรรมอย่างสนุกและมีสาระโดยสร้างสำนึกที่ดีให้เกิดกับจิตใจด้วยศีล 5 หิริ โอตตปปะ พรหมวิหาร 4 ฝึกให้เยาวชนได้ทำความดีทุกวันโดยใช้มงคล 38 ประการ กระตุ้นให้เยาวชนดำเนินชีวิตอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 สร้างวินัยในการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย ไตรสิกขาเบญจธรรม และสังคหวัตถุ 4 สอนให้เยาวชนสำนึกบุญคุณอย่างมีทิศทางและเป้าหมายหลักเรียนรู้บุญคุณคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บิดา มารดา ครู อาจารย์ ด้วยหลักของกตัญญูทเวที หรือการบวชสามเณรหรือเข้าค่ายต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เยาวชนมีโอกาสได้ปฏิบัติจริงและเพิ่มความสนใจของกิจกรรมนั้น และจัดกิจกรรม “บวร” โดยจะทำให้การสอนธรรมะให้กับเยาวชนมีความต่อเนื่องกันระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียน

อัจฉราลักษณ์ วิเศษ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมครูพลศึกษา ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม 10 ประการ ได้แก่ ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความเมตตาปราณี ความยุติธรรม ความเสียสละ ความรัก และศรัทธาในวิชาชีพ ความกตัญญูทเวที และความมีวินัย โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมของครูพลศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์พอใช้และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของคุณธรรมจริยธรรมทุกตัวเป็นบวก

อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 9) ด้านการปกครอง 10) ด้านความมีวินัย และ 11) ด้านความรับผิดชอบ 2) จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 11 ด้าน มีความเป็นไปได้ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย

จักรวาล สุขไมตรี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นนักศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการความคิดและการประพฤติปฏิบัติให้มีความเจริญขึ้นทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์การ สังคม สิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การศึกษา การอบรม และการพัฒนาหลักธรรมที่สอดคล้องกับจริยธรรมในการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ หลักกุศลกรรมบถ 10 เพราะเป็น

หลักธรรมที่เป็นพื้นฐานของชีวิต ถ้าประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีก็เกิดสิ่งที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และใจ

2) สภาพปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการด้านจริยธรรมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าเกิดจากตัวนักศึกษาเป็นสำคัญ สามารถแยกได้เป็น 3 ด้าน คือ ปัญหาจริยธรรมทางกายในเรื่องความประพฤติ ปัญหาจริยธรรมทางวาจา เป็นปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร และปัญหาเกี่ยวกับการใช้ความคิดว่าสิ่งใดถูกต้อง ควรกระทำ หรือสิ่งใดไม่ถูกต้องไม่ควรกระทำ 3) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา โดยการนำหลักคุณธรรม 10 มาประยุกต์ใช้ 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบด้านให้การศึกษาด้วยการสังเกตสภาพเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สถานการณ์จำลอง 2) รูปแบบด้านการฝึกอบรมสั่งสอน เช่น การยกกรณีศึกษา 3) รูปแบบด้านการพัฒนา โดยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้สึก อารมณ์ ความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมให้มีความเจริญขึ้น

Hilton (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ตัดสินทางจริยธรรมกับตัวแปรอิสระ 3 ประการ คือ ความเชื่อ ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม และระดับสติปัญญาของนักเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ความเชื่อฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและระดับสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทางจริยธรรมอย่างมีความสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดและผลการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยต่าง ๆ ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรมทางการเมืองและจริยธรรมของผู้บริหาร สอดคล้องกับจริยธรรมทางการเมืองที่เหมาะสมซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประมวลผล โดยสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

2.12 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังเคราะห์ได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารเป็นพื้นฐานที่สำคัญ อีกทั้งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในการเป็นคนเก่งและเป็นคนดีในสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร องค์กร และสังคมประเทศชาติ ในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ดังนั้นการจะได้มาซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะต้องศึกษาถึงองค์ประกอบจริยธรรมสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นและจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่สังคมพึงประสงค์ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้กรอบการพัฒนาจัดทำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมตามแนวคิดทฤษฎีของ Hoffman (1979, p. 966), ดวงเดือน พันธุนาวิน (2524, น. 3), ธีระพร อูวรรณโน (2530, น. 54), Socrates (pp. 469 - 399) Plato (pp. 427 - 347) และ Aristotle (pp. 384 - 322) และแนวทงงานวิจัยนำร่องของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมเป็นแนวศึกษา ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบ

และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พิจารณาจากมาตรวัดจริยธรรมนักรบการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย (ประกายแก้ว รัตนนาคะ, 2553) คือ

- 1) ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
- 2) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ซึ่งมีความสอดคล้องตอกันกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีหน้าที่เพียงการบริหารเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่สำคัญที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในการส่งเสริมประชาธิปไตย การบริหารองค์กรโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรและประชาชนได้รับประโยชน์ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานความประพฤติของตนเองมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นได้ ซึ่งพิจารณาได้จากบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มนตรี ธีรธรรมพิพัฒน์, 2540) ดังนี้

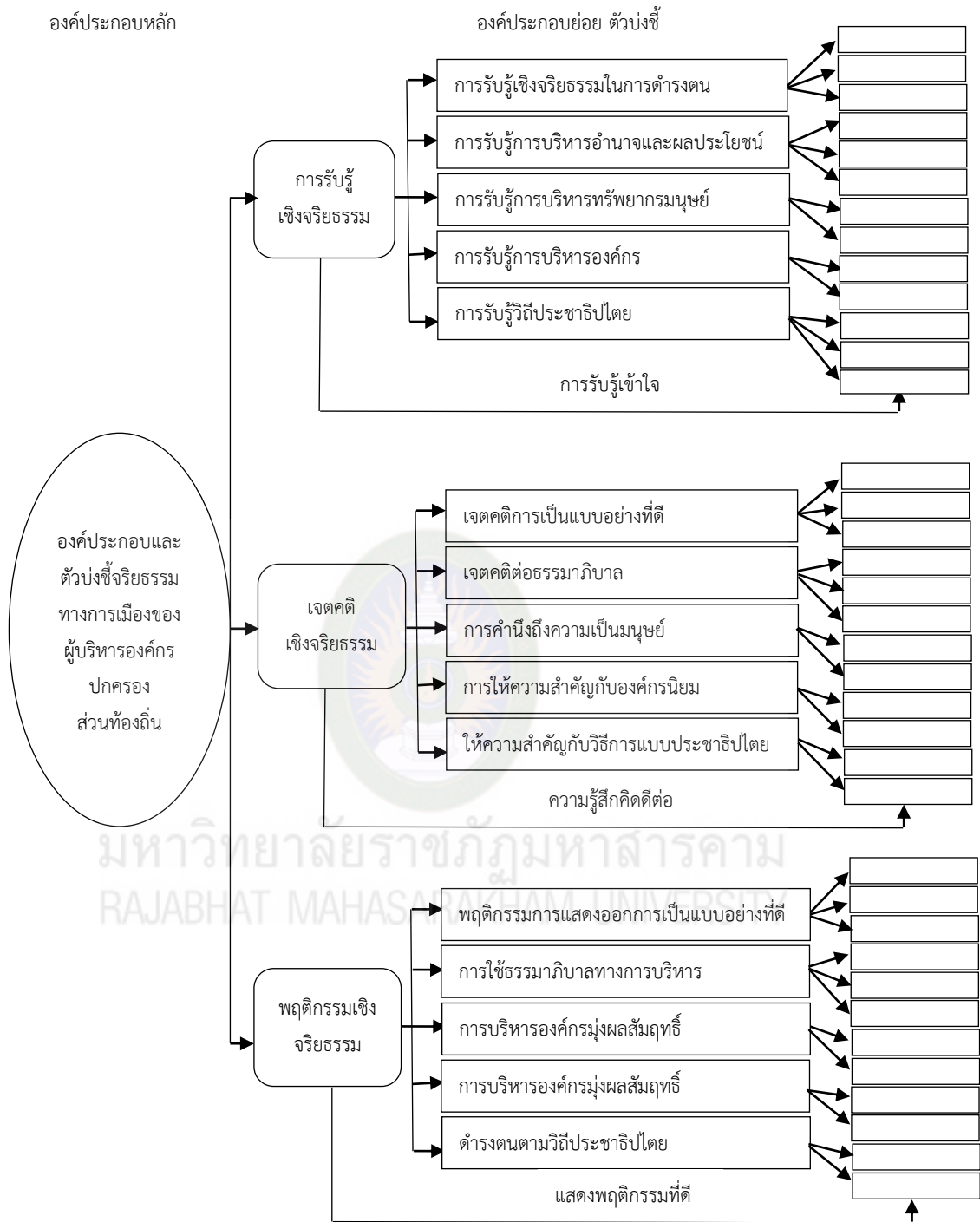
1. การยอมรับวิธีการแบบประชาธิปไตย
2. จริยธรรมเป็นหลักควบคุมพฤติกรรมของผู้นำ
3. การบริหารงานมีความชอบธรรมหรือถูกต้อง
4. การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ
5. ศักยภาพในการบริหาร

ความสอดคล้องกันกับจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ชัยนนท์ นิลพัฒน์, 2555) ได้แก่

1. หลักการดำรงตน
2. หลักความเป็นธรรม
3. หลักกัลยาณมิตร
4. หลักความรับผิดชอบ
5. หลักการรักษาระเบียบวินัย
6. หลักความเสมอภาค

ด้วยข้อจริยธรรมที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ประกอบกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมาตรวัดจริยธรรมนักรบการเมืองท้องถิ่น ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.10

องค์ประกอบหลัก



ภาพที่ 2.10 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. แหล่งข้อมูลการวิจัย

1.1 เอกสารและหลักฐาน (Document) หมายถึง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expertise)

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 6 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยการคัดเลือกได้แบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการ ประกอบด้วยนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ และนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ โดยคัดเลือกอาจารย์ผู้มีประสบการณ์ทำงานมา ไม่น้อยกว่า 5 ปี ดังนี้

1.2.1.1 กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน ได้แก่

1) ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

1.2.1.2 กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน

- 1) ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต (นานาชาติ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
- 3) ดร.เรียงดาว ทวะชาลี อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

2. ระยะเวลาดำเนินการ

อยู่ระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2562

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) โดยการกำหนดเรื่องหรือหัวข้อที่จะทำ
การวิเคราะห์ กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ กำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์
รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา คัดเอาเอกสารที่เชื่อถือได้ที่มีความสมบูรณ์ศึกษาและวิเคราะห์
ตามหลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎีเทคนิคของการวิเคราะห์ ทำการสรุปผลการศึกษา แล้วเขียนข้อสรุป
การสังเคราะห์เชิงพรรณนาความ

3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย

4.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.3 ร่างแบบแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บข้อมูลจากเอกสาร ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากห้องสมุด
สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

5.2 การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยออกหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
การวิจัยจากนั้นประสานความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
พร้อมนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
และร่างตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับแนวคิด
ทฤษฎี จริยธรรมทางการเมือง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 6.1 จัดกลุ่มประเด็นข้อความ (Word Grouping)
- 6.2 ทำการอธิบายขยายความ (Explanation) โดยเรียบเรียงถ้อยคำขึ้นใหม่จากข้อมูลที่ได้มา
- 6.3 ทำการตีความ (Interpretation) บางประโยค หรือบางถ้อยคำที่ได้มาจำเป็นต้องตีความ หรือแปลความหมายแฝง ผู้วิจัยก็จะทำการตีความถ้อยคำดังกล่าวโดยอาศัยบริบทมาสนับสนุนการตีความ
- 6.4 ทำการพรรณนาความ (Description) เป็นการร้อยเรียงถ้อยคำ โดยการจัดระบบ การเกิดขึ้นก่อน - หลัง ของเนื้อหาสาระจากการสังเคราะห์ พร้อมกับการพรรณนาโยงแต่ละเนื้อหา ให้เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองนายก ราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 ประธานหรือรองประธาน สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั่วประเทศทั้งหมด 7,852 แห่ง ข้อมูลจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองนายก ราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่ นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 2) ประธาน หรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแต่ละ 3 คน จากฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ และฝ่ายสภาท้องถิ่น จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 480 แห่ง จำนวน 1,440 คน ได้มาโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Costello and Osborne, 2005, Schumacker and Lomax, 2010) มีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ภูมิภาค	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)
เหนือ	1,692	103
ตะวันออกเฉียงเหนือ	2,967	181
กลาง	673	41
ตะวันออก	633	39
ตะวันตก	697	43
ใต้	1,190	73
รวม	7,852	480

2. ระยะเวลาดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือนมกราคม 2563 - มีนาคม 2563

3. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามประเภทเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทปลายเปิด (Opened End)

4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย

4.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

4.3 ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับปัญหาการวิจัย

4.4 นำร่างแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยให้พิจารณาและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective of Congruence หรือ IOC) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

-1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม
ทางการเมือง

0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม
ทางการเมือง

+1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามนั้นเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม
ทางการเมือง

4.4.1 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

4.4.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะรัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินผล

4.4.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านเนื้อหา

4.4.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล อาจารย์ประจำหลักสูตร
รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.4.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดี ทুমเมฆ อาจารย์ประจำสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านเนื้อหา

4.4.1.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวรรค์ สุวรรณธาดา อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.4.2 เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC (Index Objective of Congruence)
ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป หากข้อใดมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงใหม่อีกครั้ง จากนั้นก็จะนำเข้าสู่
กระบวนการตรวจสอบอีกครั้ง จนกว่าข้อคำถามทุกข้อจะมีค่าผ่านเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นผลการตรวจสอบ
จากผู้เชี่ยวชาญพบว่าได้ค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ และปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำ
ของผู้เชี่ยวชาญ

4.4.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 42 แห่ง โดยแบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายภูมิภาค
จำนวน 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และตะวันออกเฉียงเหนือ
ภูมิภาคละ 7 จังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
คือ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้รักษาการแทน
รวมทั้งสิ้น 42 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach, 1951, p. 297) ในการหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Cronbach Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.988 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดย

5.1 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น

5.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือประสานงานจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แล้วจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน จำนวน 1,440 ฉบับ ถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองนายกที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 ประธานหรือรองประธานสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดหรือรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายในเวลา 3 สัปดาห์ ตามที่อยู่ที่แนบของติดแสตมป์ไปกับแบบสอบถาม พร้อมประสานความร่วมมือทางโทรศัพท์และขอรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทางจดหมายไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) จดหมายลงทะเบียนและจดหมายธรรมดา ครบทั้ง 1,440 ฉบับ ในวันอังคาร ที่ 4 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 1,440 ฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบพร้อมลงรหัสกำกับ (Coding) แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและการวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้การวิเคราะห์ Confirm Factoring Analysis (CFA)

6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยจัดกลุ่มประเด็นสำคัญแล้ว (Coding) ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่โดยการอธิบายขยายความเพื่อให้เกิดความชัดเจนของรายละเอียดโดยได้เรียงลำดับของความสำเร็จจากมากไปหาน้อย

ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์

การศึกษาวิจัยในระยษนี้ ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยษที่ 1 และระยษที่ 2 มาสรุปโดยอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อสร้างโมเดลและยืนยันโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ดังนี้

1. จัดทำสำเนารูปแบบที่ผ่านการพัฒนาในระยษที่ 2
2. สร้างเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ
3. ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล
4. สร้างแบบประเมินเพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อยืนยันโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม

ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. แหล่งข้อมูลการวิจัย

ประชากร เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ประกอบด้วยนายก ปลัด และหัวหน้าส่วนงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 12 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ทำงานมา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามประเภทเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสอบถามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทปลายเปิด (Opened End)

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ครอบคลุมกับผลการวิจัยจากระยะที่ 2

3.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

3.3 ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย จัดส่งหนังสือแนะนำตัวจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย เอกสารประกอบด้วย คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม ซองปิดแสดมภ์เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย แล้วส่งถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมประสานความร่วมมือทางโทรศัพท์และขอรับแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สำหรับที่ใช้ในการพิจารณาคำตอบกำหนดเกณฑ์ตามแนวคิดของ (Best, 1981, pp. 204 - 208) ดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ (Mean) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 แสดงว่า มีความเหมาะสม หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 สำหรับการพิจารณาคัดเลือกประเด็นขององค์ประกอบย่อยแต่ละตัวที่มีความเหมาะสมเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ คือ ข้อความที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ค่ามัธยฐาน (Median) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาไว้ ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50 - 5.00 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 - 3.49 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 - 2.49 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 - 1.49 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การพิจารณาข้อความตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมจะใช้ข้อความที่มีค่ามัธยฐาน (Mdn.) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกัน
ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์แสดงค่าความสอดคล้อง ซึ่งพิจารณาข้อความ
เพื่อนำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยที่เหมาะสมจะใช้ข้อความที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)
ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกันสูง โดยพิจารณาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ
ในรอบสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญ
มีความเห็นด้วยในระดับมาก และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญ
มีความเห็นสอดคล้องกันสูง ส่วนข้อที่ไม่เข้าเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการอภิปรายผล
การวิจัย ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และ ตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นด้วยการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว และผลการพิจารณาร่วมกับตัวบ่งชี้ ที่ได้สร้างจากแนวแนวคิด ทฤษฎีจริยธรรม พบว่า องค์ประกอบหลัก มี 3 มิติ องค์ประกอบย่อย 15 ด้าน และตัวบ่งชี้ 150 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน ตัวบ่งชี้ คือ

- 1.1.1 การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม (ทฤษฎี)
- 1.1.2 การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.1.3 การดำรงตนโดยไม่ประมาท (ทฤษฎี)
- 1.1.4 การมีความมั่นคงทางอารมณ์ (ทฤษฎี)
- 1.1.5 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (ทฤษฎี)
- 1.1.6 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

- 1.1.7 การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ตามภารกิจที่กำหนด (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.1.8 การมีค่านิยมที่ถูกต้อง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.1.9 การรู้จักความพอดี (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.1.10 การเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีชื่อเสียง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.2.1 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (ทฤษฎี)
 - 1.2.2 การใช้เหตุผลแยกแยะความถูกต้อง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.2.3 การวางแผนการดำเนินการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.2.4 การตัดสินใจโดยยึดหลักการและเหตุผล (ทฤษฎี)
 - 1.2.5 การสั่งการโดยยึดระเบียบข้อบังคับ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.2.6 มีการปรึกษาหารือถามปัญหามากกว่าที่จะรอรับคำสั่งอย่างเดียว (ทฤษฎี)
 - 1.2.7 การวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.2.8 การเลื่อนขั้นตามความสามารถของบุคลากร (ทฤษฎี)
 - 1.2.9 การนำผลประโยชน์ไปปรับปรุง และพัฒนางาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.2.10 การประสานประโยชน์โดยอยู่บนพื้นฐานจริยธรรม (ทฤษฎี)
- 1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.3.1 การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร (ทฤษฎี)
 - 1.3.2 การใช้วาจาที่สุภาพ และให้เกียรติบุคลากร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.3.3 การให้ความช่วยเหลือแก่กุลบุคลากร (ทฤษฎี)
 - 1.3.4 ความเป็นมิตรและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทฤษฎี)
 - 1.3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร (ทฤษฎี)
 - 1.3.6 การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.3.7 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีต่อบุคลากร (ทฤษฎี)
 - 1.3.8 การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.3.9 การมีน้ำใจช่วยเหลือแก่กุลบุคลากร (ทฤษฎี)
 - 1.3.10 การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.4 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้การบริหารองค์กร ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.4.1 การเสียสละและอุทิศตนต่อความก้าวหน้าขององค์กร (ทฤษฎี)
 - 1.4.2 การดำเนินตามภารกิจขององค์กร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.4.3 การพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า (ทฤษฎี)
 - 1.4.4 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

- 1.4.5 การปฏิบัติตนตามระเบียบและนโยบายขององค์กร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.4.6 การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.4.7 การประสานงานกับองค์กรภายนอก (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.4.8 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.4.9 การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ (ทฤษฎี)
- 1.4.10 การยึดตัวชี้วัด KPI เป็นเป้าหมายในการทำงาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.5.2 การเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ (ทฤษฎี)
 - 1.5.4 การยอมรับการแสดงออกของสื่อมวลชนตามวิถีประชาธิปไตย (ทฤษฎี)
 - 1.5.5 การให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ (ทฤษฎี)
 - 1.5.6 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น (ทฤษฎี)
 - 1.5.7 การปฏิบัติภาระรับผิดชอบด้วยความจริงใจต่อประชาชน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 1.5.8 การปกครองระบอบประชาธิปไตยมีอำนาจที่มีขอบเขต (ทฤษฎี)
 - 1.5.9 ระบอบประชาธิปไตย คือ การปกครองของประชาชนเพื่อประชาชน (ทฤษฎี)
 - 1.5.10 ประชาธิปไตย คือ อำนาจสูงสุดมาจากประชาชน (ทฤษฎี)
- 2. องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย
 - 2.1 องค์ประกอบย่อยด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1.1 การมีความคิดริเริ่ม (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.1.2 มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว (ทฤษฎี)
 - 2.1.3 การคำนึงถึงความสุจริต ทางกาย วาจา ใจ (ทฤษฎี)
 - 2.1.4 มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม (ทฤษฎี)
 - 2.1.5 มีความเป็นกัลยาณมิตร (ทฤษฎี)
 - 2.1.6 การมองโลกในแง่ดี (ทฤษฎี)
 - 2.1.7 มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน (ทฤษฎี)
 - 2.1.8 มีความมุ่งมั่นต่อการกระทำความดี (ทฤษฎี)
 - 2.1.9 การมีสัจจะและความจริงใจ (ทฤษฎี)
 - 2.1.10 เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี (ทฤษฎี)

- 2.2 องค์ประกอบย่อยด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.2.1 การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา (ทฤษฎี)
 - 2.2.2 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.2.3 การมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุข (ทฤษฎี)
 - 2.2.4 การเตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ (ทฤษฎี)
 - 2.2.5 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.2.6 การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการ (ทฤษฎี)
 - 2.2.7 การมีมาตรการปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.2.8 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.2.9 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.2.10 การมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 2.3 องค์ประกอบย่อยด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.3.1 มีทักษะในการมอบหมายงาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.3.2 การเอื้ออาทรต่อกัน (ทฤษฎี)
 - 2.3.3 การยอมรับการเปลี่ยนแปลงรู้จักปรับตัว (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.3.4 การสื่อสารคุณค่าที่ถูกต้องของบุคลากรไปยังบุคลากร (ทฤษฎี)
 - 2.3.5 ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ (ทฤษฎี)
 - 2.3.6 มีความผูกพันกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.3.7 การสนับสนุนบุคลากรให้มีความเป็นเจ้าขององค์กร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.3.8 การพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติของบุคลากร (ทฤษฎี)
 - 2.3.9 การดูแลเรื่องสวัสดิการของบุคลากร (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.3.10 การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ (ทฤษฎี)
- 2.4 องค์ประกอบย่อยด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.4.1 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทายความสามารถ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.4.2 การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.4.3 การสร้างวัฒนธรรมของการสรรเสริญและการยอมรับ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.4.4 การเป็นผู้พิทักษ์คุณธรรมขององค์กร (ทฤษฎี)
 - 2.4.5 มีความสุขุมรอบคอบในวิชาชีพ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.4.6 สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด (ทฤษฎี)
 - 2.4.7 การปรับปรุงการทำงานให้มีความโปร่งใส (ทฤษฎี)
 - 2.4.8 โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

- 2.4.9 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (ทฤษฎี)
- 2.4.10 การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (ทฤษฎี)
- 2.5 องค์ประกอบย่อยด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย (ทฤษฎี)
 - 2.5.2 ตระหนัก สนใจ และมีส่วนร่วมในการเมือง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (ทฤษฎี)
 - 2.5.4 การใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.5.5 การยึดหลักของความเสมอภาคและเสรีภาพ (ทฤษฎี)
 - 2.5.6 อำนาจอธิปไตยต้องมาจากประชาชน (ทฤษฎี)
 - 2.5.7 กฎหมายเป็นกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (ทฤษฎี)
 - 2.5.8 การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนประชาชนทางการเมือง (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 2.5.9 เมื่ออยู่ในฝ่ายเสียงข้างมาก ก็ยอมรับฟังเหตุผลเสียงข้างน้อย (ทฤษฎี)
 - 2.5.10 การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคล (ทฤษฎี)

3. องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

- 3.1 องค์ประกอบย่อยด้านพฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1.1 การมีความสุภาพ (ทฤษฎี)
 - 3.1.2 การใช้ทางสายกลางในการดำรงตน (ทฤษฎี)
 - 3.1.3 การถ่อมตนเพื่อเข้ากันได้ดีกับบุคคลทั้งหลาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.1.4 ความมีเมตตากรุณา (ทฤษฎี)
 - 3.1.5 ความมีสติสัมปชัญญะ (ทฤษฎี)
 - 3.1.6 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (ทฤษฎี)
 - 3.1.7 มีความเสียสละเห็นแก่ส่วนรวม (ทฤษฎี)
 - 3.1.8 มีความสามัคคี (ทฤษฎี)
 - 3.1.9 มีความรับผิดชอบ (ทฤษฎี)
 - 3.1.10 มีน้ำใจเป็นนักกีฬา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 3.2 องค์ประกอบย่อยด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.2.1 มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ (ทฤษฎี)
 - 3.2.2 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว (ทฤษฎี)
 - 3.2.3 ออกคำสั่งโดยปราศจากการข่มขู่ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.2.4 การสร้าง / ส่งเสริม / สนับสนุนการมอบอำนาจ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.2.5 การมอบอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินการให้แก่บุคลากร (ทฤษฎี)

- 3.2.6 การกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอนการดำเนินงาน (ทฤษฎี)
- 3.2.7 การออกกฎระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย (ทฤษฎี)
- 3.2.8 การออกกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (ทฤษฎี)
- 3.2.9 การลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดโดยไม่เลือกปฏิบัติ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 3.2.10 ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง (ทฤษฎี)
- 3.3 องค์ประกอบย่อยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.3.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน (ทฤษฎี)
 - 3.3.2 การดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.3.3 การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ (ทฤษฎี)
 - 3.3.4 การสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม (ทฤษฎี)
 - 3.3.6 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (ทฤษฎี)
 - 3.3.7 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (ทฤษฎี)
 - 3.3.8 การส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.3.9 การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร (ทฤษฎี)
 - 3.3.10 การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 3.4 องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.4.1 การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.4.2 การพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.4.3 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานก็จะรีบปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น (ทฤษฎี)
 - 3.4.4 การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา (ทฤษฎี)
 - 3.4.5 ไม่แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยมิชอบ (ทฤษฎี)
 - 3.4.6 การประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหาร (ทฤษฎี)
 - 3.4.7 การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
 - 3.4.8 การแสดงออกภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมนักรับบริหาร (ทฤษฎี)
 - 3.4.9 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร (ทฤษฎี)
 - 3.4.10 การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร (ทฤษฎี)
- 3.5 องค์ประกอบย่อยด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.5.1 การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (ทฤษฎี)
 - 3.5.2 การปฏิบัติตนและดำรงชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย (ทฤษฎี)
 - 3.5.3 การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ทฤษฎี)

- 3.5.4 การเคารพในกฎระเบียบของสังคม (ทฤษฎี)
- 3.5.5 ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำกว่ากัน (ทฤษฎี)
- 3.5.6 ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีฐานะร่ำรวยหรือยากจนกว่ากัน (ทฤษฎี)
- 3.5.7 เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน (ทฤษฎี)
- 3.5.8 ยอมรับมติของคนส่วนใหญ่ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม (ทฤษฎี)
- 3.5.9 การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องจริยธรรม (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
- 3.5.10 เคารพสิทธิของผู้อื่น (ทฤษฎี)

จากรายละเอียดผลการศึกษารองคค์ประกอบหลัก องคค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองคค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นโครงสร้างองคค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองคค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้องคค์ประกอบหลัก 3 มิติ องคค์ประกอบย่อย 15 ด้าน และตัวบ่งชี้ 150 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สรุปองคค์ประกอบหลัก องคค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

องคค์ประกอบหลัก	องคค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
1. มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม	1. การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน	1. การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม 2. การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง 3. การดำรงตนโดยไม่ประมาท 4. การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 5. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 6. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทตามภารกิจที่กำหนด 8. การมีค่านิยมที่ถูกต้อง 9. การรู้จักความพอดี 10. การเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีชื่อเสียง
	2. การรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์	1. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2. การใช้เหตุผลแยกแยะความถูกต้อง 3. การวางแผนการดำเนินการ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	<p data-bbox="628 1021 863 1111">3 การรับรู้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์</p> <p data-bbox="628 1800 863 1890">4 การรับรู้การบริหาร องค์กร</p>	<p data-bbox="943 412 1385 1003">4. การตัดสินใจโดยยึดหลักการและเหตุผล 5. การสั่งการโดยยึดระเบียบข้อบังคับ 6. มีการปรึกษาหารือถามปัญหามากกว่า ที่จะรอรับคำสั่งอย่างเดียว 7. การวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ 8. การเลื่อนขั้นตามความสามารถ ของบุคลากร 9. การนำผลประเมินไปปรับปรุง และพัฒนางาน 10. การประสานประโยชน์โดยอยู่บน พื้นฐานจริยธรรม</p> <p data-bbox="943 1021 1385 1778">1. การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร 2. การใช้วาจาที่สุภาพและให้เกียรติ บุคลากร 3. การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร 4. ความเป็นมิตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 5. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร 6. การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร 7. การสร้างและส่งเสริมความสามัคคี ต่อบุคลากร 8. การสนับสนุนความก้าวหน้า ของบุคลากร 9. การมีน้ำใจช่วยเหลือแก่บุคลากร 10. การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม</p> <p data-bbox="943 1800 1385 2002">1. การเสียสละและอุทิศตนต่อ ความก้าวหน้าขององค์กร 2. การดำเนินตามภารกิจขององค์กร 3. การพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า</p>


(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	5. การรับรู้วิถี ประชาธิปไตย	4. การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ 5. การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบาย ขององค์กร 6. การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี ต่อองค์กร 7. การประสานงานกับองค์กรภายนอก 8. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 9. การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ 10. การยึดตัวชี้วัด KPI เป็นเป้าหมาย ในการทำงาน 1. การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย 2. การเข้าใจการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย 3. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 4. การยอมรับการแสดงออกของสื่อมวลชน ตามวิถีประชาธิปไตย 5. การให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ 6. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟัง การประชุมสภาท้องถิ่น 7. การปฏิบัติภาระรับผิดชอบด้วย ความจริงใจต่อประชาชน 8. การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีอำนาจที่มีขอบเขต 9. ระบอบประชาธิปไตย คือ การปกครอง ของประชาชน เพื่อประชาชน 10. ประชาธิปไตย คือ อำนาจสูงสุด มาจากประชาชน

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
2. มิติเจตคติเชิงจริยธรรม	1. เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี  2. เจตคติต่อธรรมาภิบาล	1. การมีความคิดริเริ่ม 2. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำความชั่ว 3. การคำนึงถึงความสุจริต ทางกาย วาจาใจ 4. มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม 5. ความเป็นกัลยาณมิตร 6. การมองโลกในแง่ดี 7. มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน 8. มีความมั่นคงต่อการกระทำความดี 9. การมีสัจจะและความจริงใจ 10. เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี 1. การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา 2. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 3. การมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุข 4. การเตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ 5. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจ 6. การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการ 7. การมีมาตรการปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ 8. การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง 9. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	<p>3. การคำนึงถึง ความเป็นมนุษย์</p> <p>4. การให้ความสำคัญ กับองค์กรนิยม</p>	<p>10. การมอบหมายหน้าที่ตามสาย การบังคับบัญชา</p> <p>1. มีทักษะในการมอบหมายงาน</p> <p>2. การเอื้ออาทรต่อกัน</p> <p>3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงรู้จักปรับตัว</p> <p>4. การสื่อสารคุณค่าที่ถูกต้องของบุคลากร ไปยังบุคลากร</p> <p>5. ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความจริงใจ</p> <p>6. มีความผูกพันกับบุคลากรและผู้มีส่วน ได้เสีย</p> <p>7. การสนับสนุนบุคลากรให้มีความเป็น เจ้าขององค์กร</p> <p>8. การพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติ ของบุคลากร</p> <p>9. การดูแลเรื่องสวัสดิการของบุคลากร</p> <p>10. การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>1. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ท้าทายความสามารถ</p> <p>2. การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค</p> <p>3. การสร้างวัฒนธรรมของการสรรเสริญ และการยอมรับ</p> <p>4. การเป็นผู้พิทักษ์คุณธรรมขององค์กร</p> <p>5. มีความสุขุมรอบคอบในวิชาชีพ</p> <p>6. การสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด</p> <p>7. การปรับปรุงการทำงานให้มีความ โปร่งใส</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	<p>5. ให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย</p> 	<p>8. โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์</p> <p>9. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน</p> <p>10. การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน</p> <p>1. การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย</p> <p>2. ตระหนัก สนใจ และมีส่วนร่วมในการเมือง</p> <p>3. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <p>4. การใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง</p> <p>5. การยึดหลักของความเสมอภาคและเสรีภาพ</p> <p>6. อำนาจอธิปไตยต้องมาจากประชาชน</p> <p>7. กฎหมายเป็นกติกากองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย</p> <p>8. การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนประชาชนทางการเมือง</p> <p>9. เมื่ออยู่ในฝ่ายเสียงข้างมาก ก็ยอมรับฟังเหตุผลเสียงข้างน้อย</p> <p>10. การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคล</p>
<p>3. มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม</p>	<p>1. พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>1. การมีความสุขภาพ</p> <p>2. การใช้ทางสายกลางในการดำรงตน</p> <p>3. การถ่อมตนเพื่อเข้ากันได้ดีกับบุคคลทั้งหลาย</p> <p>4. ความมีเมตตากรุณา</p> <p>5. ความมีสติสัมปชัญญะ</p> <p>6. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้
	<p data-bbox="628 633 871 723">2. การใช้ธรรมาภิบาล ทางการบริหาร</p>  <p data-bbox="628 1688 911 1778">3. บริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยระบบคุณธรรม</p>	<p data-bbox="943 409 1315 611">7. มีความเสียสละเห็นแก่ส่วนรวม 8. มีความสามัคคี 9. มีความรับผิดชอบ 10. มีน้ำใจเป็นนักกีฬา</p> <p data-bbox="943 633 1326 1227">1. มีความร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 2. ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ ทำประโยชน์ส่วนตัว 3. ออกคำสั่งโดยปราศจากการข่มขู่ 4. การสร้าง / ส่งเสริม / สนับสนุน การมอบอำนาจ 5. การมอบอำนาจการตัดสินใจ ในการดำเนินการให้แก่บุคลากร 6. การกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอน การทำงาน</p> <p data-bbox="943 1249 1378 1675">7. การออกกฎระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัย อำนาจตามกฎหมาย 8. การออกกฎระเบียบข้อบังคับ ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 9. การลงโทษบุคลากรที่กระทำผิด โดยไม่เลือกปฏิบัติ 10. ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง</p> <p data-bbox="943 1697 1347 2011">1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน 2. การดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ ใต้บังคับบัญชา 3. การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับ ความสำเร็จ</p>


(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบหลัก
	<p>4. การบริหารองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์</p>	<p>4. การสนับสนุนความก้าวหน้า อย่างเท่าเทียม</p> <p>5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม</p> <p>6. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ</p> <p>7. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา</p> <p>8. การส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน</p> <p>9. การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร</p> <p>10. การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ การทำงาน</p> <p>1. การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงาน อย่างคุ้มค่า</p> <p>2. การพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี</p> <p>3. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ก็จะรีบปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น</p> <p>4. การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเสร็จตามเวลา</p> <p>5. ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรโดยมิชอบ</p> <p>6. การประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหาร ใหม่ ๆ ในการบริหารงาน</p> <p>7. การวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ</p> <p>8. การแสดงออกภายใต้เงื่อนไขจริยธรรม นักบริหาร</p>

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบหลัก
	<p>5. ดำรงตนตามวิถี ประชาธิปไตย</p>  <p>มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY</p>	<p>9. การสร้างและส่งเสริมความสามัคคี ในองค์กร</p> <p>10. การจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากรและพนักงานทุกระดับ</p> <p>1. การสนับสนุนการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย</p> <p>2. การปฏิบัติตนและดำรงชีวิตตามวิถี ประชาธิปไตย</p> <p>3. การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย</p> <p>4. การเคารพในกฎระเบียบของสังคม</p> <p>5. ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีระดับ การศึกษาสูงหรือต่ำกว่ากัน</p> <p>6. ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีฐานะร่ำรวย หรือยากจนกว่ากัน</p> <p>7. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน</p> <p>8. ยอมรับมติของคนส่วนใหญ่ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม</p> <p>9. การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น เรื่องจริยธรรม</p> <p>10. เคารพสิทธิของผู้อื่น</p>

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ผลการสร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์




จากผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาแล้ว เพื่อหาคุณภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งผลปรากฏว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 42 แห่ง โดยแบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายภูมิภาค จำนวน 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ, ภาคกลาง, ภาคใต้, ภาคตะวันออก, ภาคตะวันตก และตะวันออกเฉียงเหนือ ภูมิภาคละ 7 จังหวัด จังหวัดละ 1 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน คือ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้รักษาการแทน รวมทั้งสิ้น 42 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ (Cronbach, 1951, p. 297) ในการหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Cronbach Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.60

1.1 ในการตรวจสอบความสอดคล้องหรือความเหมาะสมของโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายทางสถิติแทนองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

PER	แทน	มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (Ethics Perception)
ATT	แทน	มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (Ethics Attitude)
BEH	แทน	มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethics Behavior)
PER1	แทน	ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน
PER2	แทน	ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์

PER3	แทน	ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์
PER4	แทน	ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร
PER5	แทน	ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย
ATT1	แทน	ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี
ATT2	แทน	ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล
ATT3	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์
ATT4	แทน	ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม
ATT5	แทน	ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย
BEH1	แทน	ด้านพฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี
BEH2	แทน	ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร
BEH3	แทน	ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม
BEH4	แทน	ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์
BEH5	แทน	ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation)
X^2	แทน	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
TLI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker - Lewis Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย หรือค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error Of Approximation)
SRMR	แทน	ดัชนีรากที่สองกำลังเฉลี่ย (Standardized Root Mean Square Residual)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ของน้ำหนักองค์ประกอบ

λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
Z - test	แทน	ค่าทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบ
P - Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
CR.	แทน	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability)
	แทน	องค์ประกอบ
	แทน	ตัวบ่งชี้
	แทน	เส้นทางอิทธิพล / น้ำหนักขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1.2 การสร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามประเภทเพื่อสอบถามความคิดเห็นนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายกที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 ประธาน หรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อส่งเสริมจริยธรรมทางการเมืองสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมทางการเมืองสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับที่หนึ่ง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อส่งเสริมจริยธรรมทางการเมืองสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองนายกที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 ประธานหรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,440 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูล จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	1,133	78.70
1.2 หญิง	307	21.30
รวม	1,440	100.0
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	0	0
2.2 31 - 40 ปี	66	4.60
2.3 41 - 50 ปี	414	28.27
2.4 51 - 60 ปี	759	52.70
2.5 61 ปีขึ้นไป	201	14.00
รวม	1,440	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	378	26.30
3.2 ปริญญาตรี	544	37.80
3.3 ปริญญาโท	437	30.30
3.4 ปริญญาเอก	81	5.60
รวม	1,440	100.0
4. ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
4.1 ฝ่ายบริหาร	480	33.30
4.2 ฝ่ายสภา	480	33.30
4.3 ฝ่ายข้าราชการประจำ	480	33.40
รวม	1,440	100.00
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
5.1 1 - 5 ปี	230	16.00
5.2 6 - 10 ปี	573	39.80
5.3 11 - 15 ปี	174	12.10
5.4 16 ปีขึ้นไป	463	32.20
รวม	1,440	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,440 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 1,133 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 เพศหญิง จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 51 - 60 ปีมีมากที่สุด จำนวน 759 คนคิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมา อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 น้อยที่สุดอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิกศัการระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 544 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมา วุฒิกศัการระดับปริญญาโท จำนวน 437 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อยที่สุด วุฒิกศัการระดับปริญญาเอก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ฝ่ายสภา จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ฝ่ายข้าราชการประจำ จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 มากที่สุด จำนวน 573 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมา มีประสบการณ์ ในการทำงานในตำแหน่ง 16 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์การผ่านมาตรฐานอยู่ที่ 3.50 ขึ้นไปจึงจะถือว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม			
1.1 ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน			
1.1.1 การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม	4.29	0.77	มาก
1.1.2 การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง	4.07	0.81	มาก
1.1.3 การดำรงตนโดยไม่ประมาท	4.21	0.65	มาก
1.1.4 การมีความมั่นคงทางอารมณ์	4.05	0.88	มาก
1.1.5 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.28	0.83	มาก
1.1.6 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.41	0.69	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.1.7 การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทตามภารกิจที่กำหนด	4.46	0.59	มากที่สุด
1.1.8 การมีค่านิยมที่ถูกต้อง	4.24	0.67	มาก
1.1.9 การรู้จักความพอดี	4.16	0.70	มาก
1.1.10 การเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีชื่อเสียง	4.17	0.76	มาก
รวม	4.23	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทตามภารกิจที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.69) และการมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.4 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.2 ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์			
1.2.1 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.42	0.68	มาก
1.2.2 การใช้เหตุผลแยกแยะความถูกต้อง	4.31	0.79	มาก
1.2.3 การวางแผนการดำเนินการ	4.34	0.72	มาก
1.2.4 การตัดสินใจโดยยึดหลักการและเหตุผล	4.40	0.76	มาก
1.2.5 การสั่งการโดยยึดระเบียบข้อบังคับ	4.40	0.68	มาก
1.2.6 มีการปรึกษาหารือถามปัญหา มากกว่าที่จะรอรับคำสั่งอย่างเดียว	4.29	0.79	มาก
1.2.7 การวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	4.30	0.77	มาก
1.2.8 การเลื่อนขั้นตามความสามารถ ของบุคลากร	4.22	0.84	มาก
1.2.9 การนำผลประโยชน์ไปปรับปรุง และพัฒนางาน	4.12	0.79	มาก
1.2.10 การประสานประโยชน์โดยอยู่บนพื้นฐาน จริยธรรม	4.19	0.75	มาก
รวม	4.30	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การตัดสินใจโดยยึดหลักการและเหตุผล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.76) และการนำผลประโยชน์ไปปรับปรุงและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.5 ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.3 ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์			
1.3.1 การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร	4.31	0.73	มาก
1.3.2 การใช้วาจาที่สุภาพ และให้เกียรติบุคลากร	4.29	0.79	มาก
1.3.3 การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร	4.23	0.72	มาก
1.3.4 ความเป็นมิตรและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.36	0.66	มาก
1.3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.33	0.73	มาก
1.3.6 การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร	4.38	0.67	มาก
1.3.7 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีต่อบุคลากร	4.41	0.71	มาก
1.3.8 การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร	4.42	0.72	มาก
1.3.9 การมีน้ำใจช่วยเหลือแก่บุคลากร	4.37	0.80	มาก
1.3.10 การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	4.34	0.78	มาก
รวม	4.34	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีต่อบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71) และการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.6 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.4 ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร			
1.4.1 การเสียสละและอุทิศตน ต่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.35	0.70	มาก
1.4.2 การดำเนินตามภารกิจขององค์กร	4.41	0.70	มาก
1.4.3 การพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า	4.42	0.64	มาก
1.4.4 การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	4.38	0.65	มาก
1.4.5 การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบาย ขององค์กร	4.40	0.62	มาก
1.4.6 การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี ต่อองค์กร	4.30	0.64	มาก
1.4.7 การประสานงานกับองค์กรภายนอก	4.12	0.73	มาก
1.4.8 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.26	0.75	มาก
1.4.9 การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ	4.23	0.77	มาก
1.4.10 การยึดตัวชี้วัด KPI เป็นเป้าหมาย ในการทำงาน	4.15	0.70	มาก
รวม	4.30	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ การดำเนินตามภารกิจขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) และการประสานงานกับองค์กรภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.7 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.5 ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย			
1.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย	4.41	0.67	มาก
1.5.2 การเข้าใจการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	4.38	0.63	มาก
1.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.61	0.59	มากที่สุด
1.5.4 การยอมรับการแสดงออกของสื่อมวลชน ตามวิถีประชาธิปไตย	4.26	0.63	มาก
1.5.5 การให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ	4.37	0.70	มาก
1.5.6 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟัง การประชุมสภาท้องถิ่น	4.32	0.83	มาก
1.5.7 การปฏิบัติภาระรับผิดชอบด้วย ความจริงใจต่อประชาชน	4.36	0.78	มาก
1.5.8 การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีอำนาจที่มีขอบเขต	4.34	0.65	มาก
1.5.9 ระบอบประชาธิปไตย คือ การปกครอง ของประชาชนเพื่อประชาชน	4.41	0.65	มาก
1.5.10 ประชาธิปไตยคืออำนาจสูงสุด มาจากประชาชน	4.50	0.60	มากที่สุด
รวม	4.40	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ประชาธิปไตยคืออำนาจสูงสุดมาจากประชาชน

มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) และการยอมรับการแสดงออกของสื่อมวลชนตามวิถีประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.8 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2. มิติเจตคติเชิงจริยธรรม			
2.1 ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี			
2.1.1 การมีความคิดริเริ่ม	4.18	0.77	มาก
2.1.2 มีความละเอียดและเกรงกลัว ต่อการกระทำความชั่ว	4.36	0.63	มาก
2.1.3 การคำนึงถึงความสุจริต ทางกาย วาจา ใจ	4.25	0.74	มาก
2.1.4 มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรม อันดีงาม	4.37	0.69	มาก
2.1.5 มีความเป็นกัลยาณมิตร	4.46	0.63	มาก
2.1.6 การมองโลกในแง่ดี	4.33	0.71	มาก
2.1.7 มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน	4.27	0.75	มาก
2.1.8 มีความมุ่งมั่นต่อการกระทำความดี	4.39	0.63	มาก
2.1.9 การมีสัจจะและความจริงใจ	4.30	0.78	มาก
2.1.10 เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี	4.42	0.64	มาก
รวม	4.33	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.64) และการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.9 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.2 ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล			
2.2.1 การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา	4.37	0.65	มาก
2.2.2 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.40	0.68	มาก
2.2.3 การมุ่งปกครองหรือทำงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุข	4.43	0.61	มาก
2.2.4 การเตือนสติและแนะนำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์	4.26	0.72	มาก
2.2.5 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้บุคลากรเข้าใจ	4.11	0.82	มาก
2.2.6 การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการ	4.25	0.71	มาก
2.2.7 การมีมาตรการปฏิบัติงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ	4.15	0.83	มาก
2.2.8 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้ อย่างแท้จริง	4.18	0.79	มาก
2.2.9 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ	4.18	0.81	มาก
2.2.10 การมอบหมายหน้าที่ตามสาย การบังคับบัญชา	4.21	0.73	มาก
รวม	4.24	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจให้บุคลากรเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.10 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์			
2.3.1 มีทักษะในการมอบหมายงาน	4.20	0.68	มาก
2.3.2 การเอื้ออาทรต่อกัน	4.32	0.65	มาก
2.3.3 การยอมรับการเปลี่ยนแปลงรู้จักปรับตัว	4.20	0.67	มาก
2.3.4 การสื่อสารคุณค่าที่ถูกต้องของบุคลากร ไปยังบุคลากร	4.16	0.75	มาก
2.3.5 ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความจริงใจ	4.35	0.76	มาก
2.3.6 มีความผูกพันกับบุคลากรและ ผู้มีส่วนได้เสีย	4.01	0.86	มาก
2.3.7 การสนับสนุนบุคลากรให้มีความเป็น เจ้าขององค์กร	4.16	0.83	มาก
2.3.8 การพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติ ของบุคลากร	4.22	0.78	มาก
2.3.9 การดูแลเรื่องสวัสดิการของบุคลากร	4.16	0.80	มาก
2.3.10 การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.21	0.86	มาก
รวม	4.20	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ การเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) และมีความผูกพันกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.11 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.4 ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยาม			
2.4.1 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ท้าทายความสามารถ	3.94	0.74	มาก
2.4.2 การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค์	4.11	0.70	มาก
2.4.3 การสร้างวัฒนธรรมของการสรรเสริญ และการยอมรับ	4.17	0.62	มาก
2.4.4 การเป็นผู้พิทักษ์คุณธรรมขององค์กร	4.22	0.71	มาก
2.4.5 มีความสุขุมรอบคอบในวิชาชีพ	4.37	0.66	มาก
2.4.6 การสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร ในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.20	0.74	มาก
2.4.7 การปรับปรุงการทำงานให้มีความโปร่งใส	4.29	0.73	มาก
2.4.8 โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์	4.13	0.76	มาก
2.4.9 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	4.22	0.73	มาก
2.4.10 การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	4.22	0.73	มาก
รวม	4.19	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยาม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสุขุมรอบคอบในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ การปรับปรุงการทำงานให้มีความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.73) และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.12 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติเจตคติเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.5 ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย			
2.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย	4.44	0.67	มาก
2.5.2 ตระหนัก สนใจ และมีส่วนร่วม ในการเมือง	4.42	0.65	มาก
2.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.76	0.51	มากที่สุด
2.5.4 การใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง	3.92	0.97	มาก
2.5.5 การยึดหลักของความเสมอภาค และเสรีภาพ	4.40	0.62	มาก
2.5.6 อำนาจอธิปไตยต้องมาจากประชาชน	4.56	0.56	มากที่สุด
2.5.7 กฎหมายเป็นกติกาของการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย	4.42	0.62	มาก
2.5.8 การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทน ประชาชนทางการเมือง	4.32	0.74	มาก
2.5.9 เมื่ออยู่ในฝ่ายเสียงข้างมากก็ยอมรับ ฟังเหตุผลเสียงข้างน้อย	4.32	0.68	มาก
2.5.10 การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ของบุคคล	4.39	0.67	มาก
รวม	4.39	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ อำนาจอธิปไตยต้องมาจากประชาชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) และการใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.13 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3. มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม			
3.1 ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี			
3.1.1 การมีความสุขภาพ	4.48	0.62	มาก
3.1.2 การใช้ทางสายกลางในการดำรงตน	4.39	0.65	มาก
3.1.3 การถ่อมตนเพื่อเข้ากันได้ดีกับบุคคล ทั้งหลาย	4.42	0.61	มาก
3.1.4 ความมีเมตตากรุณา	4.49	0.62	มาก
3.1.5 ความมีสติสัมปชัญญะ	4.51	0.63	มากที่สุด
3.1.6 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.50	0.65	มากที่สุด
3.1.7 มีความเสียสละเห็นแก่ส่วนรวม	4.38	0.69	มาก
3.1.8 มีความสามัคคี	4.50	0.61	มากที่สุด
3.1.9 มีความรับผิดชอบ	4.48	0.69	มาก
3.1.10 มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.52	0.63	มากที่สุด
รวม	4.47	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ความมีสติสัมปชัญญะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) และมีความเสียสละเห็นแก่ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.14 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.2 ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร			
3.2.1 มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.40	0.68	มาก
3.2.2 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำ ประโยชน์ส่วนตัว	4.20	0.95	มาก
3.2.3 ออกคำสั่งโดยปราศจากการข่มขู่	4.09	1.05	มาก
3.2.4 การสร้าง / ส่งเสริม / สนับสนุน การมอบอำนาจ	4.11	0.88	มาก
3.2.5 การมอบอำนาจการตัดสินใจ ในการดำเนินการให้แก่บุคลากร	4.16	0.83	มาก
3.2.6 การกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอน การดำเนินงาน	4.18	0.66	มาก
3.2.7 การออกกฎระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัย อำนาจตามกฎหมาย	4.38	0.66	มาก
3.2.8 การออกกฎระเบียบข้อบังคับ ให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	4.22	0.72	มาก
3.2.9 การลงโทษบุคลากรที่กระทำผิด โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.18	0.78	มาก
3.2.10 ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากร ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง	4.24	0.73	มาก
รวม	4.22	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น
อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ การออกกฎระเบียบต่าง ๆ

โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.66) และออกคำสั่งโดยปราศจากการข่มขู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 4.15 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.3 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม			
3.3.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน	4.37	0.78	มาก
3.3.2 การดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้ บังคับบัญชา	4.25	0.79	มาก
3.3.3 การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับ ความสำเร็จ	4.35	0.76	มาก
3.3.4 การสนับสนุนความก้าวหน้า อย่างเท่าเทียม	4.33	0.78	มาก
3.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	4.28	0.83	มาก
3.3.6 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.80	มาก
3.3.7 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.25	0.78	มาก
3.3.8 การส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน	4.35	0.73	มาก
3.3.9 การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร	4.33	0.80	มาก
3.3.10 การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ การทำงาน	4.30	0.76	มาก
รวม	4.31	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76) และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.16 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.4 ด้านการบริหารองค์การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
3.4.1 การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า	4.34	0.78	มาก
3.4.2 การพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.21	0.79	มาก
3.4.3 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานก็จะรีบปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.33	0.78	มาก
3.4.4 การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา	4.33	0.78	มาก
3.4.5 ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยมิชอบ	4.24	0.79	มาก
3.4.6 การประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน	4.17	0.84	มาก
3.4.7 การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.24	0.78	มาก
3.4.8 การแสดงออกภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมนักบริหาร	4.35	0.74	มาก
3.4.9 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร	4.39	0.76	มาก
3.4.10 การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรและพนักงานทุกระดับ	4.31	0.75	มาก
รวม	4.29	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ การแสดงออกภายใต้เงื่อนไขจริยธรรม นักบริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) และการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.17 ระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.5 ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย			
3.5.1 การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	4.62	0.59	มากที่สุด
3.5.2 การปฏิบัติตนและดำรงชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย	4.54	0.53	มากที่สุด
3.5.3 การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	4.52	0.58	มากที่สุด
3.5.4 การเคารพในกฎระเบียบของสังคม	4.45	0.64	มาก
3.5.5 ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำกว่ากัน	4.43	0.60	มาก
3.5.6 ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีฐานะร่ำรวยหรือยากจนกว่ากัน	4.38	0.67	มาก
3.5.7 เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน	4.33	0.76	มาก
3.5.8 ยอมรับมติของคนส่วนใหญ่ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม	4.35	0.75	มาก
3.5.9 การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องจริยธรรม	4.30	0.76	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

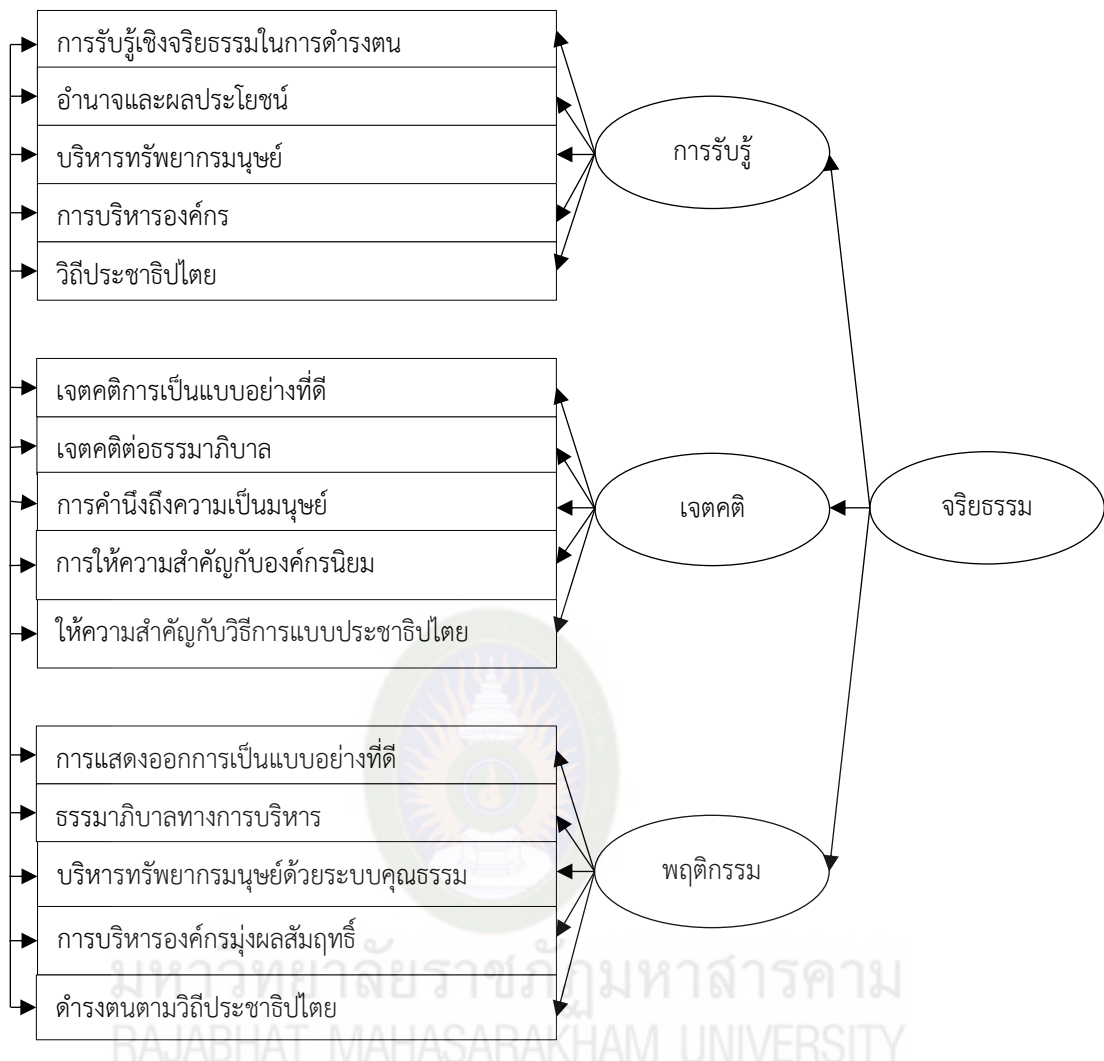
องค์ประกอบหลัก / องค์ประกอบย่อย / ตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
3.5.10 เคารพสิทธิของผู้อื่น	4.47	0.68	มาก
รวม	4.44	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ การปฏิบัติตนและดำรงชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) และการเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76)

จากตารางที่ 4.3 ถึงตารางที่ 4.17 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ผ่านเกณฑ์ 3.50 ขึ้นไป 150 ตัวบ่งชี้ จากจำนวน 150 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ต่อไป

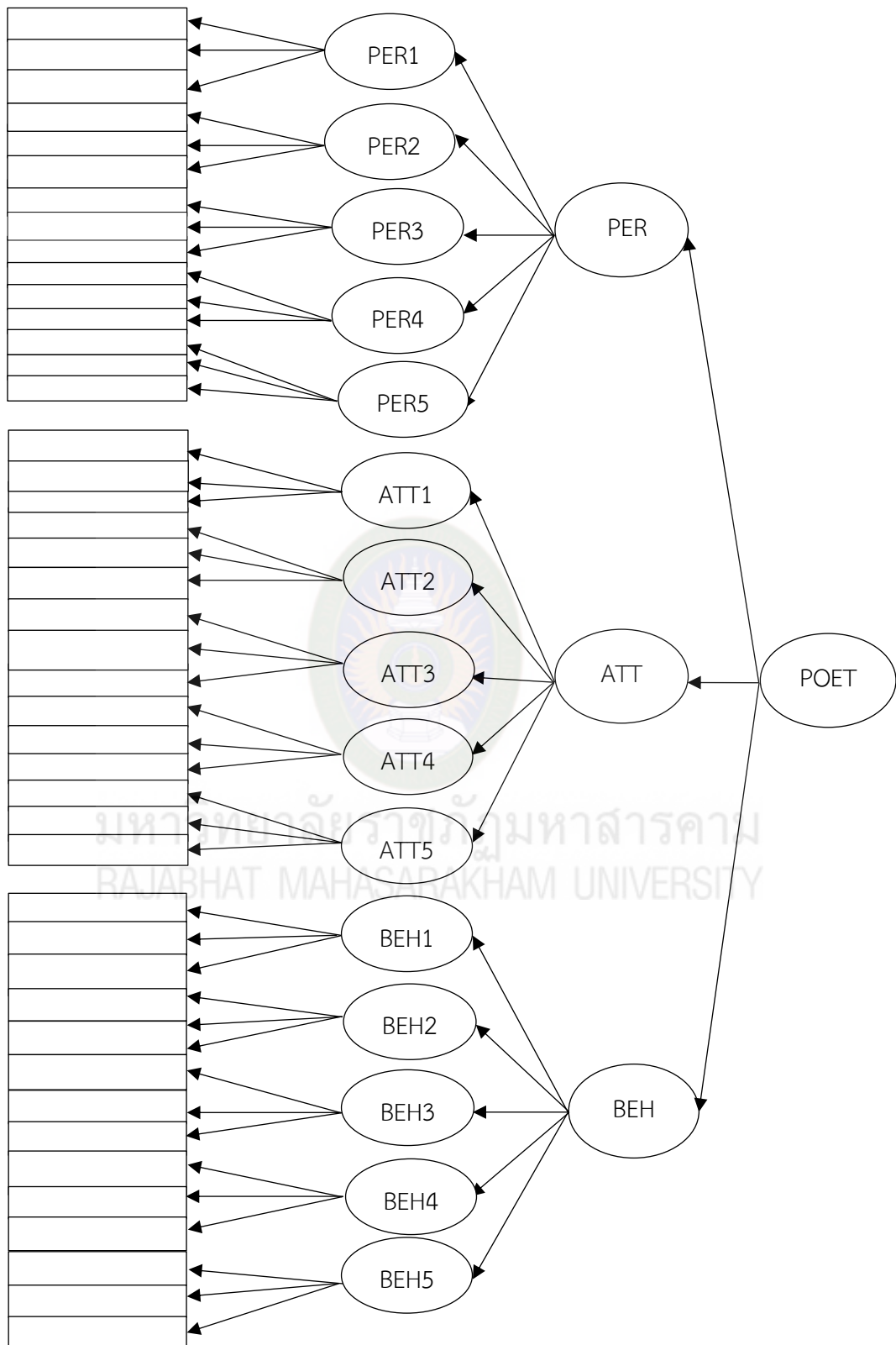
ตอนที่ 3 ผลการนำเสนอโมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In - Depth Interview) ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพประกอบที่ 4.1

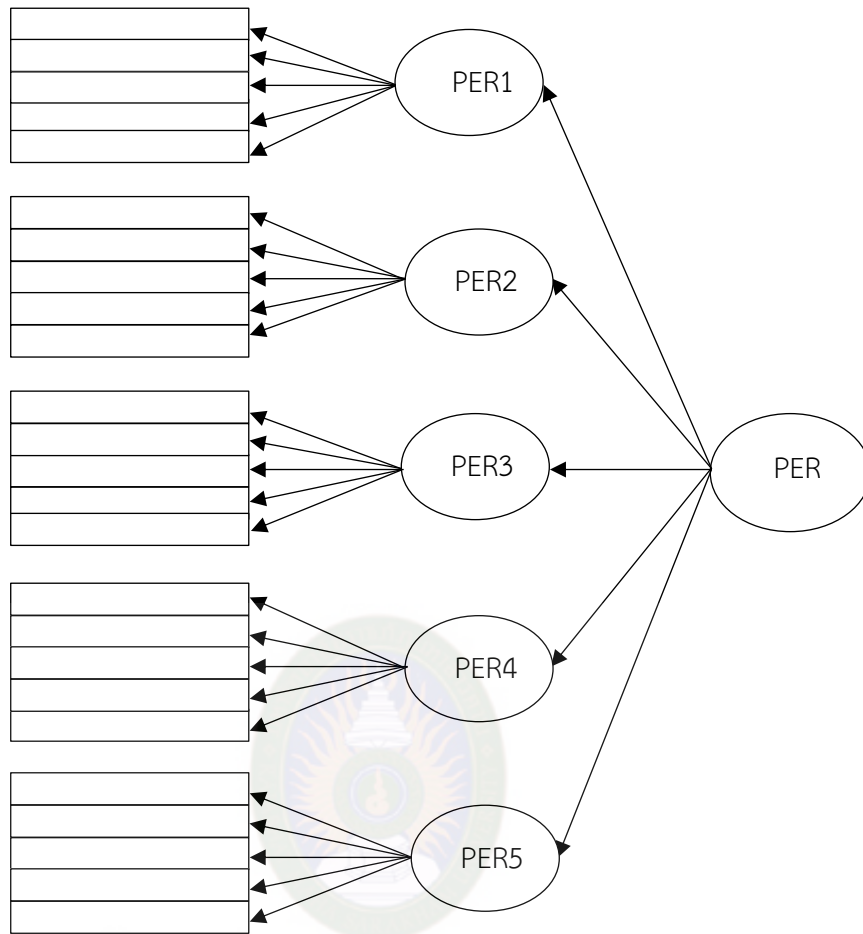


ภาพที่ 4.1 โมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

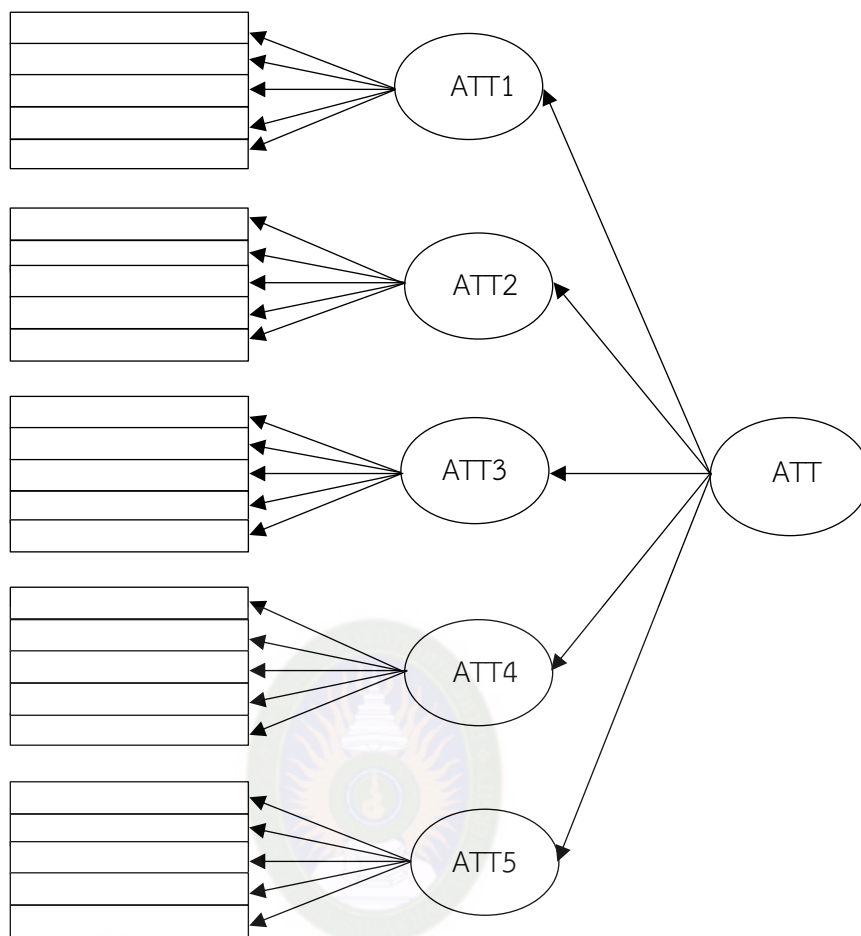
ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนามาแล้วเพื่อหาคุณภาพของตัวบ่งชี้โดยได้นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของตัวบ่งชี้เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 150 ตัวบ่งชี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลปรากฏว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งตามเกณฑ์ได้กำหนดให้มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2536) จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยปรับปรุงและแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะ



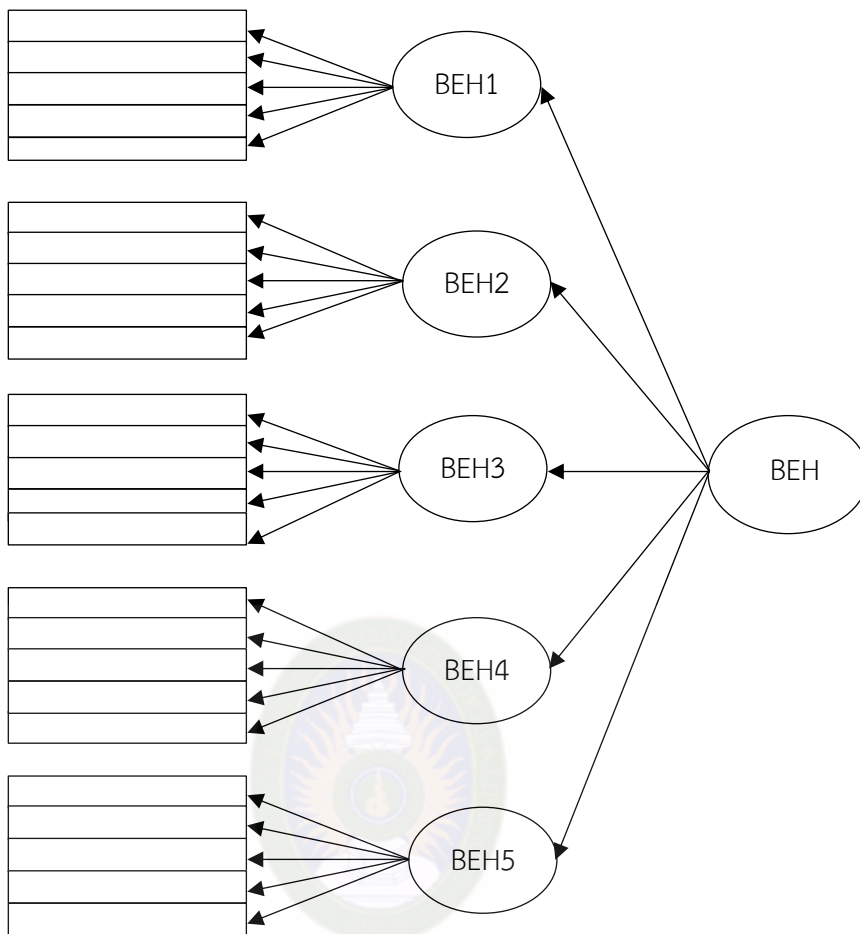
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม
ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติเจตคติเชิงจริยธรรม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.18 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรองค์ประกอบหลัก	รหัส
1. มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม	PER
2. มิติเจตคติเชิงจริยธรรม	ATT
3. มิติพฤติกรรมการเชิงจริยธรรม	BEH

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้

ตารางที่ 4.19 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม	รหัส
1. ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน	PER1
2. ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์	PER2
3. ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์	PER3
4. ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร	PER4
5. ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย	PER5

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (Ethics Perception)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	S.E.	Z - test	R ²	CR
PER	PER1	0.851**	0.009	99.139	0.724	0.998
	PER2	0.946**	0.005	199.859	0.895	
	PER3	0.950**	0.004	213.719	0.903	
	PER4	0.883**	0.007	126.416	0.780	
	PER5	0.816**	0.010	85.231	0.666	

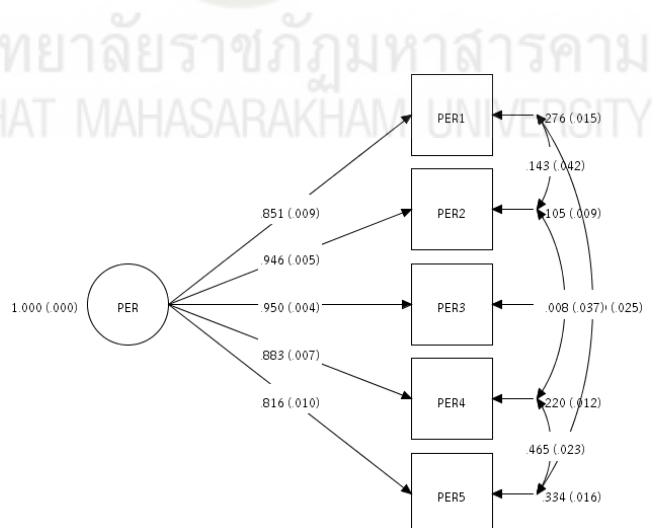
$\chi^2 = 1.374$, $df = 1$, $P - Value = 0.241$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = 0.002$, $RMSEA = 0.016$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 / df = 1.374 < 2$)

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสัมพันธ์โครงสร้างมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (Ethics Perception) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ซึ่งองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.816 - 0.950 มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.998

สรุปผลจากการวิเคราะห์ของตารางที่ 4.20 และภาพที่ 4.6 ปรากฏว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบย่อยที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (PER3) เท่ากับ 0.950 รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ (PER2) เท่ากับ 0.946 และน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย (PER5) เท่ากับ 0.816 ตามลำดับ และการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ได้แก่ $X^2 = 1.374$, $df = 1$, $P - Value = 0.241$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = 0.002$, $RMSEA = 0.016$ และค่า $X^2 / df = 1.374$ แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.998 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐาน คือ สูงกว่า 0.060 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ผู้วิจัย สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ดังภาพที่ 4.6 ดังนี้



Chi - Square = 1.374, $df = 1$, $P - Value = 0.241$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = 0.002$, $RMSEA = 0.016$

ภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม

จากภาพที่ 4.6 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจาก ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า การทดสอบ ไคร์ - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 1.374 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ df เท่ากับ 1 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) เท่ากับ $0.241 > .05$ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่า หรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ CFI = 1.000, TLI = 1.000, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.002, RMSEA = 0.016 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการออกแบบคิดในการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ได้
Chi - Square	$P \geq .05$	1.374
X^2 / df	น้อยกว่า 2	1
CFI	$\geq .90$	1.000
TLI	$\geq .90$	1.000
SRMR	$\leq .05$	0.002
RMSEA	$\leq .05$	0.016
สรุปผ่านเกณฑ์ โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร และด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย (น้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.816 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($P - Value < .05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.851, 0.946, 0.950, 0.883, และ 0.816 ตามลำดับ)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้

ตารางที่ 4.22 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม
ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม	รหัส
1. ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี	ATT1
2. ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล	ATT2
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์	ATT3
4. ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม	ATT4
5. ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย	ATT5

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติเจตคติ
เชิงจริยธรรม (Ethics Attitude)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	S.E.	Z - test	R ²	CR
ATT	ATT1	0.800**	0.012	66.092	0.639	0.997
	ATT2	0.856**	0.009	100.589	0.733	
	ATT3	0.901**	0.007	132.052	0.811	
	ATT4	0.887**	0.007	121.816	0.787	
	ATT5	0.816**	0.010	80.570	0.666	

$X^2 = 3.076$, $df = 2$, $P - Value = 0.214$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $SRMR = 0.003$, $RMSEA = 0.019$

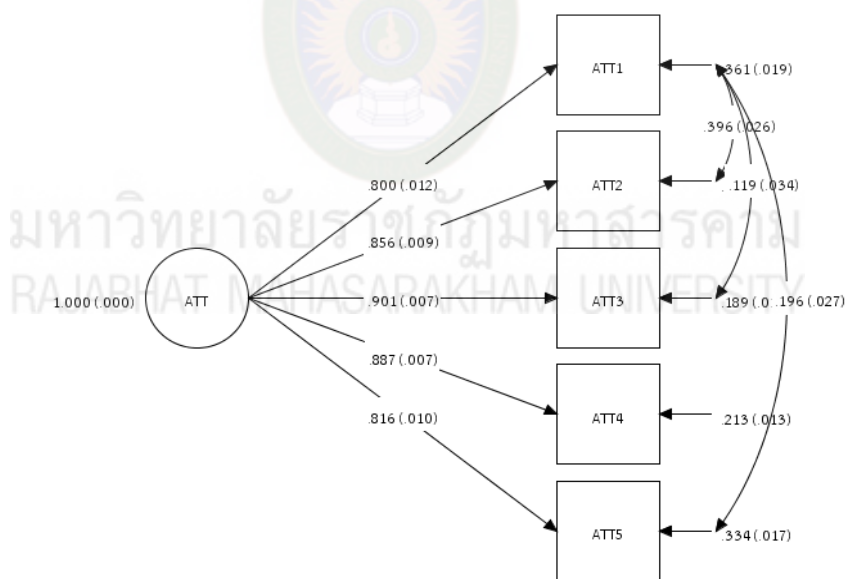
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($X^2 / df = 1.538 < 2$)

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสัมพันธ์โครงสร้างมิติเจตคติเชิงจริยธรรม (Ethics Attitude) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.800 - 0.901 มีอำนาจการพยากรณ์ (R²) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.997

สรุปผลจากการวิเคราะห์ของตารางที่ 4.23 และภาพประกอบที่ 4.7 ปรากฏว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบย่อยที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ (ATT3) เท่ากับ 0.901 รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม (ATT4) เท่ากับ 0.887 และน้อยที่สุดคือ ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี (ATT1) เท่ากับ 0.800 ตามลำดับ และการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ได้แก่ $X^2 = 3.076$, $df = 2$, $P - Value = 0.214$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $SRMR = 0.003$, $RMSEA = 0.019$ และค่า $X^2 / df = 1.538$ แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติเจตคติเชิงจริยธรรม มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.997 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานคือสูงกว่า 0.060 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ผู้วิจัย สามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ดังภาพประกอบที่ 4.7 ดังนี้



Chi - Square = 3.076, $df = 2$, $P - Value = 0.214$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $SRMR = 0.003$, $RMSEA = 0.019$,

ภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม

จากภาพที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า การทดสอบ ไคร์ - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 3.076 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ df เท่ากับ 2 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) เท่ากับ $0.214 > .05$ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ CFI = 1.000, TLI = 0.999, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.003, RMSEA = 0.019 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ได้
Chi - Square	$P \geq .05$	3.076
X^2 / df	น้อยกว่า 2	2
CFI	$\geq .90$	1.000
TLI	$\geq .90$	0.999
SRMR	$\leq .05$	0.003
RMSEA	$\leq .05$	0.019
สรุปผ่านเกณฑ์ โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม และด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย (น้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.800 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 (P-Value < .05) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.800, 0.856, 0.901, 0.887, และ 0.816 ตามลำดับ)

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้

ตารางที่ 4.25 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	รหัส
1. ด้านพฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี	BEH1
2. ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร	BEH2
3. ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม	BEH3
4. ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์	BEH4
5. ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย	BEH5

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติ พฤติกรรม
เชิงจริยธรรม (Ethics Behavior)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	S.E.	Z - test	R ²	CR
BEH	BEH1	0.778**	0.012	67.251	0.605	0.997
	BEH2	0.925**	0.008	114.032	0.856	
	BEH3	0.866**	0.009	100.160	0.750	
	BEH4	0.843**	0.010	83.653	0.710	
	BEH5	0.931**	0.008	116.205	0.868	

$X^2 = 3.228$, $df = 2$, $P - Value = 0.199$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $SRMR = 0.002$, $RMSEA = 0.021$,

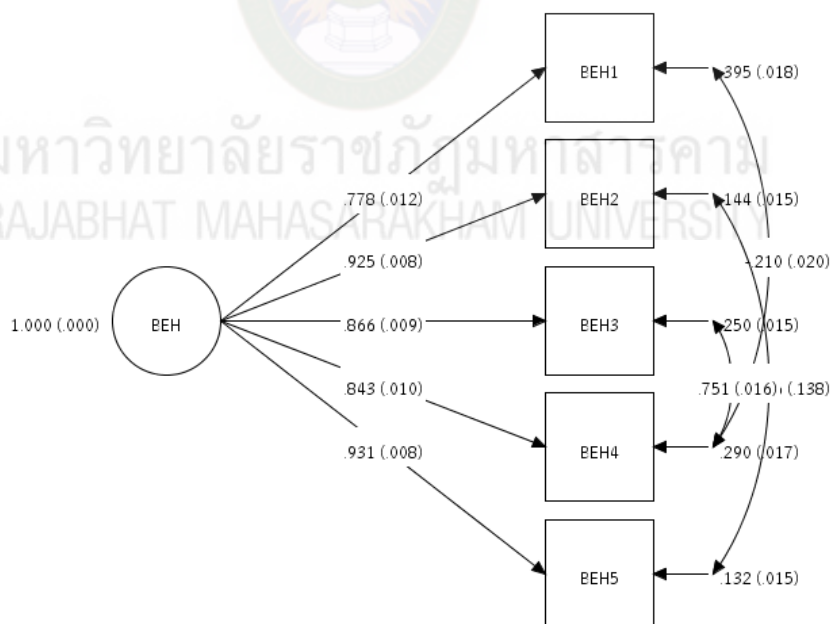
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($X^2 / df = 1.614 < 2$)

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสัมพันธ์โครงสร้างมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Ethics Behavior) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

(λ) อยู่ระหว่าง 0.778 - 0.931 มีอำนาจการพยากรณ์ (X^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.997

สรุปผลจากการวิเคราะห์ของตารางที่ 4.26 และภาพที่ 4.8 ปรากฏว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบย่อยที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย (BEH5) เท่ากับ 0.931 รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร (BEH2) เท่ากับ 0.925 และน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี (BEH1) เท่ากับ 0.778 ตามลำดับและการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ได้แก่ $X^2 = 3.228$, $df = 2$, $P - Value = 0.199$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $SRMR = 0.002$, $RMSEA = 0.021$ และค่า $X^2 / df = 1.614$ แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.997 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานคือสูงกว่า 0.060 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ดังภาพที่ 4.8 ดังนี้



Chi - Square = 3.228, $df = 2$, $P - Value = 0.199$, $CFI = 1.000$, $TLI = 0.999$, $SRMR = 0.002$, $RMSEA = 0.021$

ภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

จากภาพที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า การทดสอบ ไคร์ - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 3.228 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ df เท่ากับ 2 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) เท่ากับ $0.199 > .05$ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ CFI = 1.000, TLI = 0.999, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.002, RMSEA = 0.021 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้จากการออกแบบคิดในการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ได้
Chi - Square	$P \geq .05$	3.228
X^2 / df	น้อยกว่า 2	2.000
CFI	$\geq .90$	1.000
TLI	$\geq .90$	0.999
SRMR	$\leq .05$	0.002
RMSEA	$\leq .05$	0.021

สรุปผ่านเกณฑ์ โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.27 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย ตัวแปร สังเกตได้ ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย (น้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.778 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($P - Value < .05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.778, 0.925, 0.866, 0.843, และ 0.931 ตามลำดับ)

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักกิจกรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์ประกอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.28 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบหลักกิจกรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบหลักกิจกรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รหัส
1. มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม	PER
2. มิติเจตคติเชิงจริยธรรม	ATT
3. มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	BEH

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ (λ)	S.E.	Z - test	R ²	CR
POET	PER	0.918**	0.005	183.048	0.843	0.998
	ATT	0.953**	0.004	248.090	0.908	
	BEH	0.941**	0.004	224.292	0.886	

$X^2 = 0.674$, $df = 1$, $P - Value = 0.411$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = 0.001$, $RMSEA = 0.000$,

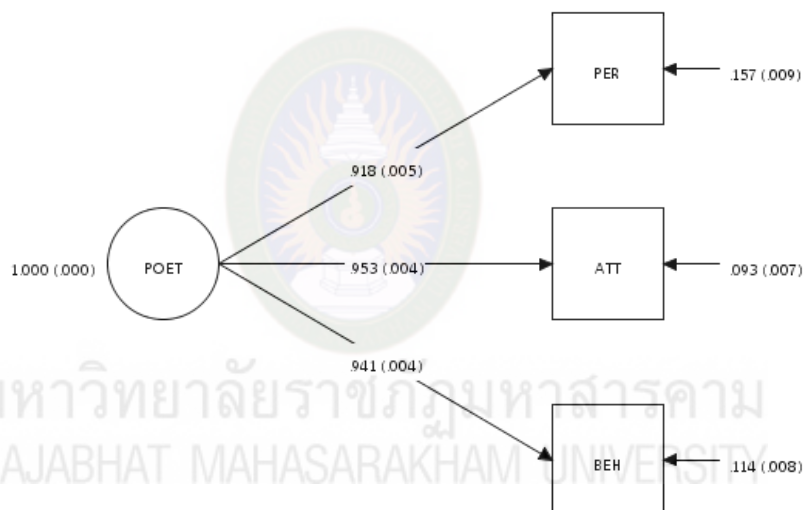
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($X^2 / df = 0.674 < 2$)

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสัมพันธ์โครงสร้าง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (POET) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.918 - 0.953 มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.998

สรุปผลจากการวิเคราะห์ของตารางที่ 4.29 และภาพที่ 4.9 ปรากฏว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบหลักที่มีค่ามากที่สุด คือ มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) เท่ากับ 0.953 รองลงมา

คือ มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) เท่ากับ 0.941 และน้อยที่สุด คือ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) เท่ากับ 0.918 ตามลำดับ และการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลจริยธรรมทางการเมือง ได้แก่ $X^2 = 0.674$, $df = 1$, $P\text{-Value} = 0.411$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = 0.001$, $RMSEA = 0.000$ และค่า $X^2 / df = 0.674$ แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างจริยธรรมทางการเมืองมีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.998 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานคือสูงกว่า 0.060 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังภาพที่ 4.9 ดังนี้



Chi-Square = 0.674, $df = 1$, $P\text{-Value} = 0.411$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = 0.001$, $RMSEA = 0.000$

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า การทดสอบ ไคว - สแควร์ (Chi - Square) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}$) เท่ากับ $0.411 > .05$ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่า

หรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ CFI = 1.000, TLI = 1.000, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.001, RMSEA = 0.000 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ดังตารางที่ 4.30

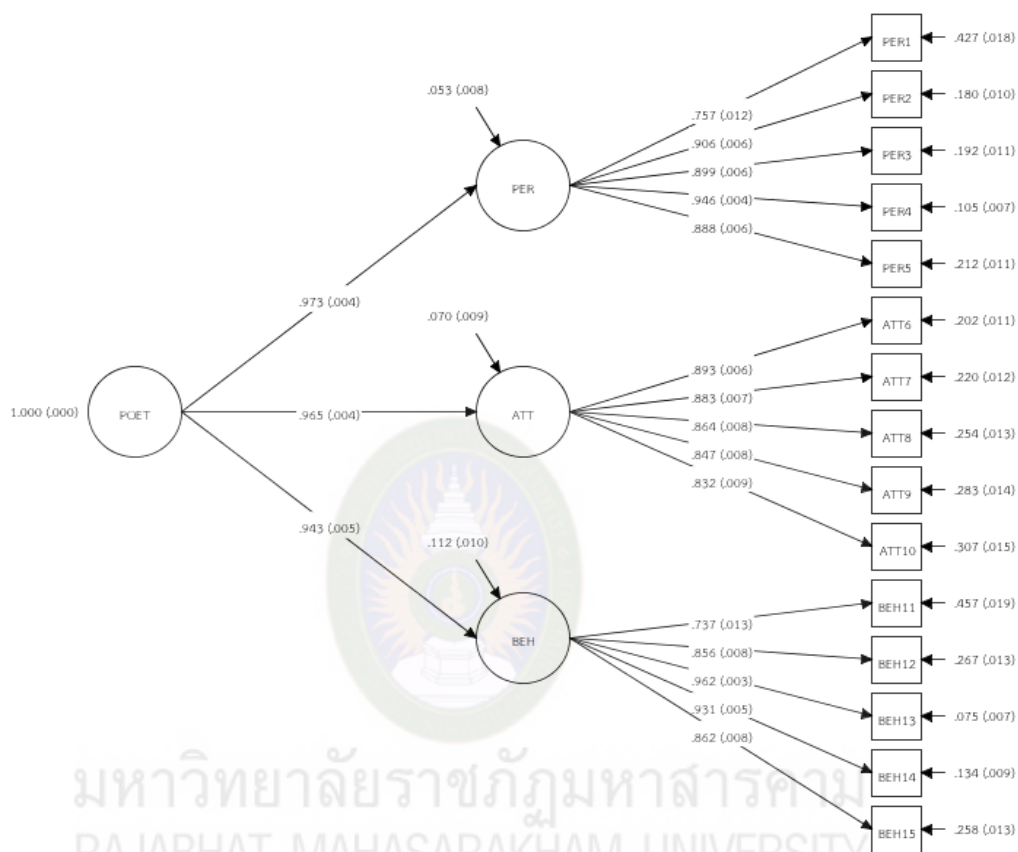
ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ได้
Chi – Square	$P \geq .05$	0.674
X^2 / df	น้อยกว่า 2	0.411
CFI	$\geq .90$	1.000
TLI	$\geq .90$	1.000
SRMR	$\leq .05$	0.001
RMSEA	$\leq .05$	0.000

สรุปผ่านเกณฑ์ โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.30 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ได้แก่ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม มิติเจตคติเชิงจริยธรรม และมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (น้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ 0.918 ขึ้นไปและมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($P - Value < 0.05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.918, 0.953, และ 0.941 ตามลำดับ)

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตั้งต้นตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้



$X^2 = 3986.697$, $df = 87$, $P - Value = 0.000$, $CFI = 0.863$, $TLI = 0.834$, $SRMR = 0.052$, $RMSEA = 0.176$ และค่า $X^2 / df = 45.824 > 2$

ภาพที่ 4.10 โมเดลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โมเดลตั้งต้น

จากภาพที่ 4.10 การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจำลองสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โมเดลตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้ คือ $X^2 = 3986.697$, $df = 87$, $P - Value = 0.000$, $CFI = 0.863$, $TLI = 0.834$, $SRMR = 0.052$, $RMSEA = 0.176$ และค่า $X^2 / df = 45.824 > 2$ นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบการพิจารณาปรับโมเดลจำลอง ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตั้งต้น

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติโมเดลตั้งต้น	ผลการประเมิน
1. Chi - Square	$P \geq 0.05$	3986.697	ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
2. X^2 / df	น้อยกว่า 2	$3986.697 / 87 = 45.824$	ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
3. RMSEA	≤ 0.05	0.176	ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
4. SRMR	≤ 0.05	0.052	ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
5. TLI	≥ 0.90	0.834	ไม่เป็นไปตามเกณฑ์
6. CFI	≥ 0.90	0.863	ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

สรุป โมเดลสมมติฐานยังไม่มีคุณสมบัติสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 4.10 พบว่า ผลการประเมินโมเดลจำลองตั้งต้น พบว่า ค่าดัชนีโมเดลตั้งต้น ทั้ง 6 ค่า ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่า Normed (Chi - Square / df) เท่ากับ 45.824 เกณฑ์มาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่า 2 Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA) เท่ากับ 0.176 เกณฑ์มาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ค่า Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) เท่ากับ 0.052 เกณฑ์มาตรฐานควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) เท่ากับ 0.834 เกณฑ์มาตรฐานควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 ค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 0.863 เกณฑ์มาตรฐานควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลโดยยึดการทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดล (Model Generating - MG) โดยมีการปรับโมเดล (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแปรโมเดล (Model Modification Indices) และคำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี จากนั้นปรับที่ละพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้และหยุดปรับโมเดลเมื่อสถิติได้ค่าตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบ

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรงและการปรับโมเดลจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไปจนกว่าโมเดลจำลองจะมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าจะต้องอยู่ในเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดลจำลองจนได้โมเดลสุดท้ายปรากฏผลแสดงในภาพที่ 4.11

ตารางที่ 4.32 การกำหนดรหัสตัวแปรองค์ประกอบหลักกิจกรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์ประกอบหลักกิจกรรมทางการเมืองผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รหัส
1.1 มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม	PER
1.2 มิติเจตคติเชิงจริยธรรม	ATT
1.3 มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	BEH
2. องค์ประกอบย่อยกิจกรรมทางการเมืองผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รหัส
2.1 การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน	PER1
2.2 การรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์	PER2
2.3 การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์	PER3
2.4 การรับรู้การบริหารองค์กร	PER4
2.5 การรับรู้วิถีประชาธิปไตย	PER5
2.6 เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี	ATT6
2.7 เจตคติต่อธรรมาภิบาล	ATT7
2.8 การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์	ATT8
2.9 การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม	ATT9
2.10 ให้ความสำคัญกับวิถีการแบบประชาธิปไตย	ATT10
2.11 พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี	BEH11
2.12 การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร	BEH12
2.13 บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม	BEH13
2.14 การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์	BEH14
2.15 ดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย	BEH15

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	S.E.	Z - test	χ^2	CR
POET	PER	PER1	0.758**	0.012	64.410	0.574	0.998
		PER2	0.905**	0.006	160.761	0.818	
		PER3	0.898**	0.006	152.270	0.806	
		PER4	0.946**	0.004	269.955	0.895	
		PER5	0.893**	0.006	150.039	0.797	
	ATT	ATT6	0.904**	0.006	156.527	0.816	0.998
		ATT7	0.884**	0.006	139.099	0.781	
		ATT8	0.853**	0.008	104.743	0.727	
		ATT9	0.861**	0.008	109.383	0.741	
		ATT10	0.824**	0.009	90.197	0.678	

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	S.E.	Z - test	X ²	CR
POET	BEH	BEH11	0.737**	0.013	56.886	0.543	0.998
		BEH12	0.856**	0.008	109.416	0.733	
		BEH13	0.963**	0.003	293.217	0.927	
		BEH14	0.930**	0.005	202.860	0.864	
		BEH15	0.866**	0.007	117.829	0.750	

X² = 53.628, df = 30, P - Value = 0.510, CFI = 0.999, TLI = 0.997, SRMR = 0.011, RMSEA = 0.023

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (X² / df = 1.787 < 2)

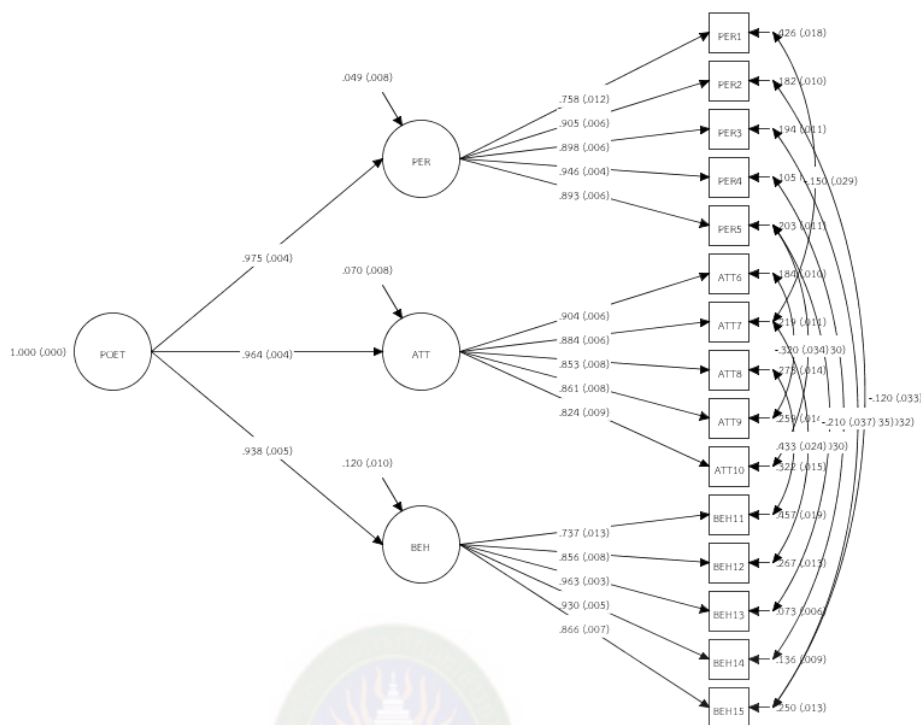
จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (POET) โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.758 - 0.946 มีอำนาจการพยากรณ์ (X^2) อยู่ระหว่างร้อยละ 57.40 - 89.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.998

ส่วนมิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.824 - 0.904 มีอำนาจการพยากรณ์ (X^2) อยู่ระหว่างร้อยละ 67.80 - 81.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.998

สำหรับมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.737 - 0.963 มีอำนาจการพยากรณ์ (X^2) อยู่ระหว่างร้อยละ 54.30 - 92.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.998

สรุปผลจากการวิเคราะห์ของตารางที่ 4.33 และภาพประกอบที่ 4.11 ปรากฏว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบหลักที่มีค่ามากที่สุด คือ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) มีค่าเท่ากับ 0.975 รองลงมา ได้แก่ มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) มีค่าเท่ากับ 0.964 และน้อยที่สุด คือ มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) มีค่าเท่ากับ 0.938 ตามลำดับ และการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (POET) ได้แก่ $X^2 = 53.628$, $df = 30$, $P\text{-Value} = 0.510$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.011$, $RMSEA = 0.023$ และค่า $X^2 / df = 1.787$ แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (POET) มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.998, 0.998, 0.998 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานคือ สูงกว่า 0.060 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังภาพที่ 4.11 ดังนี้



$X^2 = 53.628$, $df = 30$, $P - Value = 0.510$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.011$, $RMSEA = 0.023$ และค่า $X^2 / df = 1.787 < 2$

ภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โมเดลสุดท้าย

จากภาพที่ 4.11 พบว่า การยืนยันโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
เนื่องจากความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณา
จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า การทดสอบ ไคว - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ
53.628 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ df เท่ากับ 30 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.510
> .05 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ
0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่
ระดับน้อยกว่า .05 พบว่า ดัชนี $SRMR = 0.011$, $RMSEA = 0.023$ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน
จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ได้จากกรอบแนวคิดในการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติโมเดลสุดท้าย	ผลการประเมิน
1. Chi - Square	$P \geq 0.05$	0.510	เป็นไปตามเกณฑ์
2. X^2/df	น้อยกว่า 2	$53.628 / 30 = 1.787$	เป็นไปตามเกณฑ์
3. RMSEA	≤ 0.05	0.023	เป็นไปตามเกณฑ์
4. SRMR	≤ 0.05	0.011	เป็นไปตามเกณฑ์
5. TLI	≥ 0.90	0.997	เป็นไปตามเกณฑ์
6. CFI	≥ 0.90	0.999	เป็นไปตามเกณฑ์

สรุป โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 4.34 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลักประกอบด้วยตัวแปรแฝง ได้แก่ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.938 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($P < 0.05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.975, 0.964 และ 0.938 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.34 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบย่อยประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน (PER1) การรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ (PER2) การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (PER3) การรับรู้การบริหารองค์กร (PER4) การรับรู้วิถีประชาธิปไตย (PER5) เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี (ATT6) เจตคติต่อธรรมาภิบาล (ATT7) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ (ATT8) การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม (ATT9) ให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย (ATT10) พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี (BEH11) การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร (BEH12) บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม (BEH13) การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ (BEH14) และดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย (BEH15) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.737 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($P < 0.05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.758, 0.905, 0.898, 0.946, 0.893, 0.904, 0.884, 0.853, 0.861, 0.824, 0.737, 0.856, 0.963, 0.930 และ 0.866 ตามลำดับ

ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การประเมินยืนยันโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับขั้นตอนการดำเนินการ ผู้วิจัยทำเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ประกอบด้วย นายก ปลัด และหัวหน้าส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 12 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) โดยคัดเลือกผู้มีประสบการณ์ทำงานมา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่าง คลอกไทล์ (Interquartile Range) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ ประกอบกัน ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป 2) ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยในระดับมาก และ 3) ค่าพิสัยระหว่างคลอกไทล์ (I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.35 ค่าคะแนนผลการประเมินยืนยันองค์กรประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1. มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม						
1.1 ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมการดำรงตน						
1.1.1 การดำรงตน อยู่ในศีลธรรม	4.20	5	5	1.11	1	มาก
1.1.2 การดำรงชีวิตด้วย ความพอเพียง	4.05	4	4	0.83	1.25	มาก
1.1.3 การดำรงตน โดยไม่ประมาท	4.40	5	5	0.68	1	มาก
1.1.4 การมีความมั่นคง ทางอารมณ์	4.25	4	4	0.64	1	มาก
1.1.5 การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	4.45	5	5	0.60	1	มาก
1.1.6 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.35	5	5	0.88	1	มาก
1.1.7 การปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาท ตามภารกิจที่กำหนดไว้ อย่างเต็มความสามารถ	4.35	4	4	0.75	1	มาก
1.1.8 การมีค่านิยมที่ถูกต้อง	4.30	5	5	0.86	1	มาก
1.1.9 การรู้จักความพอดี	4.15	4	5	0.93	1	มาก
1.1.10 การรับรู้จริยธรรม จากการเป็นแบบอย่าง ของบุคคลที่มีชื่อเสียง	4.10	4	4	1.02	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.2 ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์						
1.2.1 การเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.35	5	5	0.75	1	มาก
1.2.2 การใช้เหตุผล แยกแยะ ถูกผิด	4.25	4	5	0.85	1	มาก
1.2.3 การวางแผน การดำเนินการ	4.35	4	4	0.59	1	มาก
1.2.4 การตัดสินใจโดยยึด หลักการและเหตุผล	4.35	5	5	0.81	1	มาก
1.2.5 การสั่งการโดยยึด ระเบียบข้อบังคับ	4.30	5	5	0.98	1	มาก
1.2.6 สนับสนุนให้มีการ ปรึกษาหารือถาม ปัญหามากกว่า ที่จะรอรับคำสั่ง อย่างเดียว	4.40	4	4	0.60	1	มาก
1.2.7 การวางแผนปฏิบัติงาน อย่างมีระบบ และปฏิบัติตามแผน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	4	4	0.66	1	มาก
1.2.8 การพิจารณา การเลื่อนขั้น ตามความสามารถ ของบุคลากร โดยปราศจากอคติ	4.25	4	4	0.72	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.2.9 การนำผลประโยชน์ ไปปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น	4.15	4	4	0.88	1	มาก
1.2.10 การประสานประโยชน์ โดยอยู่บนพื้นฐาน ของการไม่ เบียดเบียนกัน	4.15	4	5	1.04	1	มาก
1.3 ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์						
1.3.1 การส่งเสริมจริยธรรม แก่บุคลากร	4.35	5	5	0.81	1	มาก
1.3.2 การใช้งานที่สุภาพ และให้เกียรติบุคลากร	4.15	4	4	0.93	1	มาก
1.3.3 การให้ความช่วยเหลือ แก่บุคลากร	4.10	4	4	0.79	1	มาก
1.3.4 การสร้างความเป็นมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคลากร	4.30	4	4	0.57	1	มาก
1.3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากร	4.35	5	5	0.81	1	มาก
1.3.6 การส่งเสริม ความก้าวหน้า แก่บุคลากร	4.25	4	4	0.97	1	มาก
1.3.7 การสร้างและส่งเสริม ความสามัคคี ต่อบุคลากร	4.30	4	4	0.92	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.3.8 การสนับสนุน ความก้าวหน้า ของบุคลากร อย่างเท่าเทียม	4.40	5	5	0.99	1	มาก
1.3.9 การมีน้ำใจช่วยเหลือ เกื้อกูลบุคลากร อย่างเท่าเทียม	4.25	4	5	0.85	1	มาก
1.3.10 การให้ความสำคัญ ในการสร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร ในการทำงานเป็นทีม	4.35	5	5	0.81	1	มาก
1.4 ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร						
1.4.1 การเสียสละและอุทิศ ตนต่อความก้าวหน้า ขององค์กร	4.25	4	4	0.79	1	มาก
1.4.2 การดำเนินตามภารกิจ ขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างเต็มศักยภาพ	4.25	4	4	0.97	1	มาก
1.4.3 การพัฒนาองค์กรไปสู่ ความก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	4.40	5	5	0.75	1	มาก
1.4.4 การให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรและภายนอก องค์กร	4.45	5	5	0.60	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.4.5 การปฏิบัติตนตาม ระเบียบ กฎข้อบังคับ และนโยบายขององค์กร	4.40	5	5	0.75	1	มาก
1.4.6 การสร้างพัฒนา และรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ที่ดี ต่อองค์กรให้ปรากฏ แก่ภายนอก	4.25	4	4	0.64	1	มาก
1.4.7 การประสานงาน กับองค์กรภายนอก	4.10	4	4	0.79	1.25	มาก
1.4.8 เป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	4.25	4	4	0.79	1	มาก
1.4.9 การสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ ในการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	4.35	4	4	0.59	1	มาก
1.4.10 การยึดตัวชี้วัด KPI เป็นเป้าหมาย ในการทำงาน	4.15	4	4	0.67	0.25	มาก
1.5 ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย						
1.5.1 การมีจิตใจ เป็นประชาธิปไตย	4.20	4	4	0.77	1	มาก
1.5.2 การเข้าใจการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย	4.25	4	4	0.72	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.5.3 มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.65	5	5	0.49	1	มากที่สุด
1.5.4 การยอมรับ การแสดงออกของ สื่อมวลชนตามวิถี ประชาธิปไตย	4.20	4	4	0.70	1	มาก
1.5.5 การให้เสรีภาพบุคลากร ในการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ขัด ต่อรัฐธรรมนูญ	4.45	5	5	0.60	1	มาก
1.5.6 การเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้าร่วม ฟังการประชุมสภา ท้องถิ่น	4.55	5	5	0.51	1	มากที่สุด
1.5.7 การปฏิบัติภาระ รับผิดชอบด้วย ความซื่อสัตย์มีความ จริงใจ ไม่หลอกลวง ประชาชน	4.20	4	4	0.95	1	มาก
1.5.8 การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยนั้น จะมีอำนาจที่มีขอบเขต	4.35	4	4	0.67	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.5.9 การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย คือ การปกครองของ ประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน	4.50	5	4	0.51	1	มากที่สุด
1.5.10 ประชาธิปไตย คือ อำนาจสูงสุดมา จากประชาชน	4.55	5	5	0.60	1	มากที่สุด
1.6 ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี						
1.6.1 การมีความคิดริเริ่ม	4.20	4	4	0.77	1	มาก
1.6.2 มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อ การกระทำความชั่ว	4.30	4	4	0.66	1	มาก
1.6.3 การคำนึงถึงความสุข ทางกาย วาจา ใจ	4.10	4	4	0.85	1	มาก
1.6.4 มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม	4.40	5	5	0.68	1	มาก
1.6.5 มีความเป็นกัลยาณมิตร กับทุกคน	4.50	5	4	0.51	1	มากที่สุด
1.6.6 การมองโลกในแง่ดี	4.35	4	4	0.49	1	มาก
1.6.7 มีความรักและห่วงใย ผู้ร่วมงาน	4.20	4	4	0.62	1	มาก
1.6.8 มีความมุ่งมั่นต่อ การกระทำความดี ของตน	4.35	4	4	0.67	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.6.9 การมีสัจจะและ ความจริงใจ	4.15	4	4	0.99	1	มาก
1.6.10 เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดี ได้ดี	4.45	5	5	0.60	1	มาก
1.7 ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล						
1.7.1 การใช้ปัญญา ในการแก้ปัญหา	4.35	4	4	0.67	1	มาก
1.7.2 การเป็นผู้นำและ สร้างผู้นำ	4.35	4	4	0.59	1	มาก
1.7.3 การมุ่งปกครอง หรือทำงานเพื่อให้ ประชาชนได้รับ ประโยชน์สุข	4.40	5	5	0.68	1	มาก
1.7.4 การเตือนสติ และแนะนำในสิ่ง ที่เป็นประโยชน์	4.35	4	4	0.59	1	มาก
1.7.5 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ให้บุคลากร เข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.15	4	4	0.75	1	มาก
1.7.6 การจัดทำยุทธศาสตร์ ขององค์กร ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่	4.35	4	4	0.49	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.7.7 การมีมาตรการที่เป็น คุณหรือประโยชน์ ตอบแทนต่าง ๆ กรณี ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ หรือข้อตกลง ที่กำหนดไว้	4.15	4	4	0.67	1	มาก
1.7.8 การนำแผนยุทธศาสตร์ ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง	4.15	4	4	0.75	1	มาก
1.7.9 การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามแผนและนำไป ปรับปรุงให้เกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น	4.25	4	4	0.64	1	มาก
1.7.10 มีการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ ตามสายการบังคับ บัญชาที่ชัดเจน	4.25	4	4	0.64	1	มาก
1.8 ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์						
1.8.1 มีทักษะในการ มอบหมายงาน	4.25	4	4	0.64	1	มาก
1.8.2 การเอื้ออาทรต่อกัน	4.15	4	4	0.81	1	มาก
1.8.3 การยอมรับ การเปลี่ยนแปลงรู้จัก ปรับตัว	4.20	4	4	0.70	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.8.4 การสื่อสารคุณค่า ที่ถูกต้องของบุคลากร ไปยังบุคลากร	4.05	4	4	0.83	1	มาก
1.8.5 ซินชมผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้วย ความจริงใจ	4.15	4	4	0.99	1	มาก
1.8.6 มีความผูกพัน กับบุคลากรและ ผู้มีส่วนได้เสีย	3.90	4	5	1.07	1	มาก
1.8.7 การสนับสนุนบุคลากร ให้มีความเป็นเจ้าของ องค์กร	4.05	4	4	0.89	1	มาก
1.8.8 การพัฒนาทักษะ ความรู้และทัศนคติ ของบุคลากร	4.20	4	4	0.70	1	มาก
1.8.9 การดูแลและอำนวยความสะดวก เรื่องสวัสดิการ ของบุคลากร	4.15	4	4	0.67	1	มาก
1.8.10 การสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดี ให้แก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	4.20	4	4	0.77	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.9 ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม						
1.9.1 การสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	3.90	4	4	0.79	1	มาก
1.9.2 การสนับสนุนส่งเสริม การสร้างสรรค์	4.00	4	4	0.73	0.25	มาก
1.9.3 การสร้างวัฒนธรรม ของการสรรเสริญ และการยอมรับ	4.15	4	4	0.67	1	มาก
1.9.4 การเป็นผู้พิทักษ์ คุณธรรมขององค์กร	4.10	4	4	0.79	1	มาก
1.9.5 มีความสุขุมรอบคอบ ในวิชาชีพ	4.40	4	4	0.60	1	มาก
1.9.6 การสร้างความเข้าใจ แก่บุคลากรในการใช้ ทรัพยากร อย่างประหยัด	4.30	4	4	0.80	1	มาก
1.9.7 การปรับปรุงการทำงาน ให้มีความโปร่งใส	4.25	4	4	0.79	1	มาก
1.9.8 โครงสร้างขององค์กร มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม	4.15	4	4	0.59	0.25	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.9.9 มีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบายโดยการ มีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	4.20	4	4	0.62	1	มาก
1.9.10 มีการจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน และตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นปัจจุบัน	4.15	4	4	0.67	1	มาก
1.10 ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย						
1.10.1 การมีจิตใจ เป็นประชาธิปไตย	4.25	4	4	0.64	1	มาก
1.10.2 ตระหนัก สนใจ และมีส่วนร่วม ในการเมือง	4.20	4	4	0.70	1	มาก
1.10.3 มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	4.65	5	5	0.49	1	มากที่สุด
1.10.4 การใช้อำนาจ ผ่านองค์กร ทางการเมือง	3.85	4	4	0.88	0.50	มาก
1.10.5 การยึดหลักของ ความเสมอภาค เสรีภาพและศักดิ์ศรี แห่งความเป็นมนุษย์	4.30	4	4	0.57	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
1.10.6 อำนาจอธิปไตย ต้องมาจากประชาชน	4.60	5	5	0.50	1	มากที่สุด
1.10.7 กฎหมายเป็นกติกา ของการปกครอง ในระบอบ ประชาธิปไตย	4.55	5	5	0.51	1	มากที่สุด
1.10.8 การมีส่วนร่วม ในการเป็นตัวแทน ประชาชนทางการเมือง	4.40	4	4	0.50	1	มาก
1.10.9 เมื่ออยู่ในฝ่ายเสียง ข้างมากก็ยอมรับฟัง เหตุผลและความ จำเป็นของฝ่ายเสียง ข้างน้อย	4.20	4	4	0.83	1	มาก
1.10.10 การคำนึงถึงสิทธิ และเสรีภาพ ขั้นพื้นฐานของ บุคคลเป็นเรื่อง สำคัญ	4.15	4	4	0.93	1	มาก

2. มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

2.1 ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี						
2.1.1 การมีคุณภาพ	4.35	4	4	0.67	1	มาก
2.1.2 การใช้ทางสายกลาง ในการดำรงตน	4.35	5	5	0.81	1	มาก
2.1.3 การถ่อมตนเพื่อเข้ากัน ได้ดีกับบุคคลทั้งหลาย	4.25	4	4	0.72	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
2.1.4 ความมีเมตตากรุณา	4.35	4	4	0.59	1	มาก
2.1.5 ความมีสติสัมปชัญญะ	4.30	4	4	0.66	1	มาก
2.1.6 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.25	4	4	0.79	1	มาก
2.1.7 มีความเสียสละ เห็นแก่ส่วนรวม	4.25	4	4	0.72	1	มาก
2.1.8 มีความสามัคคี	4.40	4	4	0.60	1	มาก
2.1.9 มีความรับผิดชอบ	4.30	4	5	0.73	1	มาก
2.1.10 มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	4.55	5	5	0.51	1	มาก
2.2 ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร						
2.2.1 มีความร่วมมือกับ ชุมชนและหน่วยงาน อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.25	4	4	0.55	1	มาก
2.2.2 ไม่เอาเวลาทำงาน ในหน้าที่ไปใช้ทำ ประโยชน์ส่วนตัว	4.05	4	4	0.94	1	มาก
2.2.3 ออกคำสั่งโดยปราศจาก การข่มขู่	3.85	4	4	1.35	1	มาก
2.2.4 การสร้าง / ส่งเสริม / สนับสนุนการมอบ อำนาจ	3.80	4	4	1.20	0.25	มาก
2.2.5 การมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจ และการดำเนินการ ให้แก่บุคลากร	4.10	4	4	0.79	0.25	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
2.2.6 การกำหนดภาระหน้าที่ หรือขั้นตอน การดำเนินงาน ของหน่วยงาน	4.20	4	4	0.62	0.25	มาก
2.2.7 การออกกฎระเบียบ ต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจ ตามกฎหมาย	4.45	4	4	0.51	1	มาก
2.2.8 การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากร ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	4.25	4	4	0.72	1	มาก
2.2.5 การลงโทษบุคลากร ที่กระทำผิดอย่าง เหมาะสมโดยไม่เลือก ปฏิบัติ	4.20	4	5	0.89	1	มาก
2.2.6 ใช้วิธีการว่ากล่าว ตักเตือนบุคลากร ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ที่ได้รับมอบหมาย	4.25	4	4	0.72	1	มาก
2.3 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม						
2.3.1 การปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้ร่วมงาน	4.35	4	4	0.67	1	มาก
2.3.2 การหมั่นสอดส่องดูแล ความทุกข์สุขของผู้ที่ อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเสมอภาค	4.25	4	4	0.64	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
2.3.3 การแสดงความยินดี เมื่อผู้อื่นได้รับความสุข และความสำเร็จ	4.40	4	4	0.60	1	มาก
2.3.4 การสนับสนุน ความก้าวหน้า ของบุคลากร อย่างเท่าเทียม	4.30	4	4	0.66	1	มาก
2.3.5 การประเมินผล การปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างยุติธรรม	4.30	4	4	0.66	1	มาก
2.3.6 การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน ด้วยความสำเร็จ ของการที่บุคลากร ปฏิบัติ	4.25	4	4	0.79	1	มาก
2.3.7 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.15	4	4	0.81	1	มาก
2.3.8 การส่งเสริมให้แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ พัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	4.40	4	4	0.60	1	มาก
2.3.9 การส่งเสริมจริยธรรม แก่บุคลากร	4.30	4	5	0.73	1	มาก
2.3.10 การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงานให้แก่เพื่อน ร่วมงานโดยไม่ปิดบัง	4.30	4	4	0.66	1	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
2.4 ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์						
2.4.1 การใช้จ่ายงบประมาณ ในการดำเนินงาน อย่างคุ้มค่า	4.30	4	4	0.66	1	มาก
2.4.2 การพัฒนาตนเอง ในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ องค์กร	4.35	4	4	0.59	1	มาก
2.4.3 เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานก็จะรีบ ปรับปรุงแก้ไข	4.35	4	4	0.67	1	มาก
2.4.4 การดำเนินงาน ตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายเสร็จ ตามเวลาที่กำหนด	4.25	4	4	0.72	1	มาก
2.4.5 ไม่ก้าวท้าวหรือ แทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร	4.25	4	4	0.72	1	มาก
2.4.6 มีการประยุกต์ใช้ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน	4.25	4	4	0.72	1	มาก
2.4.7 มีความสามารถ ในการวางแผน การปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นระบบ	4.25	4	4	0.72	1	มาก

(ต่อ)

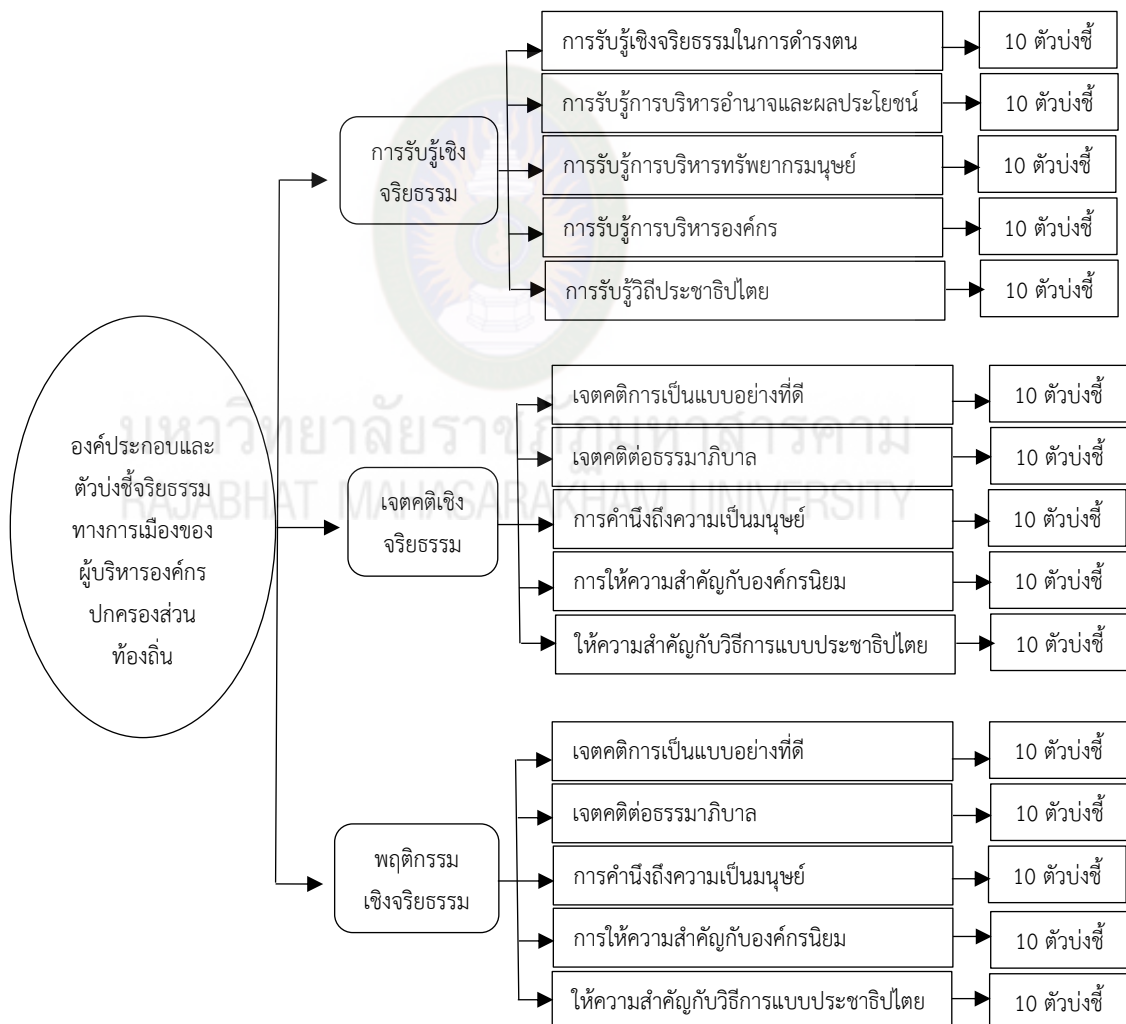
ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	ระดับความ เหมาะสม
2.4.8 การแสดงออกถึง ความกล้าหาญในการ นำองค์การภายใต้ เงื่อนไขของความ โปร่งใสและจริยธรรม นักบริหาร	4.40	5	5	0.68	1	มาก
2.4.9 การสร้างและส่งเสริม ความสามัคคี ต่อบุคลากร	4.25	4	4	0.64	1	มาก
2.4.10 การจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร และพนักงาน	4.30	4	4	0.57	1	มาก
2.4.11 เปิดโอกาสให้มี การแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทาง การปฏิบัติงาน	4.25	4	4	0.64	1	มาก
2.4.12 ยอมรับมติของคน ส่วนใหญ่หรือเสียง ข้างมากแม้จะไม่ เห็นด้วยก็ตาม	4.35	4	4	0.59	1	มาก
2.4.13 การเสนอข้อบัญญัติ ท้องถิ่นเรื่องจริยธรรม	4.20	4	4	0.70	1	มาก
2.4.14 เคารพสิทธิของผู้อื่น	4.35	4	4	0.59	1	มาก

จากตารางที่ 4.35 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) ระหว่าง 4.00 - 4.65 โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัดตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) ต่ำกว่า 3.50 ออกคงไว้แต่ตัวบ่งชี้

ที่มีค่าเฉลี่ย (Mean) ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ค่ามัธยฐาน (Median) ระหว่าง 4 - 5 ค่าฐานนิยม (Mode) ระหว่าง 4 - 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0.25 - 1.25 โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัดตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สูงกว่า 1.50 ออก พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งหมายความว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ผู้วิจัย จึงสรุปผลการยืนยัน ดังภาพที่ 4.12 ดังนี้



ภาพที่ 4.12 ผลการยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ

จากภาพที่ 4.12 พบว่า ผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ ที่ผ่านพัฒนาแล้วมีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อกำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีความเหมาะสมในการเผยแพร่เชิงวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งระยะของการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านกระบวนการศึกษาหาข้อมูล ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากประสบการณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก 6 ท่าน ผลที่ได้นำมาสร้างนิยามและสังเคราะห์ข้อจริยธรรมที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงมีพัฒนาขึ้นเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมสร้างตัวแปรสังเกตได้ของตัวบ่งชี้แต่ละตัวประกอบขึ้นเป็นโมเดลสมมติฐานโครงสร้างองค์ประกอบจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมสรุปองค์ประกอบจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ มีองค์ประกอบย่อย 15 ประการ และมีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยจำนวน 150 ตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) จากโมเดลสมมติฐาน โครงสร้างองค์ประกอบจริยธรรมที่สร้างขึ้น นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งในระดับโครงสร้างองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบและระดับโครงสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหมด โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus Version 7.4

1.1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ คือ 1) นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 2) ประธานหรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแต่ละ 3 คน จากฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ และ ฝ่ายสภาท้องถิ่น จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 480 แห่ง จำนวน 1,440 คน จากทุกภูมิภาคของประเทศ ได้มาโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่า ของตัวแปร (Costello and Osborne, 2005, Schumacker and Lomax, 2010, p. 61) และ เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียน จำนวน 1,440 ฉบับ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทางจดหมายไปรษณีย์ทั้งสิ้น 1,440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบประเมินที่จัดส่งทั้งหมด จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม SPSS

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้อคำถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดพฤติกรรมตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถาม 150 ข้อ ให้ผู้ตอบประเมินระดับการปฏิบัติตามตัวบ่งชี้ว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย หรือน้อยที่สุด โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่าง นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้รักษาราชการแทน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 42 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงทั้งหมด 0.988

ระยะที่ 3 ยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะ ที่ 2 มาสรุป โดยอาศัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อสร้างโมเดลและยืนยันโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้ผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ประกอบด้วย นายก ปลัด และหัวหน้าส่วนงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ ประกอบกัน ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่

3.50 ขึ้นไป 2) ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ 3) ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) มีความเห็นสอดคล้องกันสูง

5.1 สรุป

ผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและจากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ได้องค์ประกอบหลัก 3 มิติ คือ องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบย่อย และมี 50 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบย่อยและมี 50 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบย่อย และมี 50 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับการศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน เพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนั้นผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นด้วยการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว และผลการพิจารณาร่วมกับตัวบ่งชี้ที่ได้สร้างจากแนวแนวคิด ทฤษฎีจริยธรรม พบว่า องค์ประกอบหลัก มี 3 มิติ องค์ประกอบย่อยมี 15 ด้าน และตัวบ่งชี้มี 150 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม มี 5 องค์ประกอบย่อย และมี 50 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบย่อย และมี 50 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมี 5 องค์ประกอบย่อย และมี 50 ตัวบ่งชี้

5.1.1.1 ได้ผลสรุปว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบหลัก มี 3 มิติ และองค์ประกอบย่อย 15 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน 2) ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ 3) ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร 5) ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย
- 2) มิติเจตคติเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ 4) ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม 5) ด้านให้ความสำคัญกับวิถีการแบบประชาธิปไตย

- 3) มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่
- 1) ด้านพฤติกรรมแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 2) ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร
 - 3) ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม
 - 4) ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 5) ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย

5.1.2 ผลการสร้างและตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย ดังนี้

5.1.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการ และฝ่ายสภาที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้นจำนวน 1,440 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 78.70) และเพศหญิง (ร้อยละ 21.30) เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี (ร้อยละ 52.70) รองลงมา อายุระหว่าง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 28.70) และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 0) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 37.80) รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 30.30) และน้อยที่สุด คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 5.60) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และฝ่ายข้าราชการประจำ (ร้อยละ 33.30) เท่ากันทั้งหมด และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 (ร้อยละ 39.80) รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 32.20) และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 11 - 15 ปี (ร้อยละ 12.10)

5.1.2.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.92 ถึง 4.76 จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านเกณฑ์ ระดับมากขึ้นไป จำนวน 150 ตัวบ่งชี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้และตรวจสอบโมเดล องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

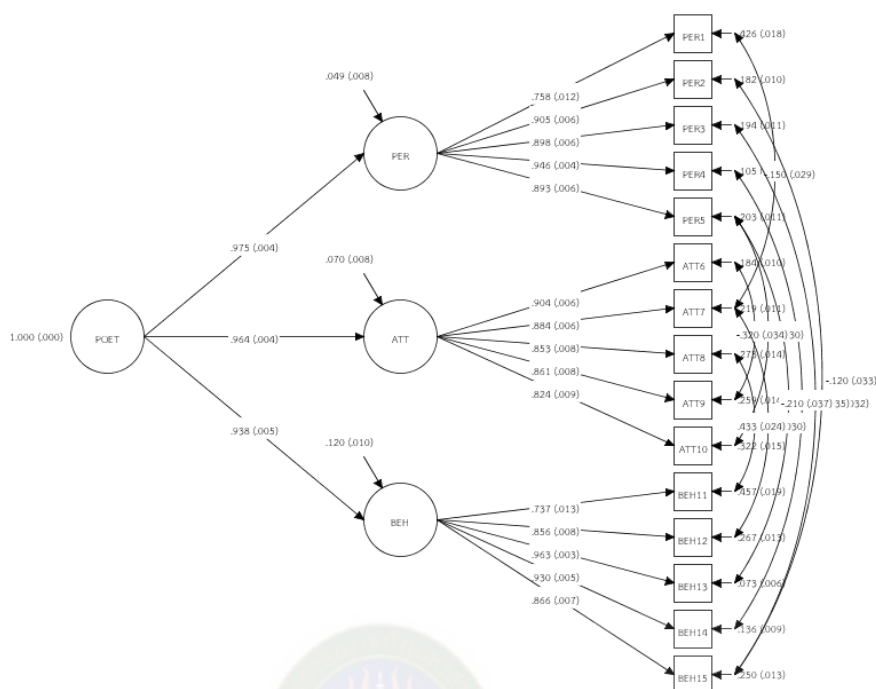
5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.758 - 0.946 มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่างร้อยละ 57.40 - 89.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.998

1) ส่วนมิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.824 - 0.904 มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่างร้อยละ 67.80 - 81.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.998

2) สำหรับมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.737 - 0.963 มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) อยู่ระหว่างร้อยละ 54.30 - 92.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.998

3) สรุปผลจากการวิเคราะห์ขององค์ประกอบหลักที่มีค่ามากที่สุด คือ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) มีค่าเท่ากับ 0.975 รองลงมา ได้แก่ มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) มีค่าเท่ากับ 0.964 และน้อยที่สุด คือ มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) มีค่าเท่ากับ 0.938 และการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (POET) ได้แก่ $X^2 = 53.628$, $df = 30$, $P - Value = 0.510$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.011$, $RMSEA = 0.023$ และค่า $X^2 / df = 1.787$ แสดงว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (POET) มีความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.998, 0.998, 0.998 สูงกว่า 0.060 และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนด

4) แสดงผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังภาพที่ 5.1



$X^2 = 53.628$, $df = 30$, $P - Value = 0.510$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $SRMR = 0.011$, $RMSEA = 0.023$ และค่า $X^2 / df = 1.787 < 2$

ภาพที่ 5.1 โมเดลการวิเคราะห์เชิงยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 5.1 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 53.628 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) เท่ากับ 0.510 นั้นหมายถึง ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าการคำนวณหาปริมาณที่เปลี่ยนแปลงจากการเปรียบเทียบระหว่างโมเดล (TLI) เท่ากับ 0.997 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.900 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดีมาก ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา (CFI) เท่ากับ 0.999 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.900 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดีมาก ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.100 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดีมาก ค่าดัชนีรากที่สองกำลังเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ที่ 0.080 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดีมากและค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) หารด้วยค่าองศาอิสระ (X^2 / df) เท่ากับ 1.787 ซึ่งเกณฑ์กำหนดไว้ว่าต้องน้อยกว่า 2.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดีมาก

และผู้วิจัย ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบหลัก 3 มิติ องค์ประกอบย่อย 15 ด้าน และตัวบ่งชี้ 150 ตัวบ่งชี้ จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากกรอบแนวคิดในการวิจัย มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์
Chi – Square	$P \geq 0.05$	0.510
X^2 / df	น้อยกว่า 2	1.787
CFI	≥ 0.90	0.999
TLI	≥ 0.90	0.997
SRMR	≤ 0.05	0.011
RMSEA	≤ 0.05	0.023

สรุปผ่านเกณฑ์ โมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากตารางที่ 5.1 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ได้แก่ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) มิติ เจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.938 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($P < .05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.975, 0.964 และ 0.938 ตามลำดับ

จากตารางที่ 5.1 พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน (PER1) การรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ (PER2) การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (PER3) การรับรู้การบริหารองค์กร (PER4) การรับรู้วิถีประชาธิปไตย (PER5) เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี (ATT6) เจตคติต่อธรรมาภิบาล (ATT7) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ (ATT8) การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม (ATT9) ให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย (ATT10) พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี (BEH11) การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร (BEH12) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม (BEH13) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (BEH14) และดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย (BEH15) โดยมีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.737 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($P < .05$) โดยให้ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) เท่ากับ 0.758, 0.905, 0.898, 0.946, 0.893, 0.904, 0.884, 0.853, 0.861, 0.824, 0.737, 0.856, 0.963, 0.930 และ 0.866 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการประเมินยืนยันโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) จากค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป 2) ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยในระดับมาก และ 3) ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูง พบว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) ระหว่าง 3.80 - 4.65 ค่ามัธยฐาน (Median) ระหว่าง 4 - 5 ค่าฐานนิยม (Mode) ระหว่าง 4 - 5 และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0.25 - 1.25 ซึ่งหมายความว่าผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบประเด็นที่สำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบหลัก 3 มิติ คือ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม มิติเจตคติเชิงจริยธรรม และมิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม โดยเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ องค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ มิติเจตคติเชิงจริยธรรม (ATT) มีค่าเท่ากับ 0.953 รองลงมา ได้แก่ มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม (BEH) มีค่าเท่ากับ 0.941 และน้อยที่สุดคือ มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม (PER) มีค่าเท่ากับ 0.918 ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบจริยธรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการพัฒนาจริยธรรมของมนุษย์ที่สังคมนิยมชมชอบ โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบดังกล่าวเป็นกระบวนการในการพัฒนาจริยธรรม ประกอบด้วย

5.2.1.1 เจตคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมกระบวนการคิด การตัดสินใจการใช้เหตุผล ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อันจะส่งผลต่อแนวโน้ม การแสดงออกของผู้นั้น ทางกาย วาจา ใจ เจตคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับค่านิยมในสังคม พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้สึกเชื่อว่าทำดีได้ดี โดยดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ทางกาย วาจา ใจ อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม สอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุนาวิน กล่าวว่า ทักษะหรือเจตคติเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าชอบหรือไม่ชอบ (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2524, น. 3) ทั้งนี้ ประกายแก้ว รัตนนาคะ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตราวัดจริยธรรม

นักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย พบว่า มาตรฐานจริยธรรมด้าน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ได้ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ริเอ็องร็อง รัตนะวิไลสกุล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกรัฐสภาไทย พบว่า สมาชิกรัฐสภาให้คุณค่าหรือความสำคัญของจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ไม่ได้เคร่งครัดในทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวา จึงเป็นระดับที่ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ และสอดคล้องกับวิจัยของ พระสมชวน ทัพประมวล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้นำทางการเมือง: กรณีศึกษาประวัติและผลงานพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ผลการวิจัย พบว่า จริยธรรมผู้นำทางการเมืองไทยเป็นแกนกลางทางสังคมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับประชาชนให้เป็นที่ยอมรับศรัทธาเชื่อถือไว้วางใจผู้นำ ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริตทางกาย วาจา ใจ

5.2.1.2 พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมทางการแสดงออกหรือการปฏิบัติ ที่ตั้งงาม ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเองและสังคม ประกอบด้วย ความมีวินัยในตนเอง ความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางการเมือง ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกรอบการวิจัยผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีวินัยในตนเอง ในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละเห็นแก่ส่วนรวม มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการทำงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoffman (1979, p. 966) กล่าวว่า พฤติกรรมทางจริยธรรม (Moral Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมทางการแสดงออกหรือการปฏิบัติทางจริยธรรม ทั้งนี้ ประภาส อัจฉริยะ (2551, น. 11) มีความเห็นว่า การประหยัด คือ การรู้จักใช้ทรัพยากร สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างทะนุถนอม ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ตามความจำเป็น ความเหมาะสมไม่สุรุ่ยสุร่าย การรู้จักคุณค่าของเวลาไม่ปล่อยให้ล่วงเลยไปโดยไม่ได้ทำ สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราลักษณ์ วิเศษ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมครูพลศึกษา พบว่า มีคุณธรรมจริยธรรม 10 ประการ ประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดี ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความรับผิดชอบต่อความเมตตาปราณี ความยุติธรรม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความกตัญญูกตเวที และความมีวินัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา เนียมเรือง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมของผู้นำทางการเมือง

ในรัฐบาลทักษิณตามทฤษฎีของสื่อมวลชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางป้องกันปัญหาการละเมิดจริยธรรมทางการเมือง ตามทฤษฎีของสื่อมวลชนที่ต้องการให้มี คือ มาตรการด้านการเมืองการบริหาร ให้ความสำคัญของผู้บริหารทางการเมืองให้เป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมแก่สังคม กำหนดหลักเกณฑ์ของการใช้หลักธรรมาภิบาลและหลักคุณธรรมในการบริหารราชการและการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด ทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมของนักการเมือง พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมและผลประโยชน์ทับซ้อนของนักการเมือง โดยมีสภาพปัญหาที่เห็นได้เด่นชัด เช่น การทุจริตในการเลือกตั้งการซื้อสิทธิขายเสีย การใช้อำนาจหน้าที่ของนักการเมืองเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2553, น. 57) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักของการประพฤติ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ เป็นคุณธรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดีงาม ถูกต้องสมควร และเหมาะสมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและพึงประสงค์ของสังคม

5.2.1.3 การรับรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง ความรอบรู้ความเข้าใจว่าการกระทำใดดี ที่ควรกระทำและการกระทำใดควรดเว้นการกระทำ โดยการใช้ปัญญาความรู้แยกแยะว่าสิ่งไหนผิด สิ่งไหนถูก ในการพิจารณาให้ใช้เหตุผลความถูกต้องดีงามเป็นพื้นฐานในลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าใจหลักจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน เช่น มีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานเพื่อให้ประชาชนเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรักษาวินัยเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม มากมีทรัพย์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเมตตา กรุณา 2) ด้านกัลยาณมิตร 3) ด้านธรรมาภิบาล 4) ด้านยุติธรรม 5) ด้านความซื่อสัตย์ 6) ด้านการบังคับตนเอง 7) ด้านความมีเหตุผล 9) ด้านการปกครอง 10) ด้านความมีวินัย และ 11) ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524, น. 13) มีความเห็นว่า ความรู้เชิงจริยธรรม คือ การกระทำดีที่ควรกระทำ การกระทำใดควรดเว้นกระทำ ความรู้ด้านจริยธรรมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอายุ สติปัญญาและระดับการศึกษา ส่วนพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ระบุว่ามาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย 1) การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก และรับผิดชอบต่อหน้าที่ พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม (2562) และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2545, น. 44) กล่าวว่า ความรู้ (Wisdom) คนในรัฐ โดยผู้นำต้องประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถ เพราะความรู้ คือ องค์กรรวมของคุณธรรม เพียงแต่เรียกต่างกันตามสถานการณ์

ของการใช้ความรู้ นั้น เช่น เรียกความรู้ว่า ปัญญา เมื่อใช้ความรู้แยกแยะความดีกับความชั่ว ไม่กระทำในสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

5.2.2 สร้างและตรวจสอบโมเดลตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม (Overall Model Fit Measure) โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล พบว่า การทดสอบไคว์ - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 53.628 ชั้นแห่งความเป็นอิสระ df เท่ากับ 30 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value) เท่ากับ 0.510; > .05 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ CFI = 0.999, TLI = 0.997, ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า .05 พบว่า ดัชนี SRMR = 0.011, RMSEA = 0.023 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากกรอบแนวคิดในการวิจัย มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก แสดงว่าโมเดลตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากข้อค้นพบใหม่ ประกอบด้วย การรับรู้เชิงจริยธรรม เจตคติเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระพร อูวรรณโน (2530, น. 54) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรอบรู้ความเข้าใจสามารถแยกแยะความผิดถูกโดยการใช้เหตุผลทางจริยธรรมในการพิจารณาความถูกต้อง 2) ความรู้สึก (Feeling) ได้แก่ ปฏิกริยาที่มีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ทัศนคติและความรู้สึกทางจริยธรรม และ 3) พฤติกรรม (Conduct) ได้แก่ การแสดงออกของบุคคลที่ปรากฏจากสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการแสดงออกทางจริยธรรม

5.2.3 ยืนยันโมเดลตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้น โดยใช้เกณฑ์จากค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป 2) ค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นด้วยในระดับมาก และ 3) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ซึ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันสูง พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย (Mean) ระหว่าง 4.00 - 4.65 ค่ามัธยฐาน (Median) ระหว่าง 4 - 5 ค่าฐานนิยม (Mode) ระหว่าง 4 - 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ระหว่าง 0.25 - 1.25 โดยผู้วิจัยจะตัดตัวบ่งชี้ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สูงกว่า 1.50 ออก ซึ่งหมายความว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็น

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับมากที่สุด

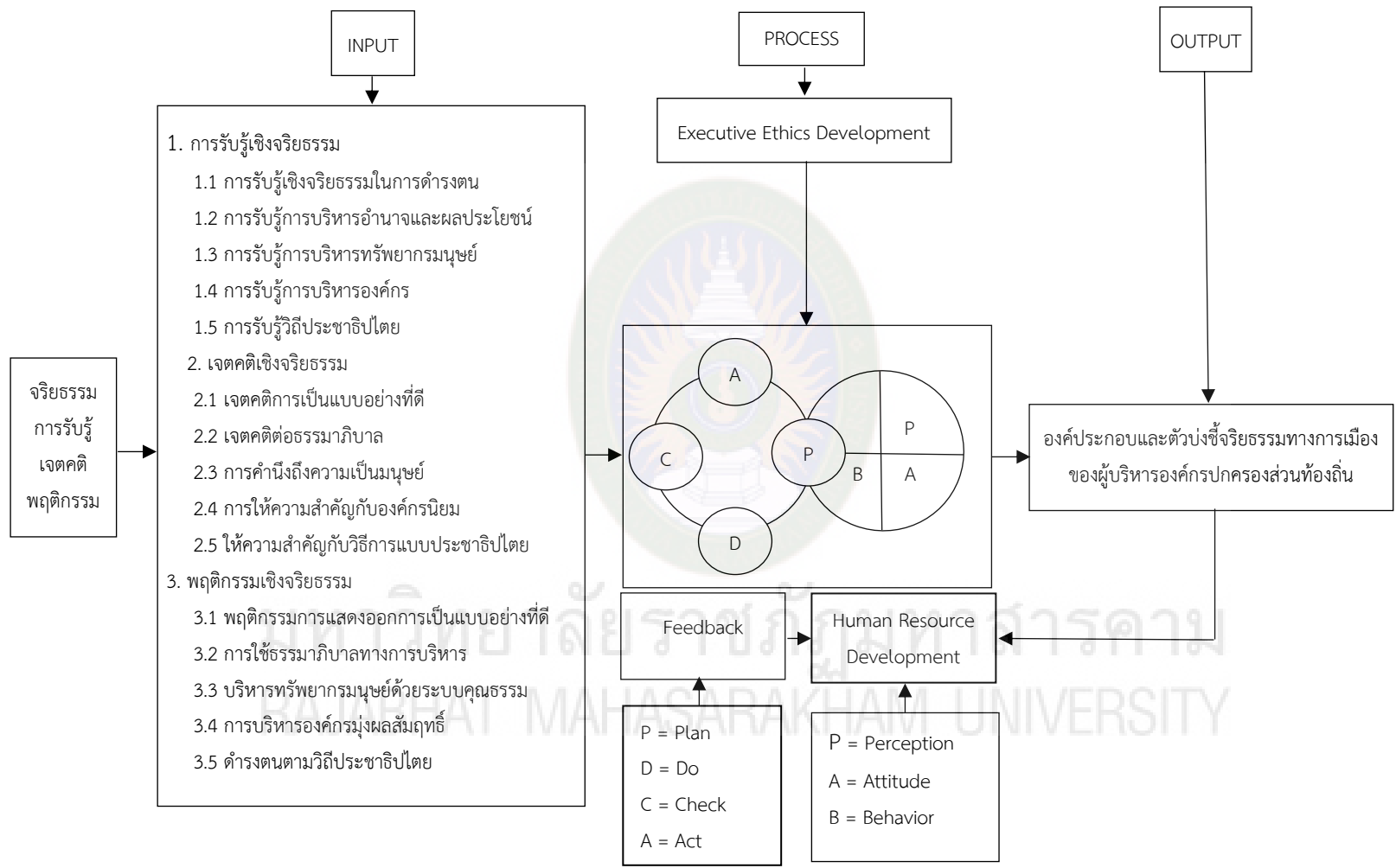
5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

5.3.1.1 องค์ความรู้จากการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างรูปแบบขององค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากระยะที่ 3 มาเป็นฐานในการออกแบบ โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยสถิติ (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 3 ตัว และองค์ประกอบย่อยทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างต่อจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ (Confirmatory Factor Analysis) สามารถนำมาสร้างเป็นรูปแบบปรากฏตามภาพที่ 5.2 ดังนี้



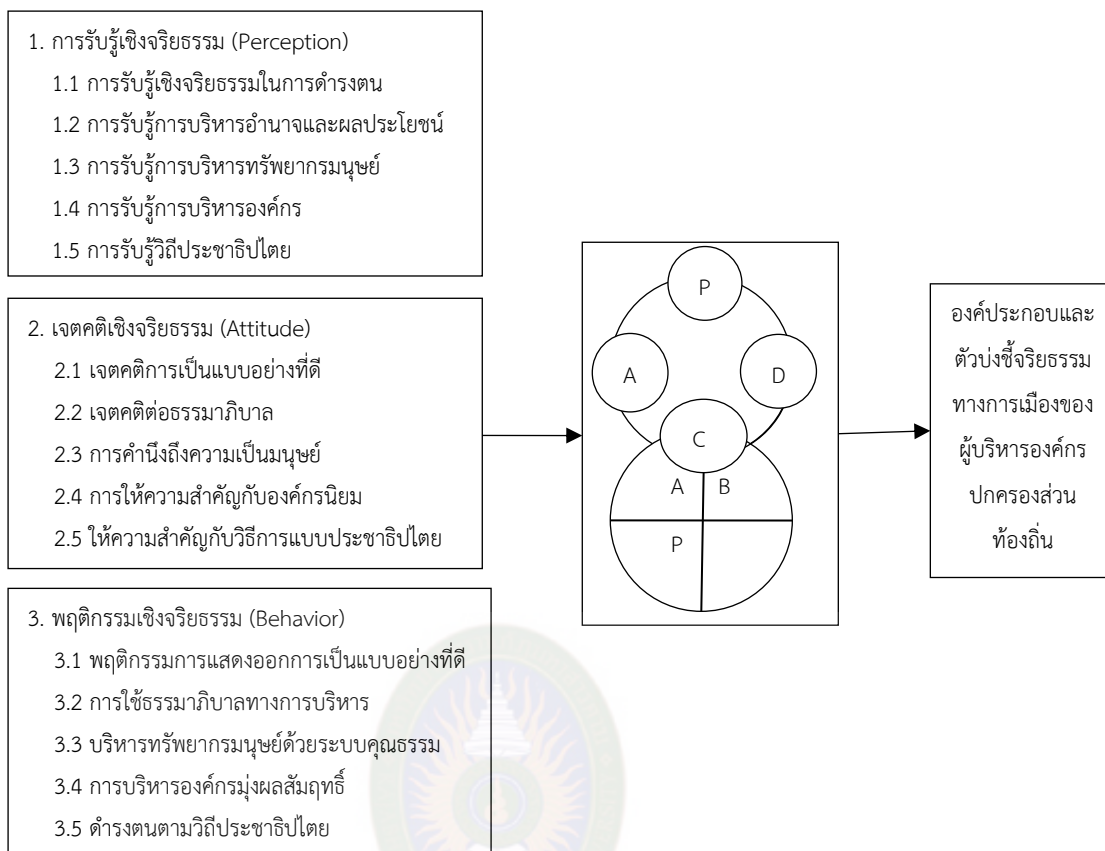
ภาพที่ 5.2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การรับรู้เชิงจริยธรรม 2) เจตคติเชิงจริยธรรม 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน 2) การรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ 3) การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) การรับรู้การบริหารองค์กร 5) การรับรู้วิถีประชาธิปไตย 6) เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี 7) เจตคติต่อธรรมาภิบาล 8) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ 9) การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม 10) ให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย 11) พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี 12) การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร 13) บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม 14) การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ 15) ดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย ดังนั้นการรับรู้เชิงจริยธรรม (Perception) เจตคติเชิงจริยธรรม (Attitude) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Behavior) ทั้งหมด 3 มิตินี้ จะส่งผลต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยทฤษฎี PDCA - Model ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (P: Plan, การนำไปปฏิบัติ (D: Do, การตรวจสอบ (C: Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) นอกจาก PDCA - Model แล้วจะต้องอาศัยการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อให้ PDCA - Model ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.2.1 องค์ความรู้จากการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสร้างรูปแบบขององค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากระยะที่ 3 มาเป็นฐานในการออกแบบ โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยสถิติ (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า องค์ประกอบหลัก ทั้ง 3 ตัว และ องค์ประกอบย่อยทั้ง 15 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ (Confirmatory Factor Analysis) สามารถนำมาสร้างเป็นรูปแบบปรากฏตามภาพที่ 5.3 ดังนี้



ภาพที่ 5.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การรับรู้เชิงจริยธรรม 2) เจตคติเชิงจริยธรรม 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม องค์ประกอบย่อยประกอบด้วย 1) การรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน 2) การรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์ 3) การรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) การรับรู้การบริหารองค์กร 5) การรับรู้วิถีประชาธิปไตย 6) เจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี 7) เจตคติต่อธรรมาภิบาล 8) การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ 9) การให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม 10) ให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย 11) พฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี 12) การใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร 13) บริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม 14) การบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ 15) ดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย ดังนั้นการรับรู้เชิงจริยธรรม (Perception) เจตคติเชิงจริยธรรม (Attitude) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม (Behavior) ทั้งหมด 3 มิติ นี้ จะส่งผลต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกระบวนการพัฒนาองค์ประกอบ

และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยทฤษฎี PDCA - Model ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน (P: Plan, การนำไปปฏิบัติ) (D: Do, การตรวจสอบ) (C: Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) นอกจาก PDCA – Model แล้ว จะต้องอาศัยการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อให้ PDCA – Model ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.3.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการเมืองวิจัย ซึ่งโมเดลมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำตัวบ่งชี้ทั้ง 150 ตัวบ่งชี้ ไปใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพต่อไป

5.3.3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีมาตรการในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3.3.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปเป็นเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ ในการประเมินเพื่อคัดเลือกผู้บริหารดีเด่นในระดับต่าง ๆ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุม พฤติกรรมที่ดีงามของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.4.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3.4.2 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างความตระหนักในด้านความประพฤติของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3.4.3 ควรมีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประสิทธิผลของท้องถิ่น เพื่อนำข้อค้นพบไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไปในอนาคต



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2536). *คู่มือการบริการประชาชน*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.
กรมวิชาการ. (2523). *แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย*. การประชุมทางวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมไทย.
กรุงเทพฯ: การศาสนา.
กรมวิชาการ. (2524). *คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ 2*. กรุงเทพฯ: การศาสนาพุทธ
ธรรม.
กรมวิชาการ. (2553). *แนวคิดและกระบวนการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ.
สืบค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2562) <http://www.dla.go.th/work/abt/>
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
สืบค้นจาก [http:// www.dla.go.th/servlet/DocumentServle](http://www.dla.go.th/servlet/DocumentServle).
กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กิตติยา โสภณโกโคย. (2553). คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงอยู่กับสังคมประชาธิปไตย (ความหมาย
และแนวคิดเชิงทฤษฎี). *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, 3(2), 112 - 130.
กุลธนา ธนาพงศธร. (2517). *เทศบาลกับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
โกวิทย์ พวงงาม. (2547). *การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
โกวิทย์ พวงงาม. (2548). *การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
งามพิศ สัตย์สงวน. (2543). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
จรรยา สุภาพ. (2534). *ลัทธิการเมืองและเศรษฐกิจเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
จรรยา สุภาพ. (2538). *ลัทธิการเมืองและเศรษฐกิจเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
จักรวาล สุขไมตรี. (2557). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธจริยธรรมระดับอุดมศึกษา*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
จักษ์ พันธุ์ชูเพชร. (2557). *กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายปกครอง* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
ธนภัทร (2006) พรินต์ติ้ง.
จินตนา บุญบงการ. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2548). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการไทย. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หน่วยที่ 11 การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชยาวุธ จันทร และคณะ. (2543). *วิวัฒนาการการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น.
- ชลธิศ อีระฐิติ. (2551). *คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ 1991.
- ชัยนนท์ นิลพัฒน์ (2555). *จริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). *กฎหมายปกครอง*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ชุมพร สังข์ปรีชา. (2528). *นโยบายสาธารณะ: การวางแผนและกลยุทธ์ในการตัดสินใจ*. เอกสารประกอบคำบรรยายคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาดการณ์ไกล. (2524). *องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์ศพรินทร์ตั้งเซ็นต์เตอร์.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). *ธรรมาภิบาล: การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์เล่ม 2 จิตวิทยา จริยธรรมและจิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2539). *ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2550). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การภาครัฐ. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หน่วยที่ 14 การเสริมสร้างจิตสำนึกในการบริหารภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. (2543). *การเมืองการประไทย: ภาวะของชาติ*. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.

- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2542). *ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2546). *การปฏิรูประบบราชการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหารร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนศวรร์ เจริญเมือง. (2537). *การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: 179 การพิมพ์.
- ธานินทร์ กรัยวิเชียร. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2549). *การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า ด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. (2549). *จริยธรรมนักการเมือง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2530). *จริยธรรมกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงเยาว์ พิระตานนท์. (2541). *การเมืองและการปกครอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสรเบรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรนิติ เศรษฐบุตร. 2548. *สารานุกรมการเมืองไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- นฤมล ทับจุมพล. (2541). *แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ” ในการจัดการปกครอง (Governance)*. บรรณาธิการ.
- นวัตร อรรถวิท. (2561). *จริยธรรมในระบอบประชาธิปไตย*. สืบค้นจาก <http://learners.in.th/blog/edu3204math2009/314058>.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2527). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- บุญเลิศ ช่างใหญ่. (2545). *วัดจริยธรรม: นักการเมือง นักหนังสือพิมพ์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- บุษบก ชัยเจริญวัฒน์. (2546). *ตัวชี้วัดธรรมภิบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประกายแก้ว รัตนนาคะ. (2553). *มาตรฐานวัดจริยธรรมนักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประกายแก้ว รัตนนาคะ. (2553). *มาตรฐานวัดจริยธรรมนักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ประทีป มากมิตร. (2550). *จริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาส อาจเวทย์. (2551). *การพัฒนาการดำเนินการเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านการประหยัดและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โรงเรียนชุมชนบ้านแก้งคร้อหนองไผ่ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประเวศ วะสี. (2547). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสาร พลเยี่ยม และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ. (2532). *ทฤษฎีการเมืองและจริยศาสตร์ตะวันออก* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราชญา กล้าผจญ และอัปสรศรี พลอดเปรี้ยว. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2523). *การบริหารงานตำรวจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). *องค์การและการจัดการ*. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พงษ์ศักดิ์ เหลียวตระกูล. (2546). *หลักธรรมพระพุทธศาสนากับจริยธรรมของนักโฆษณา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *จริยธรรมทางธุรกิจ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2524). *กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นสมัยใหม่ ทางการเมืองของญี่ปุ่น*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- พระสมชวน ทิพย์ประมวล. (2553). *จริยธรรมผู้นำทางการเมือง: กรณีศึกษาประวัติชีวิตและผลงาน พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ*. การเมือง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2529). *ความคิดทางการเมืองเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2542). *โรงเรียนและชุมชน*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์*. สงขลา: ชาญเมืองการพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน ในการประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงแรมแอมบาสเดอร์.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี อีธรรมพัฒน์. (2540). *จริยธรรมกับภาวะผู้นำ: ศึกษาทัศนะของนักวิชาการรัฐศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทยที่มีต่อผู้นำทางการเมือง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาลี จุฑา. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (16 เมษายน 2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562*. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก: 1 - 10.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2547). *ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกวุฒิสภาไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุจิร ภู่อาระ. (2543). *แบบเรียนแนวหน้าชุดพัฒนากระบวนการหลักสูตรใหม่ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย 6*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุจิรา เนียมเรือง. (2553). *จริยธรรมของผู้นำทางการเมืองในรัฐบาลทักษิณตามทรรศนะของสื่อมวลชนจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ลิขิต อีระเวดิน. (2543). *การเมืองการปกครองของไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลิขิต อีระเวดิน. (2545). *การเมืองการปกครองของไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลิขิต อีระเวดิน. (2544). *วิวัฒนาการการเมืองการปกครองของไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2549). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม.
- วิเชียร วิทยอดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนอักษรการพิมพ์.
- วิทยา จิตนุพงศ์. (2553). *การเมืองและระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2557). *หลักการประชาธิปไตย*. สืบค้นจาก <http://witayakornclubwordpress.com>.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์, สุขุม นวลสกุล และวิทยา จิตนุพงศ์. (2552). *การเมืองและการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระชัย อนันต์เธียร. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อีระป้อมวรรณกรรม.

- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์ศิริชัย. (2548). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ: วัฒนธรรมการเมือง จริยธรรม และการปกครอง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดโครงสร้างภายนอก: รัฐธรรมนูญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.
- สมชาติ กิจจรยง. (2544). *ความฉลาดรู้ของผู้คน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2545). *การเมือง: แนวความคิดและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2548). *ประชาธิปไตยระบบรัฐสภาแบบอังกฤษ*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด.
- สมาน รังสิโยภุชงค์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ..
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษากา. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษากา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2542). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). *คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลิฟวิ่ง.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุขุม นวลสกุล และวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. (2541). *การเมืองและการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุขุม นวลสกุล. (2529). *การเมืองและการปกครองไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาติ โจมเสนาะ. (2545). *การศึกษาภาวะผู้นำที่ประกอบด้วยจริยธรรม: กรณีศึกษาชีวิตและผลงานของศาสตราจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (คู่มือนักวิจัยและนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก): หลักการวิธีการและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุดจิต นิमितกุล. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีการปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ตำนสุทธการพิมพ์.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2549). *ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร (The Dilemma of Administrative Zeitgeists)*. *วารสารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 7(1), 643 - 662.
- อัจฉราลักษณ์ วิเศษ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมของครูพลศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2556). *จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุดม เขยกิจวงศ์. (2545). *หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา: อนาคตประชาธิปไตยชาวบ้าน*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- อุทัย หิรัญโต. (2524). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จรวายพร ธรณินทร์. (2561). *จริยธรรม*. สืบค้นจาก [http://www. Charuay pontorranin.com/index.php?lay =show&ac=article&Id=5375831&Ntype](http://www.Charuay pontorranin.com/index.php?lay =show&ac=article&Id=5375831&Ntype).
- Allen, L.A. (1958). *Organization and Management*. New York: McGraw - Hill.
- Andrew, H. (1997). *Politics*. London: Macmillan.
- Barker, A.N. (1980). *Transformational Nursing Leadership: A Vision for the Future*. New York: Macmillan Publishing.
- Berle, A. (1992). *Complete book of small business forms and agreements / Gustav Berle*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

- Bierstedt, R. (1981). *American sociological theory: A critical history*. New York: Academic Press.
- Blank, R.K. (1993). *Development a system of Education Indicators: Selecting, Implementing, and Reporting Indicators*. Educational Evaluation and Policy Analysis.
- Bowin, R.B. and Harvey, D. (2000). *Human resource management: An experimental approach*. (2nd ed.). New Jersey: Prentice - Hall.
- Burstein, L.O.J. and Guiton, G. (1992). Education Indicators. *Encyclopedia of Educational Research*.
- Costello, A.B. and Osborne, J.W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research and Evaluation*, 10(7), 1 - 9.
- Coughlin, M.A. and Knight, W. (2007). *Confirmatory Factor Analysis: Using AMOS to Create a Measurement Model*. Retrieved from <http://www.spss.com/airseries/>.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297 - 334.
- Dictionary. (1981). *Print book: Juvenile audience: English*. Oxford: Oxford University Press.
- Finkelstein, S. and Hambrick, D.C. (1996). *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*. Sydney: West Publishing Company.
- French, R.P. and Raven, B.K. (1968). "The Basis of Social Power", in D. Cartwright and Zander (eds.), *Group Dynamics*, (3d ed.). New York: Harper and Row.
- French, R.P. and Raven, B.H. (1959). "The Base of Social Power" in D. Cartwright. *Studies Power An Arbor: University of Michigan Institute for Social Research*.
- Gary, A.Y. (1981). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.
- Hair, J. and Other. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New Jersey: Pearson Education International.
- Helena, C. (1999). *Democracy in practice*. London: Routledge.
- Henri, F. (1964). *General and Industrial Management*. London: Pittman and Sons.
- Hodge, B.J. and Anthony, W.P. (1988). *Organization Theory*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Homans, G.C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597 - 606.

- John, W. (1981). *Best Research in Education*. (4th ed.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- John, F.R.P. and Raven, H. (1968). *The Bases of Power*. In Darwin in Cartwright and Alvin Zander, *Group Dynamics: Research and theory*. New York : Irvington Publishers, Inc.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London: Tiptree Essex.
- Jon, J.C. (1957). *Out lion of Local Government of the United Kingdom*. London: Sir Isaac Pitman and Son. Ltd.
- Koberg, C.S, Boss, R.W., Senjem, J.C. and Goodman, E.A. (1999). Antecedents and Outcomes of empower man. *Group and Organization Management*, 24(1), 71 - 91.
- Kohlberg, L. (1976). *Development of Moral Character and Moral Ideology Review of Child Development Research*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kotter, J.P. (1985). *Power and Influence: Beyond Formal Authority*. New York: Free Press.
- Lukes, S. (1980). *Power: A radical view*. London: The Macmillan Press.
- Velasquez, M., Moberg, D.J. and Cavanaugh, G.F. (1982). Organizational Statesmanship and Dirty Politics. *Organizational Dynamics*, 11,65 - 79.
- Hoffman, M.L. (1979). *Development of Moral Thought, Feeling and Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mondy, R.W. and Noe, R.W. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice – Hall.
- Ouchi, W (1971). *Organization and Management*. Eaglewood Cliffs: Prentice - Hill.
- Carson, P.P., Carson, K.D., Knight, E.L. and Roe, C.W. (1995). Power in Organization: A Look Through the TQM Lens. *Quality Progress*, 28(1), 73 - 78.
- Ranney, A. (1962). *The Governing of Men*. New York: Holt.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Simon, H.A. (1976). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.
- Stevens, J.P. (1992). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale.
- Swanson, R.A. and Holton, E.F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett - Koehler.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Harold Process.

William, A.R. (1953). *Local Government in Encyclopedia of Social Science*. New York: The Macmillan Company.

William, A.R. (1981). *Local Government in Encyclopedia of Social Science*. New York: McMillan.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน คือ 1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองนายกที่รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดที่ปฏิบัติหน้าที่นายก ตามมาตรา 44 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 2) ประธานหรือรองประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับความเหมาะสมที่จะเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบประการใด ดังนั้นขอเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่าน จะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ จึงขอขอบคุณ และอนุโมทนาทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระพลากร อนุพันธ์

นักศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน หรือข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ได้ความสมบูรณ์

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 ไม่เกิน 30 ปี

2.2 31 - 40 ปี

2.3 41 - 50 ปี

2.4 51 - 60 ปี

2.5 61 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 ปริญญาโท

3.4 ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 ฝ่ายบริหาร

4.2 ฝ่ายสภา

4.3 ฝ่ายข้าราชการประจำ

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

5.1 1-5 ปี

5.2 6 - 10 ปี

5.3 11 - 15 ปี

5.4 16 ปีขึ้นไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นลักษณะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อยที่สุด
ยกตัวอย่าง

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน					
ข้อ 1. การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม					
ข้อ 2. การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง					

หากท่านเห็นว่า ข้อ 1. การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตนในระดับมาก ท่านก็ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องน้ำหนักระดับมาก

หากท่านเห็นว่า ข้อ 2. การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน ในระดับน้อย หรือไม่มีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน ท่านก็ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องน้ำหนักระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน					
ข้อ 1. การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม		✓			
ข้อ 2. การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง					✓

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบหลักมิติการรับรู้เชิงจริยธรรม					
1.1 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน					
1.1.1 การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม					
1.1.2 การดำรงชีวิตด้วยความพอเพียง					
1.1.3 การดำรงตนโดยไม่ประมาท					
1.1.4 การมีความมั่นคงทางอารมณ์					
1.1.5 การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
1.1.6 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
1.1.7 การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทตามภารกิจที่กำหนด					
1.1.8 การมีค่านิยมที่ถูกต้อง					
1.1.9 การรู้จักความพอดี					
1.1.10 การเป็นแบบอย่างของบุคคลที่มีชื่อเสียง					
1.2 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์					
1.2.1 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
1.2.2 การใช้เหตุผลแยกแยะความถูกต้อง					
1.2.3 การวางแผนการดำเนินการ					
1.2.4 การตัดสินใจโดยยึดหลักการและเหตุผล					
1.2.5 การสั่งการโดยยึดระเบียบข้อบังคับ					
1.2.6 มีการปรึกษาหารือถามปัญหามากกว่าที่จะรอรับคำสั่งอย่างเดียว					
1.2.7 การวางแผนปฏิบัติงานอย่างมีระบบ					
1.2.8 การเลื่อนขั้นตามความสามารถของบุคลากร					
1.2.9 การนำผลประโยชน์ไปปรับปรุงและพัฒนางาน					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
1.2.10 การประสานประโยชน์โดยอยู่บนพื้นฐาน จริยธรรม					
1.3 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์					
1.3.1 การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร					
1.3.2 การใช้วาจาที่สุภาพ และให้เกียรติ บุคลากร					
1.3.3 การให้ความช่วยเหลือแก่ลูกบุคลากร					
1.3.4 ความเป็นมิตรและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
1.3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
1.3.6 การส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากร					
1.3.7 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคี ต่อบุคลากร					
1.3.8 การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร					
1.3.9 การมีน้ำใจช่วยเหลือแก่ลูกบุคลากร					
1.3.10 การสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม					
1.4 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้การบริหารองค์กร					
1.4.1 การเสียสละและอุทิศตนต่อความก้าวหน้า ขององค์กร					
1.4.2 การดำเนินตามภารกิจขององค์กร					
1.4.3 การพัฒนาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า					
1.4.4 การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ					
1.4.5 การปฏิบัติตามระเบียบและนโยบาย ขององค์กร					
1.4.6 การรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี ต่อองค์กร					
1.4.7 การประสานงานกับองค์กรภายนอก					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
1.4.8 การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
1.4.9 การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ					
1.4.10 การยึดตัวชี้วัด KPI เป็นเป้าหมาย ในการทำงาน					
1.5 องค์ประกอบย่อยด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย					
1.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย					
1.5.2 การเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย					
1.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์					
1.5.4 การยอมรับการแสดงออกของสื่อมวลชน ตามวิถีประชาธิปไตย					
1.5.5 การให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ					
1.5.6 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟัง การประชุมสภาท้องถิ่น					
1.5.7 การปฏิบัติภาระรับผิดชอบด้วยความจริงใจ ต่อประชาชน					
1.5.8 การปกครองระบอบประชาธิปไตยมีอำนาจ ที่มีขอบเขต					
1.5.9 ระบอบประชาธิปไตยคือการปกครอง ของประชาชนเพื่อประชาชน					
1.5.10 ประชาธิปไตยคืออำนาจสูงสุดมาจาก ประชาชน					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
2. องค์ประกอบหลักมิติเจตคติเชิงจริยธรรม					
2.1 องค์ประกอบย่อยด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.1.1 การมีความคิดริเริ่ม					
2.1.2 มีความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำ ความชั่ว					
2.1.3 การคำนึงถึงความสุขจิตทางกาย วาจา ใจ					
2.1.4 มีความซื่อตรงมั่นคงอยู่ในศีลธรรมดีงาม					
2.1.5 มีความเป็นกัลยาณมิตร					
2.1.6 การมองโลกในแง่ดี					
2.1.7 มีความรักและห่วงใยผู้ร่วมงาน					
2.1.8 มีความมั่นคงต่อการกระทำความดี					
2.1.9 การมีสัจจะและความจริงใจ					
2.1.10 เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี					
2.2 องค์ประกอบย่อยด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล					
2.2.1 การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา					
2.2.2 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ					
2.2.3 การมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ประชาชน ได้รับประโยชน์สุข					
2.2.4 การเตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์					
2.2.5 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ให้บุคลากรเข้าใจ					
2.2.6 การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการ					
2.2.7 การมีมาตรการปฏิบัติงานปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ					
2.2.8 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้ อย่างแท้จริง					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
2.2.9 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ					
2.2.10 การมอบหมายหน้าที่ตามสาย การบังคับบัญชา					
2.3 องค์ประกอบย่อยด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์					
2.3.1 มีทักษะในการมอบหมายงาน					
2.3.2 การเอื้ออาทรต่อกัน					
2.3.3 การยอมรับการเปลี่ยนแปลงรู้จักปรับตัว					
2.3.4 การสื่อสารคุณค่าที่ถูกต้องของบุคลากร ไปยังบุคลากร					
2.3.5 ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยความจริงใจ					
2.3.6 มีความผูกพันกับบุคลากรและผู้มี ส่วนได้เสีย					
2.3.7 การสนับสนุนบุคลากรให้มีความเป็น เจ้าขององค์กร					
2.3.8 การพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติ ของบุคลากร					
2.3.9 การดูแลเรื่องสวัสดิการของบุคลากร					
2.3.10 การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 องค์ประกอบย่อยด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม					
2.4.1 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ทำนายความสามารถ					
2.4.2 การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค์					
2.4.3 การสร้างวัฒนธรรมของการสรรเสริญ และการยอมรับ					
2.4.4 การเป็นผู้พิทักษ์คุณธรรมขององค์กร					
2.4.5 มีความสุขุมรอบคอบในวิชาชีพ					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
2.4.6 สร้างความเข้าใจแก่บุคลากรในการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด					
2.4.7 การปรับปรุงการทำงานให้มีความโปร่งใส					
2.4.8 โครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่น ตามสถานการณ์					
2.4.9 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยการมี ส่วนร่วมของทุกภาคส่วน					
2.4.10 การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน					
2.5 องค์กรประกอบย่อยด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย					
2.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย					
2.5.2 ตระหนัก สนใจ และมีส่วนร่วม ในการเมือง					
2.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์					
2.5.4 การใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง					
2.5.5 การยึดหลักของความเสมอภาค และเสรีภาพ					
2.5.6 อำนาจอธิปไตยต้องมาจากประชาชน					
2.5.7 กฎหมายเป็นกติกาของการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย					
2.5.8 การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทน ประชาชนทางการเมือง					
2.5.9 เมื่ออยู่ในฝ่ายเสียงข้างมากก็ยอมรับฟัง เหตุผลเสียงข้างน้อย					
2.5.10 การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพ ขั้นพื้นฐานของบุคคล					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
3. องค์กรประกอบหลักมีพฤติกรรมการเชิงจริยธรรม					
3.1 องค์กรประกอบย่อยด้านพฤติกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี					
3.1.1 การมีคุณภาพ					
3.1.2 การใช้ทางสายกลางในการดำรงตน					
3.1.3 การถ่อมตนเพื่อเข้ากันได้ดีกับบุคคล ทั้งหลาย					
3.1.4 ความมีเมตตากรุณา					
3.1.5 ความมีสติสัมปชัญญะ					
3.1.6 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
3.1.7 มีความเสียสละเห็นแก่ส่วนรวม					
3.1.8 มีความสามัคคี					
3.1.9 มีความรับผิดชอบ					
3.1.10 มีน้ำใจเป็นนักกีฬา					
3.2 องค์กรประกอบย่อยด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร					
3.2.1 มีความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน อื่นอย่างสร้างสรรค์					
3.2.2 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ไปใช้ทำ ประโยชน์ส่วนตัว					
3.2.3 ออกคำสั่งโดยปราศจากการข่มขู่					
3.2.4 การสร้าง / ส่งเสริม / สนับสนุน การมอบอำนาจ					
3.2.5 การมอบอำนาจการตัดสินใจ ในการดำเนินการให้แก่บุคลากร					
3.2.6 การกำหนดภาระหน้าที่ขั้นตอน การดำเนินงาน					
3.2.7 การออกกฎระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัย อำนาจตามกฎหมาย					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
3.2.8 การออกกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด					
3.2.9 การลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
3.2.10 ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง					
3.3 องค์ประกอบย่อยด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม					
3.3.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
3.3.2 การดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา					
3.3.3 การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จ					
3.3.4 การสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม					
3.3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
3.3.6 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
3.3.7 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา					
3.3.8 การส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน					
3.3.9 การส่งเสริมจริยธรรมแก่บุคลากร					
3.3.10 การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงาน					
3.4 องค์ประกอบย่อยด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์					
3.4.1 การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า					
3.4.2 การพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี					
3.4.3 เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานก็จะรีบปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
3.4.4 การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลา					
3.4.5 ไม่แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยมิชอบ					
3.4.6 การประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหาร					
3.4.7 การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
3.4.8 การแสดงออกภายใต้เงื่อนไขจริยธรรมนักบริหาร					
3.4.9 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร					
3.4.10 การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร					
3.5 องค์ประกอบย่อยด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย					
3.5.1 การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย					
3.5.2 การปฏิบัติตนและดำรงชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย					
3.5.3 การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย					
3.5.4 การเคารพในกฎระเบียบของสังคม					
3.5.5 ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำกว่ากัน					
3.5.6 ให้ความเสมอภาคแม้ว่าจะมีฐานะร่ำรวยหรือยากจนกว่ากัน					
3.5.7 เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน					
3.5.8 ยอมรับมติของคนส่วนใหญ่ แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม					

รายการ	ระดับความเหมาะสมที่จะเป็นตัวบ่งชี้				
	5	4	3	2	1
3.5.9 การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องจริยธรรม					
3.5.10 เคารพสิทธิของผู้อื่น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรม
ทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

.....

อนุโมทนาขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่องการวิจัย จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบโมเดลตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. เพื่อยืนยันความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของท่านไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำไปสร้างกระทงคำถาม สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ผู้สัมภาษณ์.....
- 1.2 ผู้ให้ชื่อสัมภาษณ์.....
- 1.3 ตำแหน่ง.....
- 1.4 สถานที่ปฏิบัติทำงาน.....
- 1.5 วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....สถานที่สัมภาษณ์.....

2. ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ท่านคิดว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีจริยธรรมอะไร

.....

.....

.....

.....

2.2 อะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

.....

2.3 ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

อนุโมทนาขอบคุณในการเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

พระพลากร อนุพันธ์

นักศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนา

1. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเทศ สนั่นนารี ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
4. ดร.เรียงดาว ทวะชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ง.1 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคเหนือ

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อบท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
1	พะเยา	เมืองพะเยา	บ้านต๋อม	อบจ.พะเยา	-	-	56000	054-409-400-3
2	พะเยา	เมืองพะเยา	บ้านต๋อม	ทต.บ้านต๋อม	229	4	56000	054-458-771
3	พะเยา	เมืองพะเยา	แม่กา	ทต. แม่กา	259	4	56000	054-466-605
4	พะเยา	เมืองพะเยา	แม่ใส	อบต.แม่ใส	198	12	56000	054-889-909
5	พะเยา	จุน	จุน	ทต.จุน	270	1	56150	054-421-412
6	พะเยา	จุน	ล่อ	ทต.เวียงล่อ	43	5	56150	054-447-199
7	พะเยา	จุน	ห้วยยางขาม	อบต.ห้วยยางขาม	666	6	56150	054-420-676
8	พะเยา	จุน	หงส์หิน	ทต.หงส์หิน	299	8	56150	054-896-050
9	พะเยา	เชียงคำ	ห้วยวน	ทต.ห้วยวน	1	2	56110	054-452-207
10	พะเยา	เชียงคำ	เวียง	ทต.เวียง	199	7	56110	054-452-550
11	พะเยา	เชียงคำ	ร่มเย็น	อบต.ร่มเย็น	172	7	56110	054-452-776
12	พะเยา	เชียงคำ	แม่ลาว	อบต.แม่ลาว	87	12	56110	054-883-239
13	พะเยา	ดอกคำใต้	ดอกคำใต้	อบต.ดอกคำใต้	1	3	56120	054-491-806
14	พะเยา	ดอกคำใต้	บ้านถ้ำ	ทต.บ้านถ้ำ	119	4	56120	054-409-850
15	พะเยา	ดอกคำใต้	คือเวียง	อบต.คือเวียง	58	4	56120	054-457-067
16	พะเยา	ดอกคำใต้	ห้วยลาน	ทต.ห้วยลาน	49	8	56120	054-896-706
17	พะเยา	ปง	ปง	ทต.ปง	10	3	56140	054-497-026
18	พะเยา	ปง	จิม	ทต.จิม	5	4	56140	054-448-319
19	พะเยา	ปง	ควร	อบต.ควร	100	2	56140	054-449-088
20	พะเยา	ปง	ออย	อบต.ออย	136	12	56140	054-890-076-77
21	พะเยา	แม่ใจ	แม่ใจ	ทต.แม่ใจ	240	1	56130	054-499-040
22	พะเยา	แม่ใจ	ป่าแฝก	ทต.ป่าแฝก	160	2	56130	054-426-238
23	พะเยา	แม่ใจ	ศรีถ้อย	ทต.ศรีถ้อย	245	9	56130	054-499-679-80
24	พะเยา	แม่ใจ	แม่สุก	อบต.แม่สุก	289	10	56130	054-079-720-1
25	พะเยา	ภูซาง	ภูซาง	อบต.ภูซาง	166	6	56110	054-465-067
26	พะเยา	ภูซาง	ป่าสัก	อบต.ป่าสัก	99	9	56110	054-465-342
27	พะเยา	ภูซาง	ทุ่งกล้วย	อบต.ทุ่งกล้วย	128	9	56110	054-455-111
28	พะเยา	ภูซาง	สบบง	ทต.สบบง	41	12	56110	054-445-520
29	พะเยา	ภูกามยาว	ห้วยแก้ว	อบต.ห้วยแก้ว	155	4	56000	054-430-900
30	พะเยา	ภูกามยาว	ดงเจน	ทต.ดงเจน	370	13	56000	054-422-973
31	พะเยา	ภูกามยาว	ดงเจน	อบต.ดงเจน	28	6	56000	054-888-025-6
32	พะเยา	ภูกามยาว	แม่อิง	อบต.แม่อิง	9	4	56000	054-422-632
33	ลำปาง	เมืองลำปาง	เวียงเหนือ	ทม.เขลางค์นคร	-	-	52000	054-223-414
34	ลำปาง	เมืองลำปาง	สบตุ๋ย	ทต.ลำปาง	246	-	52100	054-237-237
35	ลำปาง	เมืองลำปาง	บ่อแฮ้ว	ทต.บ่อแฮ้ว	99/9	13	52000	054-231-351
36	ลำปาง	เมืองลำปาง	พิชัย	อบต.พิชัย	444	7	52000	054-315-742

(ต่อ)

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
37	ลำปาง	แม่เมาะ	บ้านดง	อบต.บ้านดง	149	7	52220	054-209-513
38	ลำปาง	แม่เมาะ	นาสัก	อบต.นาสัก	-	5	52200	0 54-209-703
39	ลำปาง	แม่เมาะ	จางเหนือ	อบต.จางเหนือ	-	3	52220	054-209-681
40	ลำปาง	แม่เมาะ	แม่เมาะ	ทต.แม่เมาะ	390	11	52220	054-340-104
41	ลำปาง	เกาะคา	ศาลา	อบจ.ลำปาง	621	2	52130	054-237-600
42	ลำปาง	เกาะคา	ศาลา	ทต.เกาะคา	399	3	52130	054-281-066
43	ลำปาง	เกาะคา	ท่าผา	ทต.ท่าผา	-	6	52130	054 -328-459
44	ลำปาง	เกาะคา	นาแสง	อบต.นาแสง	-	2	52130	054-362-431
45	ลำปาง	งาว	หลวงเหนือ	ทต.หลวงเหนือ	194	4	52110	054-261-401
46	ลำปาง	งาว	หลวงใต้	ทต.หลวงใต้	-	1	52110	054-261-396
47	ลำปาง	งาว	บ้านร้อง	อบต.บ้านร้อง	137	3	52110	054365015 ต่อ11
48	ลำปาง	งาว	ปงเตา	อบต.ปงเตา	62	8	52110	0-5436-5487
49	ลำปาง	แจ้ห่ม	แจ้ห่ม	อบต.แจ้ห่ม	333	7	52120	054-271-375
50	ลำปาง	แจ้ห่ม	วิเชตนคร	อบต.วิเชตนคร	257	1	52120	054-271-209
51	ลำปาง	แจ้ห่ม	ทุ่งผึ้ง	ทต.ทุ่งผึ้ง	-	2	52120	054-380-566
52	ลำปาง	แจ้ห่ม	บ้านสา	ทต.บ้านสา	120	5	52120	054-369-757
53	ลำปาง	วังเหนือ	วังเหนือ	ทต.บ้านใหม่	999	6	52140	054-279-006
54	ลำปาง	วังเหนือ	วังเหนือ	ทต.วังเหนือ	-	4	52140	054-279-067
55	ลำปาง	วังเหนือ	ร่องเคาะ	อบต.ร่องเคาะ	363	9	52140	054-834-143
56	ลำปาง	วังเหนือ	วังซ้าย	อบต.วังซ้าย	129	10	52140	054-279-333
57	ลำปาง	เถิน	เวียงมอก	ทต.เวียงมอก	183	3	52160	054-241-502-3
58	ลำปาง	เถิน	แม่มอก	ทต.แม่มอก	-	7	52160	054-812-050-1
59	ลำปาง	เถิน	แม่วะ	อบต.แม่วะ	-	8	52230	054-294-358
60	ลำปาง	เถิน	แม่ปะ	อบต.แม่ปะ	-	8	52160	054-292-079
61	ลำปาง	แม่ทะ	นาคร้ว	ทต.นาคร้ว	299	6	52150	054-289-077
62	ลำปาง	แม่ทะ	น้ำใจ	ทต.น้ำใจ	111	5	52150	054-346-238
63	ลำปาง	แม่ทะ	หัวเสือ	อบต.หัวเสือ	-	4	52150	054-019-711
64	ลำปาง	แม่ทะ	วังเงิน	อบต.วังเงิน	-	1	52150	054-828-149
65	เชียงราย	เมืองเชียงราย	เวียง	ทต.เชียงราย	59	-	57000	053-711-333
66	เชียงราย	เมืองเชียงราย	รอบเวียง	อบต.รอบเวียง	336	5	57000	053-742-687
67	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ริมกก	อบจ.เชียงราย	521	6	57100	053-175-315
68	เชียงราย	เมืองเชียงราย	ท่าสาย	ทต.ท่าสาย	377	5	57000	053-773-952
69	เชียงราย	เวียงชัย	เวียงชัย	ทต.เวียงชัย	555	1	57210	0-5376-9086
70	เชียงราย	เวียงชัย	ผางาม	อบต.ผางาม	169	9	57210	0-5373-6056
71	เชียงราย	เวียงชัย	เวียงเหนือ	ทต.เวียงเหนือ	199	5	57210	0-5376-8119
72	เชียงราย	เวียงชัย	ดอนศิลา	ทต.ดอนศิลา	124	2	57210	053-769691

(ต่อ)

ตารางที่ ง.1 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
73	เชียงราย	เทิง	เวียง	อบต.เวียง	345	12	57160	053-795691
74	เชียงราย	เทิง	จ้าว	ทต.จ้าว	2	8	57160	053-954537
75	เชียงราย	เทิง	ปล้อง	ทต.บ้านปล้อง	999	11	57230	0-5395-4162
76	เชียงราย	เทิง	ปล้อง	อบต.ปล้อง	199	10	57230	0-5395-4150
77	เชียงราย	พาน	สันมะเค็ด	ทต.สันมะเค็ด	225	3	57120	053-677405
78	เชียงราย	พาน	สันติสุข	อบต.สันติสุข	163	6	57120	053-722238
79	เชียงราย	พาน	ดอยงาม	อบต.ดอยงาม	349	4	57120	0-5318-5629
80	เชียงราย	พาน	หัวมัม	อบต.หัวมัม	345	13	57120	0-5363-5224
81	เชียงราย	แม่ลาว	ดงมะคะ	ทต.แม่ลาว	169	1	57250	0-5372-9689
82	เชียงราย	แม่ลาว	บัวสลี	อบต.บัวสลี	-	1	57250	0-5367-3657
83	เชียงราย	แม่ลาว	ปากอคำ	ทต.ปากอคำ	333	8	57250	0-5366-6694
84	เชียงราย	แม่ลาว	ปากอคำ	อบต.ปากอคำ	177	1	57250	0-5377-8011
85	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ช้างม่อย	ทต.เชียงใหม่	1	-	50300	0-5325-9000
86	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ช้างเผือก	อบจ.เชียงใหม่	888	-	50300	053-998-333
87	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ช้างเผือก	อบต.ช้างเผือก	231	1	50300	0-5301-0734
88	เชียงใหม่	เมืองเชียงใหม่	ท่าศาลา	ทต.ท่าศาลา	179	2	50000	0-5385-0103
89	เชียงใหม่	สันป่าตอง	น้ำบ่อหลวง	อบต.น้ำบ่อหลวง	222	2	50120	0-5302-8143
90	เชียงใหม่	สันป่าตอง	แม่ก๊า	อบต.แม่ก๊า	1	6	50120	053-837432
91	เชียงใหม่	สันป่าตอง	ยูหว่า	ทต.ยูหว่า	299	9	50120	0-5382-5044
92	เชียงใหม่	สันป่าตอง	ยูหว่า	ทต.สันป่าตอง	678	1	50120	0-5335-5270
93	เชียงใหม่	สันกำแพง	สันกำแพง	ทต.สันกำแพง	9	8	50130	0-5333-1904
94	เชียงใหม่	สันกำแพง	สันกำแพง	อบต.สันกำแพง	-	13	50130	053-102066
95	เชียงใหม่	สันกำแพง	แช่ช้าง	อบต.แช่ช้าง	55	2	50130	053-381035
96	เชียงใหม่	สันกำแพง	ออนใต้	ทต.ออนใต้	62	3	50130	053-880656
97	เชียงใหม่	ฝาง	เวียง	ทต.เวียงฝาง	4	14	50110	053-452011
98	เชียงใหม่	ฝาง	เวียง	อบต.เวียง	666	3	50110	0-5338-2670
99	เชียงใหม่	ฝาง	สันทราย	ทต.สันทราย	421	7	50110	053-883726
100	เชียงใหม่	ฝาง	แม่คะ	อบต.แม่คะ	300	3	50110	0-5396-9067
101	เชียงใหม่	หางดง	หางดง	ทต.หางดง	999	3	50230	0-5344-1543
102	เชียงใหม่	หางดง	หางดง	ทต.แม่ท่าช้าง	111	1	50230	0-5344-2080
103	เชียงใหม่	หางดง	ขุนคอง	อบต.ขุนคอง	303	5	50230	0-5302-2995

ตารางที่ ง.2 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
1	กาฬสินธุ์	เมืองกาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์	อบจ.กาฬสินธุ์	3/47	-	46000	043-816-061
2	กาฬสินธุ์	เมืองกาฬสินธุ์	กาฬสินธุ์	ทม.กาฬสินธุ์	70/21	-	46000	0-4382-1354-6
3	กาฬสินธุ์	เมืองกาฬสินธุ์	ห้วยโพธิ์	ทต.ห้วยโพธิ์	189	8	46000	043-122-073
4	กาฬสินธุ์	เมืองกาฬสินธุ์	ภูพาน	ทต.ภูพาน	-	5	46000	043-019-969
5	กาฬสินธุ์	นามน	นามน	ทต.นามน	179	7	46230	043-867-045
6	กาฬสินธุ์	นามน	นามน	อบต.นามน	99	13	46230	043-867-187
7	กาฬสินธุ์	นามน	ยอดแกง	อบต.ยอดแกง	-	9	46230	043-129-092
8	กาฬสินธุ์	กมลาไสย	ธัญญา	ทต.ธัญญา	245	9	46130	0-4383-0241
9	กาฬสินธุ์	กมลาไสย	เจ้าท่า	อบต.เจ้าท่า	6	6	46130	043-132-031
10	กาฬสินธุ์	กมลาไสย	ดงลิง	ทต.ดงลิง	13	13	46130	043-801-004-5
11	กาฬสินธุ์	กมลาไสย	กมลาไสย	ทต.กมลาไสย	199	3	46130	043-899-088
12	กาฬสินธุ์	กมลาไสย	ธัญญา	อบต.ธัญญา	79	6	46130	043-830-164
13	กาฬสินธุ์	กุฉินารายณ์	บัวขาว	ทม.บัวขาว	2	13	46110	043-851-506
14	กาฬสินธุ์	กุฉินารายณ์	นาขาม	ทต.นาขาม	272	1	46110	043-136-047
15	กาฬสินธุ์	กุฉินารายณ์	สมสะอาด	อบต.สมสะอาด	170	7	46110	043-134-084
16	กาฬสินธุ์	กุฉินารายณ์	นาโก	อบต.นาโก	172	1	46110	043-850-917
17	กาฬสินธุ์	ยางตลาด	ยางตลาด	ทต.ยางตลาด	-	1	46120	043-891-621
18	กาฬสินธุ์	ยางตลาด	ยางตลาด	อบต.ยางตลาด	-	20	46120	043-833-428
19	กาฬสินธุ์	ยางตลาด	หัวจัว	อบต.หัวจัว	-	6	46120	043-601-495
20	กาฬสินธุ์	ยางตลาด	หัวนาคำ	ทต.หัวนาคำ	29	1	46120	043-864-091
21	กาฬสินธุ์	ห้วยเม็ก	ห้วยเม็ก	ทต.ห้วยเม็ก	239	4	46170	043-889-053
22	กาฬสินธุ์	ห้วยเม็ก	คำใหญ่	ทต.คำใหญ่	999	2	46170	043-125-115
23	กาฬสินธุ์	ห้วยเม็ก	หัวหิน	อบต.หัวหิน	73	1	46170	043-814-282
24	กาฬสินธุ์	ห้วยเม็ก	พิมูล	อบต.พิมูล	300	5	46170	043-840-730
25	กาฬสินธุ์	สมเด็จ	สมเด็จ	ทต.สมเด็จ	999	3	46150	0-4386-0242
26	กาฬสินธุ์	สมเด็จ	สมเด็จ	อบต.สมเด็จ	-	7	46150	043-861-103
27	กาฬสินธุ์	สมเด็จ	หนองแวง	อบต.หนองแวง	-	1	46150	043-860-172
28	กาฬสินธุ์	สมเด็จ	แซงบาดาล	ทต.แซงบาดาล	-	1	46150	043-801-001
29	กาฬสินธุ์	ฆ้องชัย	ฆ้องชัยพัฒนา	ทต.ฆ้องชัยพัฒนา	25	9	46130	043-019874
30	กาฬสินธุ์	ฆ้องชัย	เหล่ากลาง	อบต.เหล่ากลาง	-	2	46130	043-840-063
31	กาฬสินธุ์	ฆ้องชัย	ลำชี	อบต.ลำชี	-	5	46130	043-849-066
32	กาฬสินธุ์	ร่องคำ	ร่องคำ	ทต.ร่องคำ	222	2	46210	0-4389-7104
33	ร้อยเอ็ด	เมืองร้อยเอ็ด	ในเมือง	อบจ.ร้อยเอ็ด	-	-	45000	043-511-055
34	ร้อยเอ็ด	เมืองร้อยเอ็ด	เหนือเมือง	อบต.เหนือเมือง	525	17	45000	043-519-038
35	ร้อยเอ็ด	เมืองร้อยเอ็ด	สีแก้ว	ทต.สีแก้ว	-	5	45000	043-654-722
36	ร้อยเอ็ด	เมืองร้อยเอ็ด	ในเมือง	ทม.ร้อยเอ็ด	258	-	45000	043-511-222

(ต่อ)

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
37	ร้อยเอ็ด	ธวัชบุรี	นิเวศน์	ทต.นิเวศน์	-	5	45170	043-569-167
38	ร้อยเอ็ด	ธวัชบุรี	นิเวศน์	ทต.บ้านนิเวศน์	144	2	45170	043-569-096
39	ร้อยเอ็ด	ธวัชบุรี	ไพศาล	อบต.ไพศาล	-	6	45170	043-611-670
40	ร้อยเอ็ด	ธวัชบุรี	เมืองน้อย	อบต.เมืองน้อย	-	1	45170	043-501-853
41	ร้อยเอ็ด	เสลภูมิ	กลาง	ทต.เสลภูมิ	377	8	45120	04-55-221
42	ร้อยเอ็ด	เสลภูมิ	นางาม	อบต.นางาม	-	1	45120	043-611-092
43	ร้อยเอ็ด	เสลภูมิ	ขวาว	ทต.ขวาว	299	9	45120	043-665-555
44	ร้อยเอ็ด	เสลภูมิ	นาเลิง	อบต.นาเลิง	-	10	45120	043-551-557
45	ร้อยเอ็ด	เมยวดี	เมยวดี	ทต.เมยวดี	-	6	45250	043-577-117
46	ร้อยเอ็ด	เมยวดี	ชุมพร	ทต.ชุมพร	-	12	45250	043-501-909
47	ร้อยเอ็ด	เมยวดี	บุงเลิศ	ทต.บุงเลิศ	-	4	45250	043-501-884
48	ร้อยเอ็ด	เมยวดี	ขมสะอาด	ทต.ขมสะอาด	-	1	45250	043-577-330
49	ร้อยเอ็ด	โพนทอง	แวง	ทต.แวง	-	9	45110	043-571-713
50	ร้อยเอ็ด	โพนทอง	สว่าง	อบต.สว่าง	-	4	45110	043-660-674
51	ร้อยเอ็ด	โพนทอง	โพธิ์ทอง	ทต.โพธิ์ทอง	209	2	45110	043-572-909
52	ร้อยเอ็ด	โพนทอง	โคกสูง	ทต.โคกสูง	-	2	45110	043-501-906
53	ร้อยเอ็ด	เชียงขวัญ	เชียงขวัญ	ทต.เชียงขวัญ	-	2	45000	043-509-138
54	ร้อยเอ็ด	เชียงขวัญ	พระเจ้า	อบต.พระเจ้า	-	9	45000	043-518-262
55	ร้อยเอ็ด	เชียงขวัญ	หม่มัน	อบต.หม่มัน	-	8	45170	043-515-969
56	ร้อยเอ็ด	เชียงขวัญ	บ้านเชียง	อบต.บ้านเชียง	200	2	45000	043-501-756
57	ร้อยเอ็ด	โพธิ์ชัย	ขามเปี้ย	ทต.ขามเปี้ย	459	2	45230	0-4356-7101
58	ร้อยเอ็ด	โพธิ์ชัย	เชียงใหม่	ทต.เชียงใหม่	-	9	45230	043-625-074
59	ร้อยเอ็ด	โพธิ์ชัย	หนองตาไก้	อบต.หนองตาไก้	33	6	45230	0-4366-2053
60	ร้อยเอ็ด	โพธิ์ชัย	ดอนโอง	อบต.ดอนโอง	30	9	45230	0-4350-1963
61	ร้อยเอ็ด	จังหาร	จังหาร	ทต.จังหาร	-	3	45000	043-507-068
62	ร้อยเอ็ด	จังหาร	ดินด้า	ทต.ดินด้า	-	3	45000	043-657-461-2
63	ร้อยเอ็ด	จังหาร	ยางใหญ่	อบต.ยางใหญ่	-	2	45000	043-501-898
64	ร้อยเอ็ด	จังหาร	แสนชาติ	อบต.แสนชาติ	-	5	45000	043-611-663
65	ร้อยเอ็ด	จังหาร	ม่วงลาด	อบต.ม่วงลาด	-	4	45000	043-656436
66	ร้อยเอ็ด	จังหาร	ผักแว่น	ทต.ผักแว่น	76	8	45000	043-655-016
67	ร้อยเอ็ด	จังหาร	ดงสิงห์	ทต.ดงสิงห์	-	13	45000	043-656288-9
68	ยโสธร	เมืองยโสธร	ในเมือง	อบจ.ยโสธร	-	-	35000	0-4571-1642
69	ยโสธร	เมืองยโสธร	ในเมือง	ทต.ยโสธร	1	-	35000	045720951-2
70	ยโสธร	เมืองยโสธร	ชุมเงิน	อบต.ชุมเงิน	-	2	35000	0-4577-5073
71	ยโสธร	เมืองยโสธร	เด็ด	ทต.เด็ด	233	1	35000	0-4558-2572
72	ยโสธร	เมืองยโสธร	ตาดทอง	ทต.ตาดทอง	-	12	35000	045 722594

(ต่อ)

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
73	ยโสธร	เมืองยโสธร	สำราญ	ทต.สำราญ	-	6	35000	0-4576-1030
74	ยโสธร	เมืองยโสธร	สิงห์	อบต.สิงห์	-	1	35000	0-4571-5919
75	ยโสธร	กุดชุม	กุดชุม	อบต.กุดชุม	220	12	35140	0-4578-9213
76	ยโสธร	กุดชุม	โนนเปือย	อบต.โนนเปือย	126	14	35140	045-583271-2
77	ยโสธร	กุดชุม	กำแมด	อบต.กำแมด	54	3	35140	045-583503
78	ยโสธร	กุดชุม	นาโสี	อบต.นาโสี	-	10	35140	045756937-8
79	ยโสธร	กุดชุม	โพนงาม	อบต.โพนงาม	-	1	35140	045-587-001
80	ยโสธร	ทรายมูล	ทรายมูล	อบต.ทรายมูล	-	15	35170	045-583666
81	ยโสธร	ทรายมูล	ทรายมูล	ทต.ทรายมูล	-	5	35170	0-4578-7014
82	ยโสธร	ทรายมูล	คูลาด	อบต.คูลาด	-	4	35170	0-4571-6745
83	ยโสธร	ทรายมูล	ดงมะไฟ	อบต.ดงมะไฟ	-	10	35170	045-787989
84	ยโสธร	ทรายมูล	นาเวียง	ทต.นาเวียง	1	1	35170	045-756835
85	ยโสธร	ทรายมูล	ไผ่	อบต.ไผ่	-	3	35170	045-756779
86	ยโสธร	คำเขื่อนแก้ว	ลุมพุก	ทต.คำเขื่อนแก้ว	-	2	35110	0-4579-1099
87	ยโสธร	คำเขื่อนแก้ว	ลุมพุก	อบต.ลุมพุก	57	8	35110	045-791-452
88	ยโสธร	คำเขื่อนแก้ว	ย่อ	อบต.ย่อ	-	2	35110	045-581001
89	ยโสธร	คำเขื่อนแก้ว	สงเปือย	อบต.สงเปือย	-	6	35110	0-4558-0555
90	ยโสธร	ป่าดัว	โพธิ์ไทร	ทต.ป่าดัว	419	4	35150	0-4579-5360
91	ยโสธร	ป่าดัว	โพธิ์ไทร	อบต.โพธิ์ไทร	-	9	35150	0-4579-5273
92	ยโสธร	ป่าดัว	กระจ่าย	อบต.กระจ่าย	-	7	35150	0-4577-3126
93	ยโสธร	ป่าดัว	โคกนาโก	อบต.โคกนาโก	-	4	35150	045-756991
94	มหาสารคาม	เมืองมหาสารคาม	ตลาด	อบง.มหาสารคาม	123	-	44000	097-2122429
95	มหาสารคาม	เมืองมหาสารคาม	ตลาด	ทม.มหาสารคาม	27	-	44000	043-740826
96	มหาสารคาม	เมืองมหาสารคาม	เขวา	อบต.เขวา	243	17	44000	043-746104
97	มหาสารคาม	เมืองมหาสารคาม	ท่าตูม	อบต.ท่าตูม	35	5	44000	043-793095
98	มหาสารคาม	เมืองมหาสารคาม	แวงนาง	ทต.แวงนาง	-	1	44000	043777348, 043777800
99	มหาสารคาม	เมืองมหาสารคาม	แวงนาง	อบต.แวงนาง	-	11	44000	0-4377-7324
100	มหาสารคาม	แกดำ	แกดำ	ทต.แกดำ	139	2	44190	043-787043

(ต่อ)

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
101	มหาสารคาม	แกดดำ	แกดดำ	อบต.แกดดำ	-	11	44190	043-787247
102	มหาสารคาม	แกดดำ	วังแสง	อบต.วังแสง	-	1	44190	0-4375-0347
103	มหาสารคาม	แกดดำ	มิตรภาพ	ทต.มิตรภาพ	-	5	44190	043706700-1
104	มหาสารคาม	เขียงยี่น	เขียงยี่น	ทต.เขียงยี่น	-	18	44160	0-4378-1826
105	มหาสารคาม	เขียงยี่น	เขียงยี่น	อบต.เขียงยี่น	148	1	44160	043-781718
106	มหาสารคาม	เขียงยี่น	ดอนเงิน	อบต.ดอนเงิน	-	5	44160	0-4373-1194
107	มหาสารคาม	เขียงยี่น	กู่ทอง	อบต.กู่ทอง	-	4	44160	0-4398-8098-9
108	มหาสารคาม	เขียงยี่น	นาทอง	อบต.นาทอง	2	11	44160	0-4398-6024
109	มหาสารคาม	บรบือ	บรบือ	ทต.บรบือ	1111	1	44130	043-771431
110	มหาสารคาม	บรบือ	บรบือ	อบต.บรบือ	21	15	44130	043-770534
111	มหาสารคาม	บรบือ	บ่อใหญ่	อบต.บ่อใหญ่	-	3	44130	043-984060
112	มหาสารคาม	บรบือ	วังไชย	อบต.วังไชย	-	5	44130	0-4399-1021
113	นครพนม	เมืองนครพนม	ในเมือง	ทต.นครพนม	374	-	48000	0-4251-6001
114	นครพนม	เมืองนครพนม	นาทราย	อบต.นาทราย	119	5	48000	0-4258-7123
115	นครพนม	เมืองนครพนม	บ้านผึ้ง	อบต.บ้านผึ้ง	169	8	48000	0-4253-0678
116	นครพนม	เมืองนครพนม	อาจสามารถ	อบจ.นครพนม	151/1	-	48000	0-4251-2955
117	นครพนม	เมืองนครพนม	หนองญาติ	ทต.หนองญาติ	-	2	48000	0-4252-3063
118	นครพนม	ปลาปาก	ปลาปาก	ทต.ปลาปาก	305	2	48160	0-4258-9228
119	นครพนม	ปลาปาก	ปลาปาก	อบต.ปลาปาก	-	16	48160	0-4258-9350
120	นครพนม	ปลาปาก	หนองฮี	อบต.หนองฮี	-	6	48160	0-4258-9392
121	นครพนม	ปลาปาก	กุดาไ้	อบต.กุดาไ้	151	4	48160	0-4257-8300
122	นครพนม	ธาตุพนม	ธาตุพนม	ทต.ธาตุพนม	88	2	48110	0-4254-1304
123	นครพนม	ธาตุพนม	นาถ่อน	อบต.นาถ่อน	200	1	48110	0-4257-5046
124	นครพนม	ธาตุพนม	แสนพัน	อบต.แสนพัน	79	4	48110	0-4205-3555
125	นครพนม	ธาตุพนม	น้ำก้า	ทต.น้ำก้า	261	10	48110	0-4254-0185
126	นครพนม	ธาตุพนม	อุ่มเหมา	อบต.อุ่มเหมา	11	5	48110	042-059008-9
127	นครพนม	เรณูนคร	เรณูใต้	อบต.เรณูใต้	120	5	48170	0-4257-9747
128	นครพนม	เรณูนคร	โพนทอง	ทต.เรณูนคร	326	9	48170	0-4257-9239
129	นครพนม	เรณูนคร	โพนทอง	อบต.โพนทอง	98	3	48170	0-4257-9599
130	นครพนม	เรณูนคร	ท่าลาด	อบต.ท่าลาด	85	6	48170	0-4258-3112
131	นครพนม	นาแก	นาแก	ทต.นาแก	399	3	48130	0-4257-1647
132	นครพนม	นาแก	นาแก	อบต.นาแก	88	7	48130	0922234101
133	นครพนม	นาแก	นาคู้	อบต.นาคู้	88	7	48130	042-530932
134	นครพนม	นาแก	พิมาน	อบต.พิมาน	-	3	48130	0-4253-0800
135	นครพนม	นาแก	พุ่มแก	อบต.พุ่มแก	100	12	48130	0-4206-0559

(ต่อ)

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
136	อุบลราชธานี	เมืองอุบลราชธานี	ในเมือง	อบจ.อุบลราชธานี	11	-	34000	0-4525-0333
137	อุบลราชธานี	เมืองอุบลราชธานี	ในเมือง	ทน.อุบลราชธานี	147	-	34000	045-246060
138	อุบลราชธานี	เมืองอุบลราชธานี	ปทุม	ทต.ปทุม	-	4	34000	045-244285
139	อุบลราชธานี	เมืองอุบลราชธานี	ขามใหญ่	ทต.อุบล	222	18	34000	045-311211-2
140	อุบลราชธานี	เมืองอุบลราชธานี	แจระแม	ทม.แจระแม	-	3	34000	0-4531-6472
141	อุบลราชธานี	โขงเจียม	โขงเจียม	อบต.โขงเจียม	-	-	34220	045-351223
142	อุบลราชธานี	โขงเจียม	ห้วยยาง	อบต.ห้วยยาง	-	2	34220	045-848214
143	อุบลราชธานี	เขื่องใน	บ้านไทย	อบต.บ้านไทย	-	3	34320	045-845265
144	อุบลราชธานี	เขื่องใน	บ้านกอก	ทต.บ้านกอก	-	5	34320	0-4584-5101
145	อุบลราชธานี	วารินชำราบ	ธาตุ	ทต.ธาตุ	151	9	34190	045-288550
146	อุบลราชธานี	วารินชำราบ	ท่าลาด	อบต.ท่าลาด	-	3	34310	045-855639
147	ชัยภูมิ	เมืองชัยภูมิ	ในเมือง	อบจ.ชัยภูมิ	135	2	36000	0-4412-4622
148	ชัยภูมิ	เมืองชัยภูมิ	ในเมือง	ทม.ชัยภูมิ	345	-	36000	0-4481-1378
149	ชัยภูมิ	เมืองชัยภูมิ	ในเมือง	อบต.รอบเมือง	379	7	36000	044-836-145
150	ชัยภูมิ	เมืองชัยภูมิ	โพหนอง	อบต.โพหนอง	-	1	36000	044-854095
151	ชัยภูมิ	จัตุรัส	บ้านกอก	ทต.จัตุรัส	444	1	36130	044-851-359
152	ชัยภูมิ	จัตุรัส	บ้านกอก	อบต.บ้านกอก	13	12	36130	0-4484-0207
153	ชัยภูมิ	จัตุรัส	หนองโดน	อบต.หนองโดน	-	3	36130	0-4487-5021
154	ชัยภูมิ	จัตุรัส	ละหาน	อบต.ละหาน	246	1	36130	044-840578
155	ชัยภูมิ	เทพสถิต	โป่งนก	อบต.โป่งนก	139	15	36230	044-810151
156	ชัยภูมิ	ภูเขียว	ผักปัง	ทต.ภูเขียว	111	1	36110	0-4486-1456
157	ชัยภูมิ	ภูเขียว	ผักปัง	อบต.ผักปัง	299	8	36110	044-056199
158	ชัยภูมิ	แก้งคร้อ	หนองไผ่	อบต.หนองไผ่	-	3	36150	0-4405-2638-9
159	ชัยภูมิ	คอนสาร	คอนสาร	ทต.คอนสาร	44	2	36180	0-4487-6688
160	ชัยภูมิ	คอนสาร	คอนสาร	อบต.คอนสาร	318	8	36180	0-4487-6182
161	ชัยภูมิ	เนินสง่า	หนองฉิม	อบต.หนองฉิม	-	13	36130	0-4484-6255
162	ชัยภูมิ	เนินสง่า	ตาเนิน	อบต.ตาเนิน	95	10	36130	044-846254
163	บุรีรัมย์	เมืองบุรีรัมย์	ในเมือง	ทม.บุรีรัมย์	9	-	31000	044-602345
164	บุรีรัมย์	เมืองบุรีรัมย์	อิสาน	ทต.อิสาน	-	9	31000	0-4461-7579
165	บุรีรัมย์	เมืองบุรีรัมย์	เสม็ด	อบจ.บุรีรัมย์	-	-	31000	0-4460-1638
166	บุรีรัมย์	กระสัง	กระสัง	ทต.กระสัง	24	1	31160	044-691508

(ต่อ)

ตารางที่ ง.2 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
167	บุรีรัมย์	กระสัง	กระสัง	ทต.อุดมธรรม	-	9	31160	044691551
168	บุรีรัมย์	นางรอง	นางรอง	ทต.นางรอง	906	-	31110	0-4463-1660
169	บุรีรัมย์	นางรอง	นางรอง	อบต.นางรอง	149	7	31110	044-634931
170	บุรีรัมย์	นางรอง	ห้วยถนน	อบต.ห้วยถนน	119	2	31110	0-4466-6401
171	บุรีรัมย์	นางรอง	ทุ่งแสงทอง	ทต.ทุ่งแสงทอง	112	5	31110	0-4466-6860
172	บุรีรัมย์	หนองกี่	เมืองไผ่	อบต.เมืองไผ่	-	4	31210	044-666388-9
173	บุรีรัมย์	หนองกี่	ดอนอะราง	ทต.ดอนอะราง	7	15	31210	0-4419-0154
174	บุรีรัมย์	พุทไธสง	พุทไธสง	อบต.พุทไธสง	564	1	31120	044- 666652
175	บุรีรัมย์	พุทไธสง	มะเพ็อง	อบต.มะเพ็อง	159	2	31120	044-666345-6
176	บุรีรัมย์	สตึก	สตึก	ทต.ศรีสตึก	2	8	31150	0-4468-0288
177	บุรีรัมย์	สตึก	สตึก	ทต.สตึก	333	10	31150	044-681-019
178	บุรีรัมย์	สตึก	นิคม	อบต.นิคม	99	23	31150	0-4462-7044
179	ศรีสะเกษ	ขุขันธ์	จะกง	อบต.จะกง	-	8	33140	0-4582-6120
180	ศรีสะเกษ	ขุขันธ์	ใจดี	อบต.ใจดี	-	10	33140	0864751405
181	ศรีสะเกษ	ขุขันธ์	ห้วยเหนือ	ทต.เมืองขุขันธ์	555	1	33140	0-4567-1022

ตารางที่ ง.3 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคกลาง

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อบท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
1	สระบุรี	เมืองสระบุรี	ปากเพรียว	ทม.สระบุรี	511	-	18000	036-211-022
2	สระบุรี	เมืองสระบุรี	ดาวเรือง	อบจ.สระบุรี	797	-	18000	036-211-852
2	สระบุรี	เมืองสระบุรี	หนองโน	อบต.หนองโน	103	6	18000	036-307-470
4	สระบุรี	เมืองสระบุรี	กุดนกเปล้า	ทต.กุดนกเปล้า	99	1	18000	036-901-913-0
5	สระบุรี	แก่งคอย	แก่งคอย	ทม.แก่งคอย	12	-	18110	036-251-912
6	สระบุรี	แก่งคอย	หินซ้อน	อบต.หินซ้อน	99	9	18110	036-722-246
7	สระบุรี	แก่งคอย	ชะอม	อบต.ชะอม	67	2	18110	036-714-573
8	สระบุรี	แก่งคอย	สองคอน	อบต.สองคอน	100	8	18110	036-241-608
9	สระบุรี	หนองแค	หนองแค	ทต.หนองแค	71	-	18140	036-371-048
10	สระบุรี	หนองแค	ห้วยทราย	ทต.หินกอง	79	9	18230	036-389-517
11	สระบุรี	หนองแค	หนองนาก	อบต.หนองนาก	39	5	18230	036-387-598
12	สระบุรี	หนองแค	หนองโรง	อบต.หนองโรง	51	4	18140	036-383-226
13	สระบุรี	วิหารแดง	หนองหมู	ทต.หนองหมู	99	2	18150	036-355-244
14	สระบุรี	วิหารแดง	หนองสรวง	ทต.วิหารแดง	1	1	18150	036-377-353
15	สระบุรี	วิหารแดง	หนองหมู	อบต.หนองหมู	93	6	18150	036-353-099
16	สระบุรี	วิหารแดง	หนองสรวง	อบต.หนองสรวง	49	1	18150	036-365-959
17	สระบุรี	หนองแซง	หนองแซง	ทต.หนองแซง	99	2	18170	036-399-231
18	สระบุรี	หนองแซง	หนองหัวโพ	อบต.หนองหัวโพ	-	7	18170	036-726-581
19	สระบุรี	หนองแซง	ไก่อ่เสา	อบต.ไก่อ่เสา	17/3	6	18170	036-399-448
20	สระบุรี	หนองแซง	ม่วงหวาน	อบต.ม่วงหวาน	-	7	18170	036-200-608
21	สระบุรี	บ้านหมอ	บางโหนด	ทต.บางโหนด	123	7	18130	036-202-423
22	สระบุรี	บ้านหมอ	สร้างโคก	ทต.สร้างโคก	114	4	18130	036-202-775-6
23	สระบุรี	บ้านหมอ	โคกใหญ่	อบต.โคกใหญ่	59	5	18130	036-200-535
24	สระบุรี	บ้านหมอ	บ้านหมอ	อบต.เมืองซิดิซัน	222	4	18130	036-201-733
25	สระบุรี	หนองโดน	บ้านกล้วย	อบต.บ้านกล้วย	-	7	18190	036-396-333-4
26	สระบุรี	หนองโดน	ดอนทอง	อบต.ดอนทอง	125	7	18190	036-909-950
27	สระบุรี	เสาไห้	เสาไห้	ทต.เสาไห้	123	5	18160	036-391-184
28	สระบุรี	เสาไห้	บ้านยาง	ทต.บ้านยาง	160	4	18160	036-725-110
29	สระบุรี	เสาไห้	ม่วงงาม	อบต.ม่วงงาม	25/3	1	18160	036-391-280
30	สระบุรี	เสาไห้	เรียงราง	อบต.เรียงราง	25	3	18160	036-271-914
31	ลพบุรี	เมืองลพบุรี	ทะเลชุบศร	อบจ.ลพบุรี	-	-	15000	036-411-404
32	ลพบุรี	เมืองลพบุรี	ทะเลชุบศร	ทม.ลพบุรี	555	-	15000	036-411-047
33	ลพบุรี	เมืองลพบุรี	กกโก	ทต.กกโก	359	2	15000	036-783-025-26
34	ลพบุรี	เมืองลพบุรี	ตะลุม	อบต.ตะลุม	66	3	15000	036-776-207
35	ลพบุรี	พัฒนานิคม	โคกสลุง	อบต.โคกสลุง	99	2	15140	036-483-242

(ต่อ)

ตารางที่ ง.3 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
36	ลพบุรี	พัฒนานิคม	หนองบัว	ทต.แก่งเสือเต้น	1	1	15140	036-494-232
37	ลพบุรี	พัฒนานิคม	น้ำสุด	อบต.น้ำสุด	143	4	15140	036-704-224
38	ลพบุรี	พัฒนานิคม	หนองบัว	อบต.หนองบัว	116	6	15140	036-494-224
39	ลพบุรี	โคกสำโรง	โคกสำโรง	ทต.โคกสำโรง	27/9	-	15120	036-441-146
40	ปทุมธานี	สามโคก	บางเตย	ทต.บางเตย	129	7	12160	02-5931910
41	ปทุมธานี	สามโคก	สามโคก	ทต.สามโคก	187	2	12160	0-25818531 - 2



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ง.4 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันออก

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อบท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
1	ชลบุรี	เมืองชลบุรี	แสนสุข	ทม.แสนสุข	1	-	20130	038-193-500-2
2	ชลบุรี	เมืองชลบุรี	นาป่า	ทต.นาป่า	99	11	20000	038-055-645-6
3	ชลบุรี	เมืองชลบุรี	เสม็ด	อบจ.ชลบุรี	-	3	20000	038-398-028
4	ชลบุรี	เมืองชลบุรี	สำนักบก	อบต.สำนักบก	41/6	4	20000	038-055-436-8
5	ชลบุรี	บ้านบึง	บ้านบึง	ทม.บ้านบึง	335	-	20170	038-443-999
6	ชลบุรี	บ้านบึง	บ้านบึง	ทต.บ้านบึง	123	5	20170	038-444-391
7	ชลบุรี	บ้านบึง	มาบไฟ	อบต.มาบไฟ	200	1	20170	038-151-544
8	ชลบุรี	บ้านบึง	หนองซาก	ทต.หนองซาก	555	3	20170	038-485-373
9	ชลบุรี	หนองใหญ่	หนองใหญ่	ทต.หนองใหญ่	988	1	20190	038-219-479
10	ชลบุรี	หนองใหญ่	คลองพลู	อบต.คลองพลู	1/1	1	20190	038-218-129
11	ชลบุรี	หนองใหญ่	ห้างสูง	อบต.ห้างสูง	199	5	20190	038-168-132
12	ชลบุรี	หนองใหญ่	เขาชก	อบต.เขาชก	45	2	20190	038-110-058
13	ชลบุรี	บางละมุง	บางละมุง	ทต.บางละมุง	12/2	2	20150	038-240-881-4
14	ชลบุรี	บางละมุง	โป่ง	ทต.โป่ง	86	3	20150	038-078-953
15	ชลบุรี	บางละมุง	ห้วยใหญ่	ทต.ห้วยใหญ่	59	3	20150	038-239-439-41
16	ชลบุรี	บางละมุง	เขาไม้แก้ว	อบต.เขาไม้แก้ว	44/1	1	20150	038-072-634
17	ชลบุรี	พานทอง	พานทอง	ทต.พานทอง	19	10	20160	038-451-467
18	ชลบุรี	พานทอง	หนองคำสิง	ทต.หนองคำสิง	199	3	20160	038-206-592
19	ชลบุรี	พานทอง	บางนาง	อบต.บางนาง	20	9	20160	038-156-530-2
20	ชลบุรี	พานทอง	มาบโป่ง	อบต.มาบโป่ง	111	8	20160	038-154-605-7
21	ชลบุรี	พนัสนิคม	วัดหลวง	อบต.วัดหลวง	63	1	20140	038-475-594-5
22	ชลบุรี	พนัสนิคม	ท่าข้าม	อบต.ท่าข้าม	1	1	20140	038-164-237
23	ชลบุรี	พนัสนิคม	หมอนนาง	ทต.หมอนนาง	111	6	20140	038-293-331
24	ชลบุรี	พนัสนิคม	พนัสนิคม	ทม.พนัสนิคม	-	-	20140	038-787-947-8
25	ชลบุรี	ศรีราชา	ศรีราชา	ทม.ศรีราชา	161	-	20110	038-326-252
26	ชลบุรี	ศรีราชา	ทุ่งสุขลา	ทน.แหลมฉบัง	99	10	20230	038-400-808-19
27	ชลบุรี	ศรีราชา	บ่อวิน	อบต.บ่อวิน	1	6	20230	038-345-949
28	ชลบุรี	ศรีราชา	บางพระ	ทต.บางพระ	99/9	10	20110	038-357-999
29	ชลบุรี	สัตหีบ	สัตหีบ	ทม.สัตหีบ	654	2	20180	038-438-490
30	ชลบุรี	สัตหีบ	บางเสร่	ทต.บางเสร่	99	2	20250	038-436-139
31	ชลบุรี	สัตหีบ	บางเสร่	ทต.เกล็ดแก้ว	-	9	20250	038-435-775
32	ชลบุรี	สัตหีบ	แสมสาร	อบต.แสมสาร	-	2	20180	038-431-496
33	ระยอง	เมืองระยอง	ท่าประดู่	ทน.ระยอง	44/6	-	21000	038-620-111
34	ระยอง	เมืองระยอง	เนินพระ	อบจ.ระยอง	140	2	21000	038-617-430
35	ระยอง	เมืองระยอง	ทับมา	ทต.ทับมา	20/3	4	21000	038-874-718

(ต่อ)

ตารางที่ ง.4 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
36	ระยอง	บ้านฉาง	บ้านฉาง	ทม.บ้านฉาง	88	5	21130	038-695-234-6
37	ระยอง	บ้านฉาง	บ้านฉาง	ทต.บ้านฉาง	2/31	4	21130	038-630-669
38	ระยอง	บ้านฉาง	พลา	ทต.พลา	1	2	21130	038-801-288
39	ระยอง	บ้านฉาง	สำนักท้อน	อบต.สำนักท้อน	92	1	21130	038-943-000



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ๖.5 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคตะวันตก

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อบท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
1	เพชรบุรี	เมืองเพชรบุรี	คลองกระแซง	อบจ.เพชรบุรี	1	-	76000	032-425-987
2	เพชรบุรี	เมืองเพชรบุรี	คลองกระแซง	ทม.เพชรบุรี	46/1	-	76000	032-402-888
3	เพชรบุรี	เมืองเพชรบุรี	นาพันสาม	อบต.นาพันสาม	118	8	76000	032-598-177
4	เพชรบุรี	เขาย้อย	เขาย้อย	ทต.เขาย้อย	-	5	76140	032-562-061-2
5	เพชรบุรี	เขาย้อย	เขาย้อย	อบต.เขาย้อย	-	1	76140	032-561-208
6	เพชรบุรี	เขาย้อย	ห้วยโรง	อบต.ห้วยโรง	-	1	76140	032-566-079
7	เพชรบุรี	เขาย้อย	หนองปรัง	อบต.หนองปรัง	-	4	76140	032-561-800
8	เพชรบุรี	หนองหญ้าปล้อง	หนองหญ้าปล้อง	อบต.หนองหญ้าปล้อง	366	4	76160	0-3249-4234
9	เพชรบุรี	หนองหญ้าปล้อง	ท่าตะคร้อ	อบต.ท่าตะคร้อ	319	8	76160	032-407-017
10	เพชรบุรี	ชะอำ	ชะอำ	ทม.ชะอำ	31	-	76120	032-471-418
11	เพชรบุรี	ชะอำ	บางเก่า	ทต.บางเก่า	-	4	76120	032-448-348
12	เพชรบุรี	ชะอำ	สามพระยา	อบต.สามพระยา	77	4	76120	032-706-421
13	เพชรบุรี	ท่ายาง	ท่ายาง	ทต.ท่ายาง	888	1	76130	032-463-000-2
14	เพชรบุรี	ท่ายาง	ท่าคอย	อบต.ท่าคอย	31/1	5	76130	032-772-277
15	เพชรบุรี	บ้านลาด	บ้านลาด	ทต.บ้านลาด	-	7	76150	032-440-635-7
16	เพชรบุรี	บ้านลาด	บ้านหาด	อบต.บ้านหาด	-	2	76150	032-419-196
17	เพชรบุรี	บ้านแหลม	บ้านแหลม	ทต.บ้านแหลม	99	7	76110	032-772-095-7
18	เพชรบุรี	บ้านแหลม	บางขุนไทร	อบต.บางขุนไทร	1	3	76110	032-783-241
19	เพชรบุรี	บ้านแหลม	ปากทะเล	อบต.ปากทะเล	-	3	76110	032-783-590-1
20	เพชรบุรี	แก่งกระจาน	แก่งกระจาน	อบต.แก่งกระจาน	-	1	76170	032-459342
21	เพชรบุรี	แก่งกระจาน	ป่าเต็ง	อบต.ป่าเต็ง	72/2	3	76170	032-829-074
22	ประจวบคีรีขันธ์	เมืองประจวบคีรีขันธ์	ประจวบคีรีขันธ์	อบจ.ประจวบคีรีขันธ์	1	-	77000	032-602-017
23	ประจวบคีรีขันธ์	เมืองประจวบคีรีขันธ์	ประจวบคีรีขันธ์	ทม.ประจวบคีรีขันธ์	10	-	77000	032-611-150
24	ประจวบคีรีขันธ์	เมืองประจวบคีรีขันธ์	คลองวาฬ	ทต.คลองวาฬ	-	1	77000	032-661-376
25	ประจวบคีรีขันธ์	กุยบุรี	กุยบุรี	ทต.กุยบุรี	1	1	77150	032-681-716
26	ประจวบคีรีขันธ์	กุยบุรี	เขาแดง	อบต.เขาแดง	-	2	77150	032-821-565
27	ประจวบคีรีขันธ์	บางสะพาน	ร้อนทอง	อบต.ร้อนทอง	-	3	77230	032-697-493

(ต่อ)

ตารางที่ ง.5 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
28	ประจวบคีรีขันธ์	บางสะพาน	ธงชัย	ทต.บ้านกรูด	313	3	77190	032-695-337
29	ประจวบคีรีขันธ์	บางสะพาน	ธงชัย	อบต.ธงชัย	232	5	77190	032-816-255
30	ประจวบคีรีขันธ์	บางสะพาน	ชัยเกษม	อบต.ชัยเกษม	-	1	77190	032-816-113
31	ประจวบคีรีขันธ์	บางสะพานน้อย	บางสะพานน้อย	ทต.บางสะพานน้อย	198	4	77170	032-699-507
32	ประจวบคีรีขันธ์	ปราณบุรี	ปราณบุรี	อบต.ปราณบุรี	99/9	4	77120	032-622-947
33	ประจวบคีรีขันธ์	ปราณบุรี	เขาน้อย	ทต.ปราณบุรี	999	1	77120	032-651-800-15
34	ประจวบคีรีขันธ์	ปราณบุรี	ปากน้ำปราณ	ทต.ปากน้ำปราณ	1	2	77220	032-631-662
35	ประจวบคีรีขันธ์	หัวหิน	หัวหิน	ทต.หัวหิน	114	-	77110	032-511-047
36	ประจวบคีรีขันธ์	หัวหิน	หนองพลับ	ทต.หนองพลับ	439	10	77110	032-528-073
37	ประจวบคีรีขันธ์	หัวหิน	หนองพลับ	อบต.หนองพลับ	299	1	77110	032-909-669
38	ประจวบคีรีขันธ์	สามร้อยยอด	สามร้อยยอด	อบต.สามร้อยยอด	224	2	77120	032-619-037
39	ประจวบคีรีขันธ์	สามร้อยยอด	ศิลาลอย	อบต.ศิลาลอย	-	3	77180	032-684-111
40	ประจวบคีรีขันธ์	สามร้อยยอด	ศาลาลัย	ทต.ไร่เก่า	900	5	77180	032-689-014
41	ตาก	เมืองตาก	วังประจวบ	อบต.วังประจวบ	124	2	63000	055-891552
42	ตาก	เมืองตาก	ระแหง	ทต.ตาก	901	-	63000	0-5551-8888
43	ตาก	เมืองตาก	น้ำร้อน	อบจ.ตาก	999	9	63000	0-5551-8313

ตารางที่ ง.6 รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ภาคใต้

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อบท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
1	ชุมพร	เมืองชุมพร	ท่าตะเภา	อบจ.ชุมพร	-	-	86000	077-511-395
2	ชุมพร	เมืองชุมพร	ปากน้ำ	อบต.ปากน้ำ	309	8	86120	077-521-353
3	ชุมพร	เมืองชุมพร	ท่ายาง	ทต.ท่ายาง	-	5	86000	077-553-360
4	ชุมพร	เมืองชุมพร	บางหมาก	ทต.บางหมาก	159	11	86000	077-598-508
5	ชุมพร	ท่าแซะ	ท่าแซะ	ทต.เนินสันติ	1	15	86140	077-599-012
6	ชุมพร	ท่าแซะ	รับร้อ	อบต.รับร้อ	62	7	86190	077-547-011
7	ชุมพร	ท่าแซะ	ท่าข้าม	อบต.ท่าข้าม	83	4	86140	077-547-071
8	ชุมพร	ท่าแซะ	หงษ์เจริญ	อบต.หงษ์เจริญ	-	3	86140	077-613-157
9	ชุมพร	ปะทิว	บางสน	ทต.บางสน	-	3	86160	077-591-003
10	ชุมพร	ปะทิว	ดอนยาง	อบต.ดอนยาง	-	3	86210	077-510-900
11	ชุมพร	ปะทิว	ปากคลอง	อบต.ปากคลอง	-	4	86210	077-979-777
12	ชุมพร	ปะทิว	เขาไชยราช	อบต.เขาไชยราช	1	4	86210	077-651-272
13	ชุมพร	หลังสวน	หลังสวน	ทม.หลังสวน	244	-	86110	077-541-609
14	ชุมพร	หลังสวน	นาขา	อบต.นาขา	-	12	86110	077-595-263
15	ชุมพร	หลังสวน	นาพญา	อบต.นาพญา	6	13	86110	077-630-285
16	ชุมพร	หลังสวน	วังตะกอก	ทต.วังตะกอก	-	5	86110	077-653-062
17	ชุมพร	ละแม	ละแม	ทต.ละแม	99	2	86170	077-510-950
18	ชุมพร	ละแม	ละแม	อบต.ละแม	240	7	86170	077-559-106
19	ชุมพร	ละแม	ทุ่งหลวง	อบต.ทุ่งหลวง	213	2	86170	077-507-845
20	ชุมพร	ละแม	สวนแตง	อบต.สวนแตง	134	1	86170	077-520-136
21	ชุมพร	พะโต๊ะ	พะโต๊ะ	ทต.พะโต๊ะ	19	8	86180	077-539-072
22	ชุมพร	พะโต๊ะ	พะโต๊ะ	อบต.พะโต๊ะ	100	7	86180	077-539-115
23	ชุมพร	พะโต๊ะ	ปากทรง	อบต.ปากทรง	74	5	86180	077-654-535
24	ชุมพร	พะโต๊ะ	ปังหวาน	อบต.ปังหวาน	-	1	86180	077-620-554
25	ชุมพร	สวี	นาโพธิ์	ทต.นาโพธิ์	99/3	5	86130	077-583-023
26	ชุมพร	สวี	ท่าหิน	อบต.ท่าหิน	1	9	86130	077-621-219
27	ชุมพร	สวี	ด่านสวี	อบต.ด่านสวี	71/3	9	86130	077-538-004
28	ชุมพร	สวี	ครน	อบต.ครน	99	4	86130	077-557-139
29	ชุมพร	ทุ่งตะโก	ปากตะโก	ทต.ปากตะโก	401	1	86220	077-579-137
30	ชุมพร	ทุ่งตะโก	ทุ่งตะไคร	ทต.ทุ่งตะไคร	-	6	86220	077-536-700-1
31	ชุมพร	ทุ่งตะโก	ตะโก	อบต.ตะโก	-	2	86220	077-630-358
32	ชุมพร	ทุ่งตะโก	ช่องไม้แก้ว	อบต.ช่องไม้แก้ว	225	2	86220	077-630-295
33	ตรัง	เมืองตรัง	ทับเที่ยง	อบจ.ตรัง	-	-	92000	075-218-262
34	ตรัง	เมืองตรัง	ทับเที่ยง	ทต.ตรัง	103	-	92000	075-218-017
35	ตรัง	เมืองตรัง	นาพละ	อบต.นาพละ	32/3	9	92000	075-290-804
36	ตรัง	เมืองตรัง	บ้านควน	อบต.บ้านควน	25/2	4	92000	075-501-085
37	ตรัง	กันตัง	กันตัง	ทม.กันตัง	175	-	92110	075-251-251

(ต่อ)

ตารางที่ ง.6 (ต่อ)

ที่	จังหวัด	อำเภอ	ตำบล	ชื่อ อปท.	เลขที่	หมู่ที่	รหัสไปรษณีย์	หมายเลขโทรศัพท์
38	ตรัง	กันตัง	บางหมาก	อบต.บางหมาก	-	3	92110	075-290-895
39	ตรัง	กันตัง	บางเป้า	อบต.บางเป้า	109	6	92110	075-292-855
40	ตรัง	กันตัง	วังวน	อบต.วังวน	62/5	2	92110	075-253-151
41	ตรัง	ปะเหลียน	ท่าข้าม	ทต.ท่าข้าม	99	1	92120	075-289-302
42	ตรัง	ปะเหลียน	บางด้วน	อบต.บางด้วน	-	2	92140	075-576-814
43	ตรัง	ปะเหลียน	บ้านนา	อบต.บ้านนา	-	2	92140	075-268-025
44	ตรัง	ปะเหลียน	สุโสะ	อบต.สุโสะ	111	9	92120	075-289-689
45	ตรัง	สิเกา	บ่อหิน	ทต.สิเกา	99	7	92150	075-291-085
46	ตรัง	สิเกา	กะลาเส	อบต.กะลาเส	15/4	2	92150	075-267-087
47	ตรัง	สิเกา	ไม้ฝาด	อบต.ไม้ฝาด	201	4	92150	075-274-040
48	ตรัง	สิเกา	บ่อหิน	อบต.บ่อหิน	258	1	92150	075-248-217
49	ตรัง	ห้วยยอด	ห้วยยอด	ทต.ห้วยยอด	357	-	92130	075-271-332
50	ตรัง	ห้วยยอด	ห้วยยอด	อบต.ห้วยยอด	15	5	92130	075-284-637
51	ตรัง	ห้วยยอด	บางดี	อบต.บางดี	150	10	92210	075-284-453
52	ตรัง	ห้วยยอด	บางกุ้ง	อบต.บางกุ้ง	151	3	92210	075-264-266
53	ตรัง	วังวิเศษ	เขาวีเศษ	อบต.เขาวีเศษ	188	4	92220	075-261-447
54	ตรัง	วังวิเศษ	วังมะปราง	อบต.วังมะปราง	11	9	92220	075-296-675
55	ตรัง	วังวิเศษ	อ่าวตง	อบต.อ่าวตง	49	1	92220	075-296-577
56	ตรัง	วังวิเศษ	ท่าสะบ้า	อบต.ท่าสะบ้า	98	3	92000	075-296-922
57	ตรัง	นาโยง	ช่อง	อบต.ช่อง	175	2	92170	075-203-143
58	ตรัง	นาโยง	ละมอ	อบต.ละมอ	239	1	92170	075-574-100
59	ตรัง	นาโยง	โคกสะบ้า	อบต.โคกสะบ้า	141	4	92170	075-583-105
60	ตรัง	นาโยง	นาโยงเหนือ	ทต.นาโยงเหนือ	216	2	92170	075-299-368
61	ตรัง	รัชฎา	ควนเมา	อบต.ควนเมา	98	2	92160	075-260-213
62	ตรัง	รัชฎา	คลองปาง	ทต.คลองปาง	279	2	92160	075-286-125
63	ตรัง	รัชฎา	คลองปาง	อบต.คลองปาง	135	5	92160	075-260-422
64	ตรัง	รัชฎา	หนองบัว	อบต.หนองบัว	100	8	92160	075-203-017
65	ตรัง	หาดสำราญ	หาดสำราญ	อบต.หาดสำราญ	-	9	92120	0-7520-8771
66	ตรัง	หาดสำราญ	บ้าหวี	อบต.บ้าหวี	1	4	92120	075-203001
67	กระบี่	เมืองกระบี่	ปากน้ำ	ทต.กระบี่	292	-	81000	0-7562-0601
68	กระบี่	เมืองกระบี่	กระบี่น้อย	ทต.กระบี่น้อย	-	3	81000	0-7565-9779
69	กระบี่	เมืองกระบี่	ไสไทย	อบจ.กระบี่	333	7	81000	0-7560-0290
70	กระบี่	เขาพนม	เขาพนม	ทต.เขาพนม	44	7	81140	0-7568-9041
71	กระบี่	เขาพนม	เขาพนม	อบต.เขาพนม	222	6	81140	0-7568-9405
72	กระบี่	อ่าวลึก	อ่าวลึกใต้	ทต.อ่าวลึกใต้	1	2	81110	075-681165
73	กระบี่	อ่าวลึก	นาเหนือ	อบต.นาเหนือ	149	2	81110	08-1968-2692



ภาคผนวก จ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) IOC

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) IOC สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จริยธรรมทางการเมือง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 มิติ 15 ด้าน

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ตรงตามจุดประสงค์การศึกษาที่ระบุไว้หรือไม่
แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน โดยคะแนนมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินมีความสอดคล้อง

-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินไม่มีความสอดคล้อง

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
1. มิติการรับรู้เชิงจริยธรรม							
1.1 ด้านการรับรู้เชิงจริยธรรมในการดำรงตน							
1.1.1 การดำรงตนอยู่ในศีลธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.2 การดำรงชีวิตด้วย ความพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.3 การดำรงตนโดยไม่ประมาท	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.4 การมีความมั่นคง ทางอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.5 การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.6 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.7 การปฏิบัติหน้าที่ตาม ภารกิจที่กำหนดไว้ อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.1.8 การมีค่านิยมที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.1.9 การรู้จักความพอดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
1.1.10 การรับรู้จริยธรรม จากการเป็นแบบอย่าง ของบุคคลที่มีชื่อเสียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2 ด้านการรับรู้การบริหารอำนาจและผลประโยชน์							
1.2.1 การเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.2 การใช้เหตุผลแยกแยะ ความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.3 การวางแผนการดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.4 การตัดสินใจโดยยึด หลักการและเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.5 การสั่งการโดยยึดระเบียบ ข้อบังคับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.6 สนับสนุนให้มีการปรึกษา หารือถามปัญหามากกว่า ที่จะรอรับคำสั่งอย่างเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.7 การวางแผนปฏิบัติงาน อย่างมีระบบและปฏิบัติ ตามแผนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
1.2.8 การพิจารณาการเลื่อน ขั้นตามความสามารถ ของบุคลากรโดยปราศจาก อคติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.2.9 การนำผลประโยชน์ไป ปรับปรุงและพัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
1.2.10 การประสานประโยชน์ โดยอยู่บนพื้นฐาน ของการไม่เบียดเบียนกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3 ด้านการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1.3.1 การส่งเสริมจริยธรรม แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.2 การใช้วาจาที่สุภาพ และให้เกียรติบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.3 การให้ความช่วยเหลือ แกื่อกุลบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.4 การสร้างความเป็นมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.5 การเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.6 การส่งเสริมความก้าวหน้า แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.7 การสร้างและส่งเสริม ความสามัคคีต่อบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.8 การสนับสนุน ความก้าวหน้าของบุคลากร อย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.9 การมีน้ำใจช่วยเหลือ แกื่อกุลบุคลากร อย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.3.10 การให้ความสำคัญ ในการสร้างการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการ ทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
1.4 ด้านการรับรู้การบริหารองค์กร							
1.4.1 การเสียสละและอุทิศตน ต่อความก้าวหน้า ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.2 การดำเนินตามภารกิจ ขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.3 การพัฒนาองค์กรไปสู่ ความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับ ของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.4 การให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร และภายนอก องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.5 การปฏิบัติตามระเบียบ กฎข้อบังคับและนโยบาย ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.6 การสร้างพัฒนาและรักษา ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ ที่ดีต่อองค์กรให้ปรากฏ แก่ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.7 การประสานงานกับองค์กร ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.8 เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.4.9 การสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ ในการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
1.4.10 การยึดตัวชี้วัด KPI เป็นเป้าหมายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5 ด้านการรับรู้วิถีประชาธิปไตย							
1.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.2 การเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.4 การยอมรับการแสดงออกของสื่อมวลชนตามวิถีประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.5 การให้เสรีภาพบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.6 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมฟังการประชุมสภาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.7 การปฏิบัติภาระรับผิดชอบด้วยความซื่อสัตย์มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.8 การปกครองระบอบประชาธิปไตยนั้นจะมีอำนาจที่มีขอบเขต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
1.5.9 การปกครองระบอบ ประชาธิปไตย คือ การปกครองของประชาชน โดยประชาชนและ เพื่อประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
1.5.10 ประชาธิปไตย คือ อำนาจ สูงสุดมาจากประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. มิติเจตคติเชิงจริยธรรม							
2.1 ด้านเจตคติการเป็นแบบอย่างที่ดี							
2.1.1 การมีความคิดริเริ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.2 มีความละเอียดและเกรงกลัว ต่อการทำความชั่ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.3 การคำนึงถึงความสุจริต ทางกาย วาจา ใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.4 มีความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.5 มีความเป็นกัลยาณมิตร กับทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.6 การมองโลกในแง่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.7 มีความรักและห่วงใย ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.8 มีความมุ่งมั่นต่อการกระทำ ความดีของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.9 การมีสัจจะและความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.1.10 เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2 ด้านเจตคติต่อธรรมาภิบาล							
2.2.1 การใช้ปัญญาในการ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.2 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
2.2.3 การมุ่งปกครองหรือทำงานเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.4 การเตือนสติและแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.5 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ Vision และพันธกิจ Mission ให้บุคลากรเข้าใจได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.6 การจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.7 การมีมาตรการที่เป็นคุณหรือประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ กรณีผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.8 การนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.9 การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผน และนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2.10 มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
2.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์							
2.3.1 มีทักษะในการมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.2 การเอื้ออาทรต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.3 การยอมรับการเปลี่ยนแปลงรู้จักปรับตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.4 การสื่อสารคุณค่าที่ถูกต้องของบุคลากรไปยังบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.5 ชื่นชมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.6 มีความผูกพันกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.7 การสนับสนุนบุคลากรให้มีความเป็นเจ้าขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.8 การพัฒนาทักษะความรู้และทัศนคติของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.9 การดูแลและอำนวยความสะดวกเรื่องสวัสดิการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.3.10 การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4 ด้านการให้ความสำคัญกับองค์กรนิยม							
2.4.1 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.2 การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
2.4.3 การสร้างวัฒนธรรมของ การสรรเสริญและ การยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.4 การเป็นผู้พิทักษ์คุณธรรม ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.5 มีความสุขุมรอบคอบ ในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.6 การสร้างความเข้าใจ แก่บุคลากรในการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.7 การปรับปรุงการทำงาน ให้มีความโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.8 โครงสร้างขององค์กร มีความยืดหยุ่นและสามารถ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ และสภาพแวดล้อม	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.4.9 มีการจัดทำวิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ นโยบายโดยการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.4.10 มีการจัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับงาน และตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นปัจจุบัน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
2.5 ด้านให้ความสำคัญกับวิธีการแบบประชาธิปไตย							
2.5.1 การมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.2 ตระหนัก สนใจ และมีส่วนร่วมในการเมือง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.3 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.4 การใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.5 การยึดหลักของความเสมอภาค เสรีภาพ และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.6 อำนาจอธิปไตยต้องมาจากประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.7 กฎหมายเป็นกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.8 การมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนประชาชนทางการเมือง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.9 เมื่ออยู่ในฝ่ายเสียงข้างมาก ก็ยอมรับฟังเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายเสียงข้างน้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.5.10 การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
3. มิติพฤติกรรมเชิงจริยธรรม							
3.1 ด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออกการเป็นแบบอย่างที่ดี							
3.1.1 การมีความสุขภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.2 การใช้ทางสายกลาง ในการดำรงตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.3 การถ่อมตนเพื่อเข้ากันได้ดี กับบุคคลทั้งหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.4 ความมีเมตตากรุณา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.5 ความมีสติสัมปชัญญะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.6 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.7 มีความเสียสละเห็น แก่ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.8 มีความสามัคคี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.9 มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.1.10 มีน้ำใจเป็นนักกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2 ด้านการใช้ธรรมาภิบาลทางการบริหาร							
3.2.1 มีความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.2 ไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่ ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.3 ออกคำสั่งโดยปราศจาก การข่มขู่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.4 การสร้าง / ส่งเสริม / สนับสนุนการมอบอำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.5 การมอบอำนาจ ความรับผิดชอบในการ ตัดสินใจและการดำเนินการ ให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
3.2.6 การกำหนดภาระหน้าที่หรือขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.7 การออกกฎระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.8 การออกกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.9 การลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2.10 ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบคุณธรรม							
3.3.1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.2 การหมั่นสอดส่องดูแลความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.3 การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสุขและความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.4 การสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
3.3.5 การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.6 การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนด้วยความสำเร็จ ของการที่บุคลากรปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.7 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.8 การส่งเสริมให้แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ ในการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.9 การส่งเสริมจริยธรรม แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.3.10 การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน โดยไม่ปิดบังอำพราง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.4 ด้านการบริหารองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์							
3.4.1 การใช้จ่ายงบประมาณ ในการดำเนินงาน อย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.4.2 การพัฒนาตนเองในการ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการบริหารจัดการ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.4.3 เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานก็จะรีบ ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
3.4.4 การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.4.4 ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยมิชอบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.4.5 มีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ ๆ ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.4.6 มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.4.7 การแสดงออกถึงความกล้าหาญในการนำองค์การภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.4.8 การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีต่อบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3.4.9 การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรและพนักงานทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5 ด้านดำรงตนตามวิถีประชาธิปไตย							
3.5.1 การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผล
	1	2	3	4	5		
3.5.2 การปฏิบัติตนและดำรงชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.4 การเคารพในกฎระเบียบของสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.5 ให้ความเสมอภาคไม่ว่าบุคคลใดจะมีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำกว่ากัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.6 ให้ความเสมอภาคไม่ว่าบุคคลใดจะมีฐานะร่ำรวยหรือยากจนกว่ากัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.7 เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.8 ยอมรับมติของคนส่วนใหญ่หรือเสียงข้างมากแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.9 การเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.5.10 เคารพสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ว ๐๒๐๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์สุเทพ เมย์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

Dr. Sawat Laksan

 C. ๖๓.๑๖. ๖๓๓๓๓๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๒๐๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปัญญา คล้ายเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงนับถือการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ดร.เสาวลักษณ์
2-05

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รอ ๕๒๐๐๑ / ๒๑๑

สำนักงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ ๕๕๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ้างถึง หนังสือคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ รศรป ๐๒๐๕ / ๒๕๖๒
ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความประสงค์ขออนุญาตให้ พระพลากร อนุพันธ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครอง - ส่วนท้องถิ่น” รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อนุญาตให้ พระพลากร อนุพันธ์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างในหัวข้อเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
(นายบรรจง ไมจิตรนันท์)
นายกเทศมนตรีเมืองร้อยเอ็ด

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานพัฒนาบุคลากรและสวัสดิการ

โทร.๐-๔๓๕๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๑๗

โทรสาร.๐-๔๓๕๑-๓๓๙๔

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
เลขรับ 169
วันที่ 9 มิ.ย. 63
เวลา 16.10

สำนักปลัด อบจ.ร้อยเอ็ด
เลขรับที่ 32
วันที่ 8 มิ.ย. 63
เวลา 16.10



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นางภัสณี กิจการ บริหารวิไลวงษ์จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๗๑

รับทราบ



ที่ มค ๕๑๐๐๒/๐๐๕

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม
๑๒๓ ถ.ถีนานนท์ ต.ตลาด อ.เมือง
จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ตอบกลับขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อ้างอิง หนังสือ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ รศรป.๐๒๐๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

ตามที่ พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และขออนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการ
ทำวิจัย นั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ได้พิจารณาแล้ว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการ จึงอนุญาตให้
ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลดังกล่าวได้ตามความประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ขอแสดงความนับถือ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รศ.นพ.วิรัช แดนสีแก้ว)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

สำนักปลัด

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒๑๘๙๕



ที่ อบ ๕๒๐๐๑/๙๓/๒

สำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี
ถนนศรีณรงค์ อบ ๓๔๐๐๐

๒๓ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ รศรป.๐๒๐๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ๓ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแจ้งขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย หัวข้อ “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ใช้เป็นข้อมูลประกอบการเรียนสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เทศบาลนครอุบลราชธานีได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามหัวข้อการวิจัยดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว
รายละเอียดตามเอกสารแนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(นางสาวสมปรารถนา วิกฤษฎีเจตเจริญ)

นายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐๔๕ - ๒๕๖๐๖๐ ต่อ ๒๐๓

โทรสาร. ๐๔๕ - ๒๕๕๒๓๒

“นครแห่งธรรม นครแห่งเทียน นครแห่งการพัฒนา นครแห่งความยั่งยืน”



ที่ อบ ๕๑๐๐๑/๑๑๑๕

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนสุรศักดิ์ อบ ๓๔๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓ ชุด

ตามที่พระพลากร อนุพันธ์ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษา
นอกเวลาราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ขออนุญาตเข้าเก็บ
รวบรวมข้อมูลวิจัย เรื่อง จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินการกรอกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสวัสดิ์ ฤทธิสิงห์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักปลัดฯ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทร. (๐๔๕)๒๕๐๓๓๓ ต่อ ๑๑๑๓

www.ubon.go.th

ผู้ประสาน นางพรหมน บอท

โทรศัพท์ ๐๔๕-๒๕๔-๔๐๕๗

คำเนินการโดยมอบ

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานจัดตั้งงบประมาณ

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

งานนิติกร

งานธุรการ

งานกิจกรรมส่งเสริม

ที่ รศปร. ๐๒๐๔/๒๕๖๒

เทศบาลเมืองนครพนม

รับที่ 410 / 63

วันที่ 21 มี.ค. 2563

เวลา 15.35

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

ฝ่ายนิติกร
รับที่ ๑๔ / ๑๗
วันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๐๕

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัดเทศบาล

งานการฯ งานทะเบียนฯ

งานธุรการฯ งานกิจการสภา

งานเทศกิจ งานป้องกันฯ

สำนักงานคลัง

กองช่าง กองช่างสุขาภิบาล

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองทุนหลักประกันสุขภาพฯ

กองวิชาการและแผนงาน

สำนักงานการศึกษา

กองสวัสดิการสังคม

สถานธนาบาล

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษาออกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน หัวหน้างานนิติกร / สอ.วิเทศก.นครพนม ขอแสดงความนับถือ

เพื่อโปรดทราบ **กมลสิทธิ์ ก**

ศาสตราจารย์ ดร. วิเศษ ขวัญจงวัฒนา

เพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมรินทร์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(นายสรวิทย์ ยอตนมณี)

นิติกรปฏิบัติการ

- **ครุฑอนุชา โขยอม** เป็นนิติกร

รองหัวหน้าฝ่ายนิติกร

(นายสุภัทวัฒน์ นุ่มอาจ)

เรียน ปลัดเทศบาลเมืองนครพนม

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ควรดำเนินการตามเสนอ

(นายชัชวาลย์ วงษ์มากวารี)

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

นิติกรปฏิบัติการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าฝ่ายนิติกร ควรดำเนินการตามระเบียบต่อไป

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

(นายสุพงษ์ศรีรัฐ อุดมะมะ)

ปลัดเทศบาลเมืองนครพนม

(นายนิวัต เจียวิริยบุญญา)

นายกเทศมนตรีเมืองนครพนม

24 มี.ค. 2563

- นายกเทศมนตรี
- รองนายกเทศมนตรี
- ปลัดเทศบาล
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้อำนวยการกอง

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
 สำนักงานปลัดเทศบาล
 ถนนวิไล 16 ม.ค. 2563

เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์
 สำนัก/กอง: สำนักปลัดเทศบาล
 รับเลขที่: 125
 เมื่อวันที่: 15 มี.ค. 2563
 เวลา: 10.10

ส.ป.
 ส.น.
 ส.อ.
 ส.ก.
 ส.ค.



คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

ที่ รศรบ. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์

สำนักปลัดเทศบาล
 รับเลขที่: 125
 เมื่อวันที่: 15 มี.ค. 2563

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๔๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกระบบราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
 ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
 เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

เรียน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ / (นางสาวเสาวลักษณ์ วัจกุลสิทธิ์)

ขอแสดงความนับถือ

สำเนาถูกต้อง

- เพื่อโปรดทราบ

มี ทรัพย์สินทางปัญญา / (นางสาวเสาวลักษณ์ วัจกุลสิทธิ์)
 พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๔๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ ไทศลกิตติอินทร)
 สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะบดีคณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - เพื่อไม่เปิดเผยรายละเอียด

นางสาวเสาวลักษณ์ วัจกุลสิทธิ์
 คณะบดีคณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์

นายนิกร แคมแก้ว
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวเสาวลักษณ์ วัจกุลสิทธิ์)
 เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

16 มี.ค. 2563

นายนิกร แคมแก้ว
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

นางสาวเสาวลักษณ์ วัจกุลสิทธิ์
 คณะบดีคณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์

๑๕ มี.ค. ๒๕๖๓

นายจรัสวัฒน์ บุญเพิ่ม
 นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

17 มี.ค. ๒๕๖๓

คณะรัฐมนตรีและรัฐประศาสนศาสตร์
 โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๔
 โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๙๓๑

(นายจรัสวัฒน์ บุญเพิ่ม)
 นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์

ที่
๑๖๖/๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	
เลขที่รับ: ๒๐๒	วันที่ 15 มี.ค. ๒๕๖๒
<input checked="" type="radio"/> บริหาร	<input type="radio"/> กองคลัง
<input checked="" type="radio"/> สำนักปลัดองค์การบริหาร	<input type="radio"/> กองช่าง
<input type="radio"/> กองกิจการสภา	<input type="radio"/> กองการศึกษา
<input type="radio"/> กองแผนงาน	<input type="radio"/> กองพัสดุ
<input type="radio"/> หน่วยตรวจสอบภายใน	<input type="radio"/> กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต



ที่ รศป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกลสกิจดีอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ท่าปัดคอง
เมืองราชภัฏมหาสารคาม
17 ม.ค. 2563

๒๖๙ ๐๙.๑๕
17 ม.ค. 2563



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ 71 7 ม.ค. 2563 (๑:๔๑)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อผู้วิจัย
- ม. กวีวิภา มงคลวิมล
รศ๐๒ ๓๓๓ ไร่ ๑๖๖ ๑๖๖
ไปรษณีย์รับ ส่ง เลข 31๓
- 1๖๖๑๖ ๑๖๖
ติดต่อ ๑๖๖ ๑๖๖
17 ม.ค. ๒๕๖๓

ขอแสดงความนับถือ
(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อผู้แทน
✓ เพื่อไปขอข้อมูล
✓ เพื่อโปรดพิจารณา
- ๑๖๖๑๖๑๖๑๖

๑๖ ม.ค. ๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๓

นางสายพันธ์ ภิรมย์กิจ
ไปรษณีย์ ๑๖๖๑๖๑๖๑๖
นายกเทศมนตรีเมืองมหาสารคาม

สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองหาร
เลขที่ Ab
วันที่ - 7 ส.ค. 2563
เวลา 09.40



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายก อบจ.มหาสารคาม

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นายก อบจ.มหาสารคาม

- เพื่อไปศึกษา ขอแสดงความนับถือ

- ส.ราชภัฏมหาสารคาม

รศ.อนุชิตา ใจดี (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

รวบรวมข้อมูลวิจัย กลุ่มนำออก
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

3 กลุ่ม ๑๖-๓๐๘ ๑๖๗ ๑ ๓๐๓๓

๕ ๑๖๓๐ ๓. ๑๖.๓๐๓๓

ศ.ดร.
- เห็นความเหมาะสม
รวบรวมข้อมูล

นายสมชัย ไชยเดช
นายก อบจ.มหาสารคาม

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

นางสาวศศิภิญญา วาจากุทธิ์
หัวหน้าฝ่ายธุรการ
๗ ส.ค. ๒๓

เทศบาลตำบลนครพนม

ตำนานปลัด/.....

กองคลัง/.....

กองช่าง/.....

เทศบาลตำบลนครพนม

เลขที่.....

๘-๓-๖๓



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

ที่ รศรบ. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นางสาวกัญญา ศรีภานุรักษ์

ด้วย พระพลาก อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

นางสาวกัญญา ศรีภานุรักษ์ (นางสาวกัญญา ศรีภานุรักษ์)
หัวหน้าฝ่ายธุรการ
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

13 พ.ย. ๖๒

8/๑๑-๑๑/๖๓

นางสาวกัญญา ศรีภานุรักษ์



ที่ รอ ๘๙๔๐๑/๒๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ
อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อ้างถึง หนังสือคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๓ ชุด

ตามหนังสืออ้างถึง พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”
จำนวน ๓ ชุด เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ ได้ดำเนินการกรอกข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
จำนวน ๓ ชุด เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(นายวินัย โมฆรัตน์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ

สำนักปลัด (งานบริหารงานบุคคล)

โทร/โทรสาร ๐-๔๓๐-๓๐๔๘๘, ๐-๖๕๕๔๖-๒๕๕

Website : www.sanchart.go.th

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง
เลขที่รับ ๒๕ / ๒๕๖๓
วันที่ ๑๖ / ๙ / ๖๓
เวลา ๘.๓๐ น.



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณา

ควรแจ้ง.....

.....

เรียน ผอ. อบต

ขอแสดงความนับถือ

- อ. ราชภัฏมหาสารคาม ๑๑/๖๓๐๐๓๓๓๓

ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เมื่อ ๑๖/๙/๖๓

ณ สถานศึกษาในท้องถิ่น

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

- เมื่อไปตรวจ

๑๖/๙/๖๓

นางสาว (นาง)
ผู้อำนวยการ
โรงเรียน.....

(นายชาญณรงค์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาง

นาง
- ในรตปัด และนักวิชาการศึกษา
เป็นผู้สอน อ.ม.

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

(นางสาว.....)
.....

เทศบาลตำบลผักแว่น
เลขรับที่ 133
ลงวันที่ 15 / 04 / 63
เวลา 08:35 น.



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลผักแว่น

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

- เรียน นายก ทศ. ผักแว่น ขอแสดงความนับถือ
- ขอแสดงวิสัยทัศน์ของข้าพเจ้า
- วัตถุประสงค์การวิจัย
- ขอบเขตการวิจัย
- วิธีการวิจัย
- อภิปรายผล

นายชินชนะ พิริยะธนกุล
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ศาสตราจารย์ ดร. เวียงสมุทร (ประสิทธิ์ เวียงสมุทร) ปลัดเทศบาล

นายเอ็ม นพนิยม นายกเทศมนตรีตำบลผักแว่น



ที่ รอ ๕๕๐๐๑/๒๗

สำนักงานเทศบาลตำบลดงสิงห์
อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
๕๕๐๐๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งคืนแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


อ้างถึง หนังสือคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

ตามที่อ้างถึง คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ได้มีหนังสือเรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลดงสิงห์ เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” นั้น

เทศบาลตำบลดงสิงห์พิจารณาดำเนินการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรส่งคืนแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


(นายประจวบ พรสวัสดิ์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลดงสิงห์ รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลดงสิงห์

สำนักปลัด

โทรศัพท์ ๐-๔๓๖๕-๖๒๘๘

โทรสาร ๐-๔๓๖๕-๖๒๘๙

เทศบาลตำบลสีแก้ว
เลขที่รับ 747
วันที่ 14 ต.ค. 2563
เวลา 14.56 น.



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

<input checked="" type="checkbox"/> สำนักงาน
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐
<input type="checkbox"/> กองการศึกษาศึกษา
15/10/63

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลสีแก้ว

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

นายกเทศมนตรีเทศบาลสีแก้ว

ขอแสดงความนับถือ

ไปรษณีย์

ดร. ศิวาภรณ์

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

รองนายกเทศมนตรีเทศบาลสีแก้ว

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

15.10.63

นายกเทศมนตรีเทศบาลสีแก้ว

นายกเทศมนตรีเทศบาลสีแก้ว

15 W.A. 63

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่
เลขที่รับ ๐๓๐
วันที่ 10 ต.ค. 2563
เวลา



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ร.ศ. น. นงนภ คณ. อ.บ.ใหญ่

ดร.จงรัก อดิเรกกุล
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

นางสาว น. นงนภ

ขอแสดงความนับถือ

๐๐๐๐

(รองศาสตราจารย์ ดร.จงรัก อดิเรกกุล)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(นางจิรลดา จินฉุข)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายสงวน ทรัพย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่

น.น.
ดร.จงรัก อดิเรกกุล
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๕๓๗๒-๓๕๕๔
โทรศัพท์ ๐-๕๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๓

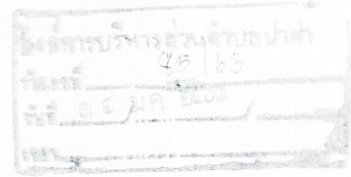
14 ต.ค. 63

(นายอำนาจ ไชยสวน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่

(นายทองหลด ม่วงภักดิ์)

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา



ที่ รศรบ. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน นาย ก. อนุพันธ์

ขอแสดงความนับถือ

- คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวม
ข้อมูลวิจัย

- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

นายทศพล พลเยี่ยม
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าฝาง

(นางสาวปภาดา ชาญชัย)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๓๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๓๒-๒๑๑๙ ต่อ ๗๓๓

นางกัญฉิณี อนุพันธ์
คณบดีคณะรัฐศาสตร์

นายประเวศ ใจความดี
คณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน ท่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

வேள. தானவரக அபக.மதாஸர்காம. ขอแสดงความนับถือ

- พระพลากร อนุพันธ์ นักศึกษา ป.เอก.

รวม.ขอขยงวตเก็บข้อมูลวิจัย (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารอปท"

- เนติพงษ์ ฐิตินันท์

นายหมวดเอก
(ดร. เนติพงษ์ ฐิตินันท์)
ผิง. เลขาธิการนายก อบจ.มค.

- อหุจ เต
- ใตวท ร่มมณ

(รศ.นพ.วิรัช ธนสีแก้ว)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

เบอร์ติดต่อ พานศากา 084-9869052

องค์การส่วนงานต้นตอเลขที่
เลขที่ 000145
17 ม.ค. 2563
เวลา 09.00



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน ผอ.ภาควิชาการศึกษาระดับปริญญาโท

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาวิชาการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวศิริพร ดิวังคำจันทร์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ขอแสดงความนับถือ
(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

นางสาวศิริพร ดิวังคำจันทร์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

(นายบุญเสริม ตาละซอน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเก่า

- ท่อทราน
- เห็นควรสั่งการให้
- สำนักปลัดดำเนินการ
 - งานป้องกันดำเนินการ
 - กองคลังดำเนินการ
 - งานพัสดุดำเนินการ
 - กองช่างดำเนินการ
 - กองสาธารณสุขดำเนินการ
 - กองทุนสุขภาพดำเนินการ
 - กองการศึกษาดำเนินการ
 - กองสวัสดิการสังคมดำเนินการ
 - กองส่งเสริมการเกษตรดำเนินการ
 - อื่นๆ.....

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองพัสดุ
- กองสาธารณสุข
- กองการศึกษา
- กองวิชาการ
- กองสวัสดิการ

ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒



เทศบาลตำบลัญญา
 116 63
 วันที่ ๑๕/ม.ค./๒๕๖๓
 เวลา: น.

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นางก.โกศลเมธีรัตน์

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
 ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
 เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

๑ วัน คณะวิจัยและผู้วิจัย

๑๑ มิ.ย. ๒๐๒๕ นายวิชาญ อนุพันธ์ (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

๒๐ มิ.ย. ๒๐๒๕ นายวิชาญ อนุพันธ์ (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)

๒๐ มิ.ย. ๒๐๒๕ นายวิชาญ อนุพันธ์

นางสาวสุภาวรัตน์ ทรพร้อม

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
 โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๓
 (นางวิชาญ อนุพันธ์)

เรียน นายเทศมนตรี เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

นายสุวิชัย นาทองไชย
ปลัดเทศบาลตำบลัญญา

นายประคิษฐ์ ปัญญา
 นายกเทศมนตรีตำบลัญญา

199 สำนักวิชาเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 วันที่ 22-01-62
 สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
 กองการศึกษา กองสาธารณสุข



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ท่านนายกเทศมนตรีตำบลท่าคันโท

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ใน หน้าสำนักปลัด

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดทราบ

คณะรัฐศาสตร์ ม.มหาสารคาม
ขอฝากในพิธีวิจัยนี้
รวบรวมข้อมูลวิจัย

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(นายอนุรักษ์ สีหะวงษ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสุรรัตน์ ปริจำรัส)

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๓

...
 ...
 ...
 กองสายวิชาและสิ่งแวดลอม
 กองท่าง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 เลขที่รับ 53
 วันที่ 10 มิ.ย. 63
 เวลา 13:45



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นางสาวเกศมณี เกตุมาลย์ มจร ๖๖๖

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
 ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
 เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
 มา ณ โอกาสนี้

ที่นี้ สุพจน์ เกตุมาลย์
 - เพื่อไปรุดราชการ

ขอแสดงความนับถือ

- นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ มจร. ๖๖๖ (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
 ขออนุญาตนำทีมเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 เพื่อการวิจัย เรื่อง จริยธรรมทาง
 การเมืองของผู้นำบริหาร อบต.

10 มิ.ย. 63

(นางสาวเกศมณี เกตุมาลย์)
 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
 10/6/63

13 มิ.ย. 63

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
 โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

(นางสาวกานดา กานตร)
 ปลัดเทศบาลตำบลร่องคำ
 13 มิ.ย. ๒๕๖3

Kis

เทศบาลตำบลคลัง
เลขที่ป. 01
วันที่ 18 Nov
เวลา 00.00 น.



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี เทศบาลคลัง

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

พร้อม ผอ.เทศบาลคลัง

ขอแสดงความนับถือ

ท.ธ.๑

รศ.ดร.สุภาวดี รุ่งเรือง (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

พร้อม ผอ.เทศบาลคลัง

(นายอนันต์ ชรรณเกษร)
ปลัดเทศบาลตำบลคลัง

เพื่อแจ้งทราบ
อ.ธ.ด.๒๓

- ผอ.เทศบาลคลัง

- ผอ.เทศบาลคลัง

พร้อม ผอ.เทศบาลคลัง

พร้อม ผอ.เทศบาลคลัง

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

(นายดิเรกพันธ์ เข็มศรีคง)
รองนายกเทศมนตรีตำบลคลัง รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลคลัง

เทศบาลตำบลสามโคก
เลขที่รับ.....๑๑ / ๒๕๖๒
วันที่.....๑๗ / ๑๑ / ๒๕๖๒
เวลา.....๑๕:๓๐ น.



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียนนายกเทศมนตรีตำบลสามโคก.....

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกลสภิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองสาธารณสุข
- กองศึกษา

Handwritten signature and date:
๑๓ ม.ค. ๖๓

เขตตามตบวงเลข
เลขที่ 115/63
วันที่ 13 มค 63
ณ 15.20



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

ที่ รศรบ. ๐๒๐๕/๒๕๖๒
13 ม.ค. 63

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นางเอกทิศา มณีศรี ต.อ.มหาสารคาม

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

Handwritten notes:
ได้มี พ.ร.บ. ๒๕๖๒ / ปลัดเทศบาล
- ได้มี ส.ราชภัฏมหาสารคาม
ขออนุญาตให้พระพลากร อนุพันธ์
เข้าเก็บข้อมูลของ อบต.บ้านดอน
อำเภอนิคมพัฒนา 13 ม.ค. 63
- เมื่อไปตรวจตาม

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑๑
13 ม.ค. 63

Signature and stamp:
นายกiewicz ประเสริฐสรศักดิ์
ปลัดเทศบาลตำบลบางพลี
ตามเสนอ
นางชัชวาลย์ ศรีจันทร์
รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลบางพลี



12
14. ๑๙. ๖๓
1๕. ๓๐ ๒๕



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

๒๗.
14 ๓๑ 63
15 30

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน ผอ.กองกิจการนิสิต สอนวิชาคอมพิวเตอร์

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

๒๕๖๒ ๑๓ ๑๓ ฟ้าฟ้า

ขอแสดงความนับถือ
- นายอภิสิทธิ์พรหมศรี ๐๐๐๐๐๐๐๐
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต (รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
รวมรวมข้อมูลวิจัย
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

- ฝ่ายปกครอง
14 ๑๐ ๖๓

- 14 ๑๐ ๖๓
- 14 ๑๐ ๖๓
14 ๑๐ ๖๓

(นายสมทิ พระมาศย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าฟ้า

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รอ ๕๗๙๐๑/๕๗

สำนักงานเทศบาลตำบลโพนเมือง
อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
๕๕๑๖๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อ้างถึง หนังสือ ที่ รศรป.๐๒๐๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ตามที่ พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” และขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อนั้น

เทศบาลตำบลโพนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด อนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด รายละเอียดเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(นายขวัญชัย กุลสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนเมือง

สำนักปลัด

โทร. ๐๔๓-๖๕๙๒๒๓

โทรสาร. ๐๔๓-๖๕๙๒๒๓

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง
เลขที่รับ 268
วันที่ ๒๗ ม.ค. ๒๕๖๒
ผู้รับ
<input checked="" type="checkbox"/> สำนักงานปลัด <input type="checkbox"/> กองคลัง
<input checked="" type="checkbox"/> กองช่าง <input type="checkbox"/>



ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๔๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน นายก อบต.บ้านฝาง

เพื่อโปรด พรพ
เห็นควร WA
นางสาวอนุชชกคา สวรรณบตว
เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

- นันทพร หงษ์มณี

นันทพร หงษ์มณี
(นายประพันธ์ เพิ่มพูล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒๗ ม.ค. ๖๒

นันทพร หงษ์มณี
นางสาวอนุชชกคา สวรรณบตว
เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

- อ. ช่าง
- พ.อ. ช่าง

คาบตำรวจ
(พิทักษ์ ต่อยอด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง
๒๗ ม.ค. ๖๒

ผู้รับมีมติ
กองส่งเสริม
กองช่าง
กองการศึกษา
กองวิชาการและแผนงาน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองวิชาการและแผนงาน
เทศบาลตำบลหนองญาติ
เลขที่ทะเบียนรับ ๙๗
วันที่ ๒๗ มี.ค.
เวลา.....ผู้รับ

เทศบาลตำบลหนองญาติ
เลขที่ทะเบียนรับ ๒๙๗
วันที่ ๒๗ มี.ค. ๖๓
เวลา ๑๒.๐๐ น. ผู้รับ

ที่ รศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองญาติ

ด้วย พระพลากร อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๖๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองญาติ
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
น. พงษ์ภูมิมาศาราม ๗๐๐ หมู่ ๓ ใน
ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
๐๘๘๓๓
๒๗/๓/๖๓

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(นางประภาภรณ์ ศรีทิน)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

(นายชวินนทร์ บรรเทึงศักดิ์ศิริ)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองญาติ

(นายกิตติวัฒน์ ศรีพระจันทร์)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองญาติ

WE

ศึกษานิเทศน์

ศึกษานิเทศน์

ที่ ศรป. ๐๒๐๕/๒๕๖๒

ป. นพท.๒



ที่ทำการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เลขที่รับ: ๘๒๕

วันที่: ๑๕ ก.พ. ๖๓

เวลา: ๒๐.๕๑ น.

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๒

ถ้าไม่ปัด

เลขที่รับ: ๒๑๗

วันที่: ๑๗ ก.พ. ๖๓

เวลา: ๐๘:๐๐ น.

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน นางนงนิจภัทรภักดิ์ ธีรประภา

ด้วย พระพลการ อนุพันธ์ รหัสประจำตัว ๕๘๙๒๒๐๙๐๑๒๑ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนิน
ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

เรียน พระพลการ อนุพันธ์

- ด่วนรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
- ม.ราชภัฏมหาสารคาม ๗๐๐บุรีรัมย์
- ไลน์ผู้วิจัยเข้าเก็บรวม รวบรวมข้อมูลวิจัย
- เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่ทำการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผอ. กิ่งแก้ว งามจิตต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพท.๒

14 ก.พ. ๖๓

เรียน นงนิจภัทรภักดิ์ ธีรประภา

เพื่อโปรดพิจารณา ขออนุญาตให้

บุคคลภายนอกเข้าเก็บข้อมูลวิจัย

๗๖

๑๖ กุมภาพันธ์

๑๘ ก.พ. ๖๓

จาก
๑๘ ก.พ. ๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการทำวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ข.1 สัมภาษณ์ นายวิทยา ภูโยสาร ปลัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์



ภาพที่ ข.2 สัมภาษณ์ นายวชิรารุท หนุยอด ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลดินดำ



ภาพที่ ข.3 สัมภาษณ์ นายวินัย โมชรัตน์ รองนายก ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ



ภาพที่ ข.4 สัมภาษณ์ นายทรงวุฒิ สุขกำเนิด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนชาติ



ภาพที่ ข.5 สัมภาษณ์ นายประจวบ พรสวัสดิ์ รองนายก รักษาการแทนนายก เทศมนตรีตำบลสิงห์



ภาพที่ ข.6 สัมภาษณ์ นายเยี่ยมเพชร พลเยี่ยม นายกเทศมนตรีตำบลนิเวศน์



ภาพที่ ข.7 สัมภาษณ์ นายพรประสิทธิ์ รัตนวิชัย ปลัดเทศบาลตำบลนิเวศน์



ภาพที่ ข.8 สัมภาษณ์ นายทองพูล แผงภักดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

พระพลากร อนุพันธ์, สัจญญา เคนาภูมิ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2563). จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 410 - 426.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พระพลากร อนุพันธ์
วันเกิด	4 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	เลขที่ 101 หมู่ที่ 3 ตำบลแสนชาติ อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 96 หมู่ที่ 1 ตำบลแสนชาติ อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง	ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557	พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2558	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2558	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พธ.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2564	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม