



คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่
อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

พีระพัฒน์ วงศ์สุวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



**PEOPLE'S EXPECTATIONS TOWARDS CHARACTERISTICS OF
ADMINISTRATORS AND COUNCILORS OF SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS: THE CASE STUDY OF MUANG
YAI SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN PHO SAI
DISTRICT IN UBON RATCHATHANI PROVINCE**

PERAPAT WONGSUWAN

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
MAJOR IN PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
YEAR 2011
COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY**



ใบรับรองการก้านค้านวัตกรรม
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์

เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้จัด นายพีระพัฒน์ วงศ์สุวรรณ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.เสกสรรค์ นิสัยกล้า)

..... กรรมการ
(ดร.ศรัณย์ สุดใจ)

..... กรรมการ
(ดร.อรทัย เลี้ยงจินดาภาวรรณ)

..... รักษาการแทนคณบดี
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกุล)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีการศึกษา 2554

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ นิสัยกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดียิ่งในเรื่องความวิริยะ อุดมสาหะและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอบคุณผู้นำห้องเรียน กลุ่มอาชีพ おすม. และประชาชนในตำบลล่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะรัฐศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสารบทความต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และนำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนเพื่อนบ้านศึกษารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่นที่ 6 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและประสานงานเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์อันเพิ่มนิยองงานค้นคว้าวิจัยฉบับนี้ มอบให้เป็นเครื่องบูชา พระคุณ庇คามารดา ครูนาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

(นายพีระพัฒน์ วงศ์สุวรรณ)

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

โดย : พิรพัฒน์ วงศ์สุวรรณ

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์

ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร.สกสระ นิสัยกล้า

ศัพท์สำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ความคาดหวัง

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานีครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงประมานเป็นหลักและเสริมเชิงคุณภาพในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อค้นหาคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังในตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ที่มีสิทธิเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 300 คน โดยสุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และความแปรปรวนของประชากร t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า

(1) คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 3.78$ ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.18$ รองลงมา คือ 1) ด้านสมรรถนะ $\bar{X} = 4.06$ 2) ด้านความสำเร็จ $\bar{X} = 3.85$ 4) ด้านสังคม $\bar{X} = 3.80$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ $\bar{X} = 3.04$

(2) เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ และวารสารสื่อสิ่งพิมพ์ อื่นๆ กันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากโทรศัพท์มือถือ ผลการวิเคราะห์พบว่ามีความผูกพันที่รับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากโทรศัพท์มือถือมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าลักษณะการมีส่วนร่วมทางกิจกรรมทางสังคมและทางการเมืองที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

TITLE	: PEOPLE'S EXPECTATIONS TOWARDS CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS AND COUNCILORS OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS: THE CASE STUDY OF MUANG YAI SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN PHO SAI DISTRICT IN UBON RATCHATHANI PROVINCE
BY	: PERAPAT WONGSUWAN
DEGREE	: MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
MAJOR	: PUBLIC ADMINISTRATION
CHAIR	: SEKSAN NITSAIKLA, Ph.D.
KEYWORDS	: CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS / SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS / EXPECTATION

The study of people's expectations towards characteristics of administrators and councilors of sub-district administrative organizations, the case study of Muang Yai sub-district administrative organization in Pho Sai district in Ubon Ratchathani province, mainly employed quantitative methodology and applied some qualitative methodology. This study aimed to 1) find the expected characteristics of administrators and councilors in Muang Yai sub-district, Pho Sai district in Ubon Ratchathani province. 2) factors influencing people's attitudes towards characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization. The sample representatives were a total of 300 people, chosen by Krejcie and Morgan. Survey questionnaires, content validity checked, regarding the expected characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization were employed for data collection. Additionally, descriptive statistics such as percentage, average, Standard Deviation (SD), t-test, F-test, and Least Significant Difference (LSD) were applied for data analysis.

The findings found in this study were indicated as follows:

- (1) In overall perspectives, the expected characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization were in the high level ($\bar{X} = 3.78$), indicating that

administrators and councilors of the sub-district organization were satisfied with the characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization. Considering each factor, it was noticed that people's expectations were the characteristics of local politicians who adhered to virtues and ethics ($\bar{X} = 4.18$), competency ($\bar{X} = 4.06$), accomplishment ($\bar{X} = 3.85$), society ($\bar{X} = 3.80$), and supportive competency ($\bar{X} = 3.04$), respectively.

(2) In accordance with hypothesis testing, people with different personal statuses held similar expectations towards the characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization, the statistical significance at 0.05.

(3) People who perceived information via newspapers, radio channels, journals, and other printing media expressed similar expectations towards the characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization, excluding people who perceived information via televisions. According to data analysis, it was demonstrated that people who perceived information via televisions showed dissimilar expectations towards the characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization, the statistical significance at 0.05.

(4) Regarding data analysis, it was demonstrated that people who took different participations in societal and political activities held different expectations towards the characteristics of administrators and councilors of the sub-district organization, the statistical significance at 0.05.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	กน
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ภ
บทที่	กท
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตในการศึกษาวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเรื่องการปกรองห้องถิน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่	11
2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ	16
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง	25
2.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและสมาชิกของ องค์กรปกรองส่วนห้องถิน	31
2.6 วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.7 ครอบแนวคิดในการวิจัย	36
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล	37
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง	43
4.3 การทดสอบสมมติฐาน	54
4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถาม	87
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	90
5.2 อภิปรายผล	96
5.3 ข้อเสนอแนะ	97
เอกสารอ้างอิง	98
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102
ข แบบสัมภาษณ์	109
ประวัติผู้วิจัย	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style	20
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล	41
4.2 จำนวนและค่าร้อยละเรื่องการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน	43
4.3 จำนวนและค่าร้อยละเรื่องการเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และการรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	44
4.4 จำนวนและค่าร้อยละการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง	46
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะ	47
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านความสำเร็จ	48
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	49
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านคุณลักษณะด้านสังคม	51
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	52
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกเป็นรายด้าน	53
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ	56
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ	57
4.13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอายุ	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอายุ เป็นรายคู่	59
4.15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอาชีพ	60
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามสถานภาพด้านการศึกษา	61
4.17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา	62
4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่	63
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง	65
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวิทยุ	66
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้าน โทรทัศน์	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์	68
4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านโทรศัพท์	69
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์	70
4.25 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์	71
4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านหนังสือพิมพ์	72
4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ	73
4.28 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ	74
4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ	75
4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมประชุม กับองค์กรปีครองส่วนท้องถิ่น	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	77
4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	79
4.33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	80
4.34 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	81
4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	82
4.36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	84
4.37 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	84
4.38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเคยเป็นสมาชิก พรรดาการเมือง	86
5.1 ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานหลักที่ 1	94
5.2 ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานหลักที่ 2	95
5.3 ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานหลักที่ 3	96

สารบัญภาพ

ตารางที่

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 ได้กำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนาณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณูปะภรณ์และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ท้องถิ่นโดยมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับลงประชามติ พ.ศ. 2550 โดยให้สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งและให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ในปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นกำลังเป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนทั่วไปให้ความสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมาก โดยเฉพาะประชาชนในท้องถิ่น ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเนื่องจากเห็นว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ได้รวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพการณ์และทันเหตุการณ์ ประชาชนสามารถได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี การปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่ง คือการให้บริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่ประชาชน ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่ และส่งเสริมพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่ มีความสุขภาพดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (โภวิทย์ พวงงาม, 2544)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นโดยหมู่บ้านในเขตตำบล ซึ่งหมายประเทศประสบความสำเร็จในการปกครองในรูป “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทย องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตตำบลซึ่งประกอบไปด้วยหมู่บ้านที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2539 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2553) เป็นเวลา 15 ปี ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเมือง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายข้าราชการประจำได้แก่ นักบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วน

คำบนนี้ ผู้บริหารซึ่งมีความสำคัญอย่างมากที่จะต้องทำหน้าที่ควบคุม คุ้มครองพิเศษ เป็นตัวแทนขององค์กร และประชาชนที่จะต้องทำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นผู้ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสามารถ มีความรอบรู้ สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะของความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่มีความสามารถในการสกัดจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติในลั่งที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ต้องการ รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสภาพและความแตกต่างของมนุษย์มีความสามารถในการจูงใจและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและความสามารถในการแสดงพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และขับช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องรับรู้ ว่าอะไร คือความสำคัญให้กับความเป็นจริงขององค์การ ซึ่งช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาระการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548:3)

จากสภาพของชุมชนในขณะนี้ยังต้องมีการพัฒนาอีกหลายด้านที่จะส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ประชาชนเกิดความผาสุก และมีความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เพราะทราบปัญหาและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ด้วยการกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ต้องดูแลประชาชนแทนรัฐบาลกลาง ซึ่งจะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีลักษณะที่เหมาะสมสมอดคลึงกับสภาพความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้นในชุมชน จึงจะส่งผลต่อการบริหารเป็นไปด้วยความราบรื่น และบรรลุผลตามที่ต้องการได้เนื่องจากคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้บริหารเป็นสิ่งที่เกือบถูกกำหนดให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (เสริมศักดิ์ ชิชาลากรณ์, 2525 : 18 ; อ้างอิงจาก จักรพรรดิ ประเทศไทย) หากผู้บริหารมีลักษณะไม่เหมาะสมก็จะทำให้เกิดปัญหานำการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การมีลักษณะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ในตำแหน่งของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสถาบันตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ได้กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สถาบันองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นนักการเมืองท้องถิ่นที่ประชาชนได้ทำการคัดเลือกประชาชนในท้องถิ่นเข้ามาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับข้าราชการประชาชนในองค์การ

บริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ ก้าวหน้า ตามกระบวนการระเบอบ
ประชาธิบดีไทย

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ในเขต
อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่ 46 ตารางกิโลเมตร ได้ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ
จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 โดยครอบคลุม 15 หมู่บ้าน
ประชากรจำนวน 5,968 คน องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่มีคณะกรรมการบริหารท้องถิ่นประกอบด้วย
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารฝ่ายข้าราชการ
ประกอบด้วย นักบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนัก/หัวหน้าส่วน/ฝ่ายต่างๆ ตาม
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีอำนาจหน้าที่ ในการบริหารจัดการ
องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัด
อุบลราชธานี ตลอดระยะเวลาในการบริหารงานของคณะกรรมการผู้บริหารท้องถิ่นที่ผ่านมา ประชาชน
ส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ได้กล่าวถึง
การมีส่วนร่วมของประชาชนให้เข้ามายึดทบทวนหน้าที่ ในการร่างกฎหมาย (แผนพัฒนาสามปี 2553)
ในการดำเนินโครงการหรือกิจการของส่วนราชการที่มีผลกระทบต่อประชาชน เพื่อสร้างภาคีความ
ร่วมมือและเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบ โดยเฉพาะ
ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเวลาส่วนใหญ่เพื่อประกอบอาชีพ ทำให้
ประชาชนมองว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเรื่องไม่สำคัญจึงทำให้ขาดโอกาสใน
การแสดงความคิดเห็น ขาดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วม ที่มีต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า การ
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี เป็นองค์กรที่ใกล้ชิด
กับประชาชน และต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับส่วนราชการ และองค์กรเอกชนต่างๆ
ดังนั้นผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีบุคลิกลักษณะของการเป็นผู้นำ และ
มีความรอบรู้ในวิธีการบริหารงาน เข้าใจขั้นตอนการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของทาง
ราชการ รวมทั้งมีความเข้าใจในปัญหาของการประสานงาน การประสานความร่วมมือกับประชาชน
และพนักงานเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการและองค์กรเอกชนอื่นๆ หากผู้บริหารและสมาชิกองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลิกลักษณะตรงตามความต้องการของประชาชนแล้ว จะทำให้การ
บริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่ประชาชน
คาดหวังของผู้บริหารและสมาชิกสภาคองค์กรปกครองส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร
จังหวัดอุบลราชธานี ว่า ผู้บริหารและสมาชิกสภาคองค์กรปกครองส่วนตำบลม่วงใหญ่ควรมี

คุณลักษณะอย่างไร และคุณลักษณะแบบใดที่ประชาชนคาดหวัง ที่จะเลือกมาเป็นผู้นำในการพัฒนาบริหาร จัดการท้องถิ่นของตนเอง ผู้บริหารและสมาชิกสภากององค์กรปกครองส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ท้องถิ่นที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาการจัดการและบริหารราชการให้เป็นไปในทิศทางความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อค้นหาคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังในตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ลักษณะการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเมืองที่แตกต่างกันกับคุณลักษณะของผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง

1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

1.3.1 สมมุติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.3.2 สมมุติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีความถี่ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.3.3 สมมุติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีความถี่ของการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเมืองแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกของสถาบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง โดยศึกษารูปแบบการบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี นั้น ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้มุ่งศึกษาความคาดของประชาชนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านสมรรถนะ ด้านการมีจริยธรรมคุณธรรม ด้านความสำเร็จ ด้านสังคม และด้านสมรรถนะ เชิงอุปถัมภ์ การวิจัยมีผลต่อระดับความคาดหวังของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักการเมือง ท้องถิ่น

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากมีระยะเวลาที่จำกัด ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยด้านประชากร ไว้เฉพาะเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ กลุ่มประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งคือผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 5,968 คน จาก 15 หมู่บ้าน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง สำหรับคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ R.V. Krejcie & D.W. Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 361 คน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

1.5.1 ผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง

1.5.2 ผลการศึกษาวิจัยนี้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพและบทบาทของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ได้มากขึ้น

1.5.3 ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและสมาชิกสถาบันท้องถิ่นพัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้เป็นไปตามที่ประชาชนคาดหวัง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 ผลการศึกษาวิจัยนี้จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทัศนคติของประชาชน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ที่นี่หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้บริหาร หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล พฤติกรรมความรู้ความสามารถ ภูมิหลัง หรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นหรือลักษณะประจำตัวของผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ได้แก่ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ด้านสมรรถนะ ด้านการมีจริยธรรมคุณธรรม ด้านความสำเร็จ ด้านสังคม และด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความมีไหวพริบปฏิภาณ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น มีบุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือ น่าศรัทธา และอุทิศตนในการทำงาน

คุณลักษณะด้านสมรรถนะ หมายถึง มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและจิตวิทยาชุมชน มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รู้จักให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่น

คุณลักษณะด้านการมีจริยธรรมคุณธรรม หมายถึง มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความจริงใจต่อผู้อื่น

คุณลักษณะด้านความสำเร็จ หมายถึง ภูมิหลังที่ประชาชนให้ความสำคัญ ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทางการเมือง ความประพฤติ สถานะภาพของครอบครัว

คุณลักษณะด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนเมื่อเกิดเหตุไม่คาดฝัน ได้แก่ ด้านการเงิน การแยกจ่ายสิ่งของ ด้านสวัสดิการ

ประชาชน หมายถึง ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งคือผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ศึกษาระดับความต้องการบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่นี้เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่น
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่
- 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง
- 2.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.6 วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่น

2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

เพื่อจะได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นลักษณะสำคัญ น่าจะได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของนักวิชาการทางด้านการปกครองทั้งตะวันตกและของไทย เพื่อจะได้ทราบถึงคำนิยามของการปกครองท้องถิ่นมีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ร่นๆ ใจ คือ

สอนโวเล (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งหนึ่งโดยที่มีองค์การเกิดขึ้นทำหน้าที่ในการกำหนดเขตพื้นที่มีอำนาจในการบริหารจัดการงานด้านการคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินใจและมีสภากำนัลเป็นองค์การสำคัญขององค์กรนี้

คลาด (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้ให้ความหมายของคำว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ

ให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่พื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองคังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

ประธาน คงฤทธิ์ศึกษากร (2526) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองเป็นระบบราชการปกครองที่มีผลลัพธ์เนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนี้ จะเกิดองค์การทำงานที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งขึ้นโดยถูกควบคุมโดยรัฐแต่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

อุทัย หริษฐ์ (2523) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการกันเองเพื่อบำดดความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตน การบริหารท้องถิ่นมีการจัดการองค์การมีหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของทางรัฐบาลไม่ได้เฉพาะการปกครองของท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำขึ้นให้

2.1.2 องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

จากความหมายของนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ว่าต้นสามารถที่จะสรุปลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นได้ดังนี้

2.1.2.1 เป็นนิติบุคคลจัดตั้งขึ้นโดยวิธีการทางกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมาย ข้อบังคับให้ควบคุมตามนโยบายนั้นๆ

2.1.2.2 มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะกรรมการ จะต้องได้รับการคัดเลือกจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามาส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองของประชาชน เลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

2.1.2.3 มีอิสระในการปกครองตนเองสามารถใช้คุณภาพนิยมของตนเองในการปฏิบัติภารกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

2.1.2.4 มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี อากรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2.1.2.5 ยังอยู่ในความควบคุมของรัฐบาลกลาง เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นมาแล้วก็ยังอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาลกลาง เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชน โดยการมีส่วนร่วม

การมีอิสระในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีได้หมายความว่า มีอิสระเต็มที่แต่หมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมิใช่นั้นแล้วท้องถิ่นจะกล้ายเป็นอธิบดีไป ซึ่งนุ่งเปิดโอกาสสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเน้นการมีอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญคือประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

2.1.3 การกระจายอำนาจกับการปกครองท้องถิ่น

แนวความคิดในการปกครองท้องถิ่น ซึ่งยึดหลักการกระจายอำนาจนั้น วัตถุประสงค์ทั้งการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคง และความพากเพียรของประชาชน และหลักการประชาธิปไตยที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจก็คือ

2.1.3.1 การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่น จะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และความหวังแห่งต่อประชาธิชั้นอันจะมีต่อที่ตนอาศัยอยู่อันน่าจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมในการปกครองระบบประชาธิปไตยในที่สุด ประชาชนมีโฉก เลือกตั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และการเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้คุณลักษณะพิเศษที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น เกิดความคุ้นเคยมีความชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

2.1.3.2 การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง หัวใจการปกครองระบบประชาธิปไตยประการหนึ่งคือการปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองที่เกิดจากเบื้องบน การปกครองตน คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง นอกจากจะได้รับการเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบการบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่น จึงมักต้องฟังเสียงของประชาชนด้วยวิธีการทางประชาธิปไตย เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติ และให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอนซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกรักในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่นประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคและปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเอง (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, 2528 : 6-7) การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเองอย่างแท้จริงคือการกระจายอำนาจไปในระดับล่างสุดอันถือเป็นรากแก้วซึ่งเป็นการเสริมความสำคัญยิ่งของสนับสนุนการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย ความ

ล้มเหลวของระบบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบแต่องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือการขาดรากฐานในท้องถิ่น

2.1.3.3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลซึ่งเป็นหลักการกระจายอำนาจการ ปกครองท้องถิ่นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระจากรัฐบาลส่วนกลาง เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้ (ลิกิต ธีระเวศิน, 2527 : 53)

1) ประการแรก ภาระของรัฐบาลกลางมีอยู่ข้อเบกาวังขวางที่ยังนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีความความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

2) ประการที่สอง รัฐบาลกลางมิอาจดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้ทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นมีปัญหาและความต้องการแตกต่าง กันการแก้ปัญหาหรือการจัดการบริหาร โครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจได้กว่าผู้ซึ่งไม่ได้อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นได้มากที่สุด

3) ประการที่สาม กิจกรรมบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นและไม่เกี่ยวกับส่วนได้เสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่ให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินกิจการดังกล่าวเอง

ดังนั้น หากไม่มีองค์ประกอบของท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลกลางจะต้องรับผิดชอบภาระกิจการดำเนินการทุกอย่าง และไม่น่าจะสนใจตอบต่อความต้องการของท้องถิ่นใดๆ หรือไม่รวมทั้งยังจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นๆ หากได้จัดทำให้การปกครองท้องถิ่น เพื่อดำเนินการเองแล้ว ภาระของรัฐบาลจะมีหน้าที่แต่ควบคุมคุ้มครองเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรการในการดำเนินการยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญหรือโครงการใหญ่ๆ ระดับชาติที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมงานที่มอบหมายให้ท้องถิ่นทำให้รัฐบาลกลางมีความคล่องตัวมากขึ้น

2.1.3.4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนับสนุนความต้องการของท้องถิ่นตรง เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันออกไป การให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกต้องชัดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานก็ต้องเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอขอเรื่องอนุมัติยังส่วนหนึ่งอีกไป ท้องถิ่นจะบริหารงานได้เสรี ในท้องถิ่นเอง ไม่ต้องสืบเปลืองค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น (ประยุค ทรงยุทธ์, 2526)

2.1.3.5 การปักครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารประเทศในอนาคตผู้นำองค์การปักครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้งการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตนและฝึกฝนทักษะทางการบริหารในท้องถิ่นอีกด้วย (วิทยา นาภาศิริกุลกิจ, 2519 : 22-23)

2.1.3.6 การปักครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปักครองส่วนท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทแบบที่ผ่านมา ยังมีอุปสรรคสำคัญอย่างหนึ่งคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนี้จะต้องมาจากการเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้ความร่วมแรงร่วมใจซึ่งโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปักครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากกระบวนการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิใช่นั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นแบบบินยืนไห แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับกลายเป็นผลในทางลบต่อการพัฒนาประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทำให้เกิดลักษณะการพึ่งพาตนเอง อันเป็นผลในทางลบต่อการพัฒนาประชาธิปไตย การกระจายอำนาจทำให้เกิดลักษณะการพึ่งพาตนเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตย (ลิขิต ธีรวศิน, 2527 : 4)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่

2.2.1 ความหมายของบทบาท

คำว่า “บทบาท” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวาง

Fred W.Riggs (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้เสนอบทบาทของนักบริหารงานพัฒนาความสามารถและความต่อไปนี้

(1) บทบาทนักการเมือง หมายถึง เป็นได้ทั้งผู้นำ เป็นครู และเป็นตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งอำนาจหน้าที่ บุคลิกภาพ และความสามารถในการนำประชาชน

(2) บทบาทผู้ประกอบการ หมายถึง เป็นผู้เริ่มและมีบทบาทอย่างมากในทางเศรษฐกิจ จะต้องเป็นนักวางแผนและทำโครงการได้

(3) บทบาทนักบริหารธุรกิจ หมายถึง เมื่อทำโครงการขึ้นมาแล้วนักบริหารงานพัฒนาจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุมให้โครงการดำเนินไปตามวิธีและกระบวนการที่มีอยู่ จนบรรลุผลสำเร็จ และยังจะต้องติดต่อหาตลาด แหล่งเงินทุน ทำการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และเป็นผู้ติดตอกับองค์กรภายนอกด้วย

(4) บทบาทนักวางแผน โดยทำหน้าที่สำคัญด้านวางแผน คือ การแบ่งสรรความพยายาม และทรัพยากร ระหว่างทางเลือกต่างๆ

(5) บทบาทผู้ใช้อำนาจและผู้แจกจ่าย เกี่ยวกับกับตำแหน่งบริหาร ผู้บริหารงาน พัฒนาจะสามารถแบ่งสรรศรัมภุกิจแจกจ่ายแก่ประชาชนได้ ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากโดยปกติในประเทศกำลังพัฒนาการแบ่งสรรทรัพยากรมักเป็นเรื่องส่วนตัวมากจึงมีแนวโน้มไปสู่ความไม่เป็นเรื่องส่วนตัว จะเป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการ กับเป้าหมาย อย่างมีเหตุผลและเข้าไปสู่เรื่องของประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจมากขึ้น

Szilagyi (ข้างต้นจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้สรุปการศึกษาของ Mintzberg เกี่ยวกับบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารไว้ 3 บทบาท คือ

(1) บทบาทระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่

(1.1) บทบาทเป็นผู้แทนของกิจการ หมายถึง ผู้บริหารปกติที่ทำงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามสถานภาพทางสังคม โดยทั่วไป เช่น การต้อนรับแขก การลงนามในหนังสือของผู้บริหารทั่วๆ ไปนั่นเอง

(1.2) บทบาทเป็นผู้นำ หมายถึง สามารถโน้มน้าว ชักจูง อำนวยการและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้

(1.3) บทบาทเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ หมายถึง การสร้างเครือข่ายติดต่อสัมพันธ์กับภายนอกหน่วย รวมทั้งการติดต่อสื่อสาร เช่น การพูดคุยกับองค์กรภายนอกหน่วย การพบปะปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น

(2) บทบาทด้านข้อมูล ประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ

(2.1) บทบาทผู้คีย์ติดตามข้อมูล หมายถึง เป็นผู้ตรวจสอบและรับข้อมูลที่ยังไม่เข้าใจทั้งภายในองค์กรและสภาพแวดล้อม ได้แก่ การติดตามสภาพการณ์ต่างๆ รายงานสิ่งที่เกิดขึ้นและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น วางแผนกลยุทธ์ในการแบ่งขันกับองค์กรอื่นๆ เป็นต้น

(2.2) บทบาทผู้เผยแพร่หรือถ่ายทอดข้อมูล หมายถึง การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรให้แก่สมาชิกได้รับทราบ ได้แก่ การแจ้งอย่างเป็นทางการ แจ้งส่วนตัวหรือโทรศัพท์

(2.3) บทบาทเป็นโฆษณา หมายถึง เป็นผู้ให้ข้อมูลกับบุคคลภายนอกองค์กร เกี่ยวกับแผนนโยบาย การปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่ การประชุมชี้แจง การแตลงข่าว เป็นต้น

(3) บทบาทด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

(4) เป็นผู้แทนเจ้าต่อรอง หมายถึง เป็นผู้สามารถที่จะเป็นตัวแทนในการตกลงและการเจรจาเกี่ยวกับผลประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ การเจรจาการค้า การตลาดราคา

พัชนี วรกริน (2522 : 25) ได้จำแนกองค์ประกอบของบทบาท ดังนี้

(1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท ได้แก่ บทบาทที่เมี้ยดแต่จะขาดหายไป หรือ ไม่ได้แสดงบทบาทนี้ ก็ไม่ทำให้บทบาทที่ต้องการผิดไป

(2) ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อบบทบาทและจะขาดมิได้ ได้แก่ บทบาทที่สำคัญ ถ้าขาดส่วนนี้แล้วจะทำให้บทบาทของตำแหน่งผิดไป

(3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับกำหนดให้กระทำหรือปฏิบัติ (Legislative Attributes) ถ้าบุคคลที่สวมบทบาทตามตำแหน่งไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ปรากฏอย่างชัดแจ้ง ก็ถือว่าบุคคลนั้น ไม่ได้แสดงในบทบาทนั้นๆ

ทิพยา สุวรรณชฎา (2527 : 18) ได้สรุปฐานะตำแหน่งและบทบาททางสังคมไว้ดังนี้

(1) มีฐานะตำแหน่งอยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนตัวคนจะเข้าไปครอง

(2) มีบทบาทที่ควรจะเป็น ประจำอยู่ในแต่ละตำแหน่ง

(3) วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งสำคัญ ในการกำหนดฐานะตำแหน่งและบทบาทที่ควรจะเป็น

(4) การที่คนเราจะทราบถึงฐานะตำแหน่งและบทบาทนั้น ได้มาจากสังคมการณ์ ในสังคม

(5) บทบาทที่ควรจะเป็นต้นไม้แน่นอนเสมอว่าจะเหมือนกับพฤติกรรมนั้นๆ ของคนที่ครองฐานะตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริงๆ นั้นเป็นผลของปฏิกริยาของคนที่ครองฐานะตำแหน่งที่มีบทบาทที่ควรจะเป็น บุคลิกภาพของตนเอง และบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามาร่วมในพฤติกรรมและเครื่องกระตุ้น(Stimulus) ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

ส่วน สิทธิเดิศอรุณ และคณะ (2529) ได้แบ่งบทบาทออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

(1) บทบาทตามความคาดหวัง เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความคาดหวังของคนอื่น

(2) บทบาทตามลักษณะการรับรู้ เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพรับรู้เองว่าตน ควรจะมีบทบาทอย่างไร

(3) บทบาทที่แสดงจริง เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจจะเป็น บทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวังหรืออาจไม่แสดงตามบทบาทที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

อนันต์ เกตุวงศ์ (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้เสนอแนวคิด
เกี่ยวกับนักบริหารว่า ควรมีบทบาทใน 2 ลักษณะ คือ

(1) บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถวินิจฉัยปัญหาของระบบสังคมที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลง สามารถประเมินสิ่งจูงใจและสมรรถภาพที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสามารถประเมินสิ่งจูงใจและศักยภาพที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ สามารถแนะนำสังคมเดือดเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง ได้อ่าย่างเหมาะสม

(3) บทบาทผู้นำหัวสมัยใหม่ หมายถึง เป็นผู้ปลูกฝังและยึดถือคตินิยม ที่จะช่วยให้เกิดภาวะทันสมัยขึ้น เป็นผู้จัดระบบทรัพยากรเพื่อใช้ตามเป้าหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้เป็นผู้เชื่อมกลุ่มต่างๆ ในสังคมให้เข้ากันได้ และเป็นผู้ควบคุมกลไกการใช้อำนาจทั้งหลายในสังคม

พพพยา สายหยุ่น (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้กล่าวว่า การกำหนด “บทบาท” สำหรับแต่ละ “สถานภาพ” ทางสังคม เกิดจากตกลงร่วมกันของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันตามที่เห็นว่าสังคมเหมาะสมให้ประโภชน์ที่ต้องการเสนอสนองกันได้ การตกลงเช่นนี้ เมื่อเวลาล่วงไป ผู้อื่นเห็นพ้องด้วยว่าดี และร่วมใช้ก็ถลายเป็นธรรมเนียมประเพณีที่เอาอย่างที่ตาม และถ่ายทอดกันสืบมา การตราข้อตกลงเช่นนี้เป็นตัวบทกฎหมายต้องอาศัยว่าสถานภาพของสังคมนั้น มีการปกครองร่วมกันภายใต้ผู้มีอำนาจซึ่งทุกส่วนของสังคมยอมรับคำสั่งหรือเป็น ถ้ามีสิ่งที่ยึดถือ กันในระดับชุมชนว่าเป็นธรรมเนียมประเพณีที่บุคคลต้องปฏิบัติตามก็ถลายมาเป็นข้อกำหนดของกฎหมายได้ในระดับบ้านเมือง ซึ่งมีอำนาจบังคับหนักแน่นยิ่งขึ้น แต่ถ้าสภาพสังคมไม่อำนวยถึงขึ้น ให้รวมกันภายใต้อำนาจปกครองสูงสุดของบุคคลใด ก็จะไม่มีเรื่องของกฎหมายกำหนด อำนาจบังคับสูงสุดจะเป็นเพียงธรรมเนียมประเพณีของชุมชนเท่านั้น ถ้าบุคคลที่ต้องการเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันไม่พอใจจะรับ “บทบาท” ที่ชุมชนทั่วไปพอใจกำหนดไว้ และต้องการจะตกลงกำหนด กันเองเสียใหม่ หากชุมชนอนุญาตบุคคลก็ทำตนต่างไปจากธรรมเนียมประเพณีของชุมชนได้ แต่ถ้า ชุมชนไม่ยอม แล้วบุคคลบางขั้นยังจะทำต่อไปอีก บุคคลนั้นก็อาจถูกขับไล่ออกไปจากชุมชนหรือย้าย ตัวเองไปอยู่ในชุมชนอื่นๆ

เยาวลักษณ์ อภิชาตวัลลภ (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) ได้กล่าวว่า “สถานภาพ” หรือตำแหน่งทางสังคมทุกตำแหน่งจะเป็นตัวกำหนดบทบาทของผู้ครองสถานภาพในสังคมด้วย ทุกสถานภาพจะมีบทบาทสำหรับสถานภาพนั้นติดมาด้วย

สรุปได้ว่า ตำแหน่ง เป็นแต่เพียงระบบของการคาดหวังบทบาท พฤติกรรมของคนจริงๆ ที่ปรากฏนั้นเป็นผลเนื่องมาจากปฏิกรรม ระหว่าง “ตัวตน” กับ “บทบาท” ทันทีที่คนๆ หนึ่ง ทราบว่าตัวถูกคาดหวังว่าจะทำบทบาท คนๆ นั้นก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากผู้ที่จะมีพฤติกรรม

ต่อ ซึ่งเรียกว่า การคาดหวังบทบาทปฏิกริยา ดังนั้นพฤติกรรมของคนเราจะเป็นไปได้ถูกต้อง หรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้ คือ

(1) ความถูกต้องแน่นอนในการคาดหวังบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ของ ตำแหน่งของตัวเอง และผู้ที่จะมีปฏิกริยาต่อ

(2) ความสัมทัศน์ในการดำเนินบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในขณะมีปฏิกริยา เช่นเดียวกับผู้แสดงละครที่เคยแสดงบทบาทใดบทบาท หนึ่ง แล้วยอมจะสามารถแสดงได้กิ่าว่าบทที่ตนไม่เคยแสดง

(3) สภาพของ “ตัวตน” ของคนๆ นั้น ซึ่งหมายถึง จิตใจ อารมณ์ ในขณะที่มี ปฏิกริยาสัมพันธ์อันจะเป็นผลต่อการคาดหวังบทบาทและความสัมทัศน์ในการดำเนินบทบาทจาก ความคิดดังกล่าวข้างต้น ของนักมนุษยวิทยา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิทยาสังคม

2.2.2 ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่

Talcott Parsons (อ้างอิงจาก จริยา อนันต์สุวรรณชัย, 2550) นักสังคมวิทยา ชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การที่มนุษย์เข้าไปอยู่ในสังคม และสังคมมีการจัดระเบียบ ขึ้น เนื่องจากสมาชิกในสังคมมีความสมัครใจที่จะเข้าไปทำกิจกรรมต่างๆ ในสังคมนั้น การกระทำ จะมีความสำคัญยิ่งต่อระบบสังคม การกระทำการคือ การกระทำระหว่างกัน ระหว่างผู้กระทำ ซึ่ง หมายถึงบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างๆ และรู้จักควบคุมสถานการณ์ มีวิธีการต่างๆ เพื่อไปสู่ จุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และเพื่อให้สังคมมีความมั่นคงและมีความสมดุล ดังนั้น สมาชิกภายใน สังคม จะต้องมีความสอดคล้อง และความเข้าใจในเรื่องของสถานภาพ และบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ซึ่งกันและกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยพอสรุปได้ว่า บทบาท นั้นหมายถึง หน้าที่ และการกระทำต่างๆ ที่ผูกพันอยู่กับสถานภาพหรือตำแหน่ง ตามกฎหมาย หรือที่สังคมได้ กำหนดหรือคาดหวัง บทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งไว้ เพื่อให้ผู้ที่ ดำรงอยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้นๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบทอดสายกัน ได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรม ได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย (สาธิต แก้วรากมุข, 2546)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระบบการพัฒนา ดังนี้

- (1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- (2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- (3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- (4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้น เองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้น ได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึง การเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าจูเลียน อะเตอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

(1) The tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รักษาสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึง สัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(2) Leader-constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมี อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขึ้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และ ผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และ สามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้ พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมากเป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลัก ของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและซึ่งให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและ กัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบอัตโนมัติหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์

(2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

(3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงาน ได้แต่ได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มนี้มีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสมของสถานการณ์ด้วย

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม (อ้างอิงจาก สาขิต แก้วรากมุข, 2546) มหาวิทยาลัยนิชิเก็นทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

(1) แบบใช้อำนาจ (Exploritive- Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบบุี้เบี้ยมมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

(2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-Authoritative) ปกครองแบบพ่อปักษ์ของลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งซุ่มโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

(3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative-Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อ

สร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางแผนนโยบายและการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

(4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พ布ว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่คึมป์จี้ 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกว่าแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตามนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม (อ้างอิงจาก นพลักษณ์ หนักแน่น, 2543)

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

(1) แบบมุ่งงาน (Task–Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเน้นงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเด็ดขาด จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

(2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มุขย์ สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สั่งแวดล้อมและงานที่น่าอყู จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

(3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมាជิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหันอย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

(4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่า ผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำการไป

(5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะ ไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยายกาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึงพาอาศัยชี้ช่องและกันระหว่าง สมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคราะห์ พนับถือชี้ช่องและกันผู้บริหารแบบนี้ เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจ การวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาบังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขึ้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคน จะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่ประสิทธิภาพจะต้องให้สั่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุความมุ่งหมาย

(1) Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนนี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราจะนั่งบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องอยู่ควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

(2) Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความจำเป็นต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ได้แก่

(1) แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

เรดคิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดคินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรครินยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ

ตารางที่ 2.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีงาน	Separated	Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ
2. Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	Dedicated	Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียตั้งแต่แรกนั้นเดียวจึงได้คุณภาพงานดี	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้นำให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
4. Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุกๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเด่นและสัมพันธภาพก็ดีด้วย

เรดคิน กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรดคินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนี้ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้

วิจารณญาณพิจารณาว่าจะบีดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(2) Theory Z Organization

William Ouchi เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่ค่อยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนา และใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

(3) Life-Cycle Theories

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเดนและยังบีดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเซอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

- (3.1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
- (3.2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
- (3.3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เซอร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ(M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

(2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะพยายามชี้แจงว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพุทธิกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องพยายามโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เมามากับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ(M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

(3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะพยายามวิเคราะห์ความต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม พยายามให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมามากับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ใน

ระดับ 3 (M3) กือความพร้อมของผู้ค้ามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

(4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ค้ามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ค้ามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี หมายความว่าผู้ค้ามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) กือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ค้าม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

(2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำ จะลดลง แต่ถ้างานได้ต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

(3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ค้ามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ค้ามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เปิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เปิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่า ต้องยุ่บบันพันฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ค้าม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ค้ามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ค้าม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจะใช้ผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุ ข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย ของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของ งาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหาร จะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำ แบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิง ปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อ ยกระดับขั้นและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิง เป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกัน โดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิง ปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

(1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตาม โดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสั่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมา กลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะ ได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎร มีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการ เลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

(2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตาม ได้รับการตอบสนองสูง กว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะ เปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

(3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่ง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้

มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่าง ผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผน และมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำประทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับ แนวคิดของเบรินส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใด อย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดง พฤติกรรมความเป็นผู้นำจะอ่อน光芒ในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อย เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

(1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

(2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

(3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และ ความสนใจของแต่ละบุคคล

ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิด ขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่ จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

(1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

(2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)

(3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership)

หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความ ชัดเจนด้านบทบาท โครงการงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแยกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดัน ให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

(1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward)

(2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลใน การทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหา วิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบัน ต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสียเงิน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม เชื่อว่ามนุษย์ เป็นสัตว์โลกลที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่า จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อ ชนะไปสู่เป้าหมายที่จะสนองความต้องการของตนเอง จึงเกิดสมมติฐานดังนี้ (ยีดฟอง อินทโกมี, 2537)

- (1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลกระทบของแรงผลักดันภายในของเขาวอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม
- (2) มนุษย์เต็มใจที่จะกระทำการ ความปรารถนาและเป้าหมายที่แตกต่างกัน
- (3) บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูล ให้เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายในหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

ความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผล ใน แนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคตของบุคคล ความ คาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้าแต่บางสิ่งบางอย่างว่าจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้นตามความเหมาะสม ในเรื่องของความคาดหวังจึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ได้แก่

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นแนวคิดที่ต้องการอธิบายการถึงการ ตัดสินใจในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทฤษฎีความคาดหวังต่างๆ จะอยู่ในแนวคิดของ นักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) ที่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการคิดเป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย Vroom ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่คนงานจะมี แรงจูงใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม (Effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ ต้องการหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม กับการปฏิบัติงาน

ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับ คุณค่าของผลลัพธ์หรือ รางวัลที่จะได้รับ

ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP: Effort Performance Expectancy) หมายถึงการที่บุคคลคาดหวัง ไว้ว่างหน้าว่า ถ้าหากตน用ลงมือแสดงพฤติกรรมอย่าง เดิมที่สูงความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่ง นั้น ได้สำเร็จ กล่าวคือ เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมิน ถึงความสามารถ (Ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบวกที่อื่นๆ ด้วย เช่น ทรัพยากรที่จะ จัดหามาได้ เป็นต้น

ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO: Performance Outcome Expectancy) หมายถึงการที่บุคคลคาดหวัง ไว้ว่างหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขาแสดง พฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะ ได้รับผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรต่อตัวเขา กล่าวคือ เป็นการ ประเมินความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะ ได้รับรางวัลตอบแทนอะไร (รางวัลตอบแทน มีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่คนอื่นเอาให้ เช่น โบนัส การเดือนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่

ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัลหรือผลกรรม (V: Valence) หมายถึงคุณค่า หรือ ความต้องใจที่รางวัลหรือผลกรรมนั้น แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อรางวัลหรือผล กรรม เดียวกัน เช่น ว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน หากมีมากความคาดหวังก็จะสูง แต่ความ คาดหวังนี้ อาจถูกกลบถ้างั้นคือคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้ เช่น การสูญเสียเวลา ดังกล่าว ข้างต้น

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความคาดหวังในการบริหารองค์กร

ทฤษฎีความคาดหวังสามารถประยุกต์ใช้เพื่อการจูงใจพนักงานในองค์การ ได้ในหลาย กรณี ดังนี้

(1) ต้องสร้างความคาดหวังที่ชัดเจนแก่พนักงานว่า ถ้าทุ่มเทความพยายามแล้วจะทำให้ ได้ผลงานออกมายังไง (Clarify people's expectancies that their effort will lead to performance) องค์การสามารถเสริมแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้นด้วยการฝึกอบรมทักษะและวิธีทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อว่าเมื่อพนักงานเพิ่มความพยายามแล้ว จะได้ผลงานออกมายังไง การ ส่งเสริมความคาดหวังระหว่างการใช้ความพยายามกับผลงาน (Effort-performance) นั้น อาจทำได้ ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การทำตามข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานของพนักงาน การรับฟังและ ช่วย แก้ปัญหา ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น สาระสำคัญใน ที่นี้ก็ คือ การทำให้ผลงานที่พึงปรารถนาสามารถบรรลุผลได้ (Make the desired performance attainable)

ดังนั้น หัวหน้างานที่ดีจึงไม่เพียงแค่กำหนดความคาดหวังที่ตนต้องการแก่พนักงานแต่เมื่อ หน้าที่ต้องให้ การช่วยเหลือให้คุณเหล่านั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังนั้นด้วย

(2) ผู้บริหารจะต้องจัดสรรงวัลผลประโยชน์ตอบแทนที่สอดคล้องกับความต้องการ และ สร้างความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงาน (Administrator reward that are positively valent to employees) เนื่องจากพนักงานในองค์การมีความหลากหลายขึ้น จึงมีความต้องการที่แตกต่างกัน บางคนอาจต้องการผลตอบแทนในลักษณะการเพิ่มค่าจ้าง ขณะที่บางคนอาจต้องการได้ช่วงเวลาพัก ร้อนนานขึ้น หรือผลประโยชน์จากการประกันชีวิตเพิ่มขึ้น บางคนต้องการได้สวัสดิการอื่นๆ ตอบแทน เป็นต้น ดังนั้นการมีแผนการจัดสรรงวัลผลตอบแทนที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความรู้สึก ว่ามีค่าแก่พนักงานแม้จะทำได้ค่อนข้างยากแต่ก็มีความจำเป็น โดยบริษัทต่างๆ ในปัจจุบันนิยมใช้ สิ่งที่เรียกว่า “แผนการจัดผลตอบแทนแบบภัตตาคาร (Cafeteria-style benefit plans)” ซึ่งเปิดโอกาส ให้ พนักงาน ได้เลือกรายการผลประโยชน์ตอบแทนที่ระบุเหมือนเมนูรายการอาหารของ ภัตตาคาร ตามจำนวนที่บริษัทกำหนด เป็นต้น

(3) ในการให้รางวัลผลตอบแทนจะต้องเชื่อมโยงโดยตรงกับผลงาน (Clearly link valued rewards and performance) โดยผู้บริหารควรส่งเสริมความเชื่อของพนักงานที่ว่าการทำงานดี อย่างไร บ้างที่จะเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) นำไปสู่การได้รางวัล เช่น วิธีจ่ายค่าจ้างที่ สอดคล้องตามงาน การจ่ายค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ผลิตได้ (Piece-rate incentive system) การ จ่าย ค่าคอมมิสชั่นตามผลงาน หรือการจ่ายโบนัสตามผลงาน เป็นต้น ทฤษฎีนี้วิจัยพบว่า ผลของการ ปฏิบัติงานจะดีขึ้นถ้านำระบบคุณธรรม (Merit system) มาใช้อย่างเหมาะสมด้วยวิธีที่เรียกว่า “แผนการจ่ายค่าตอบแทนตามงาน” (Pay-for-performance plan) ซึ่งหมายถึง ระบบการจ่าย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (อ้างอิงจาก นพลักษณ์ หนักแน่น, 2543) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่ เรียงลำดับจาก ระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของ สมมุติฐาน راكฐาน 3 ข้อ คือ 1) บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคล สามารถมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกรเข้าได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมี อิทธิพล ต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ 2) ความต้องการของ บุคคลจะถูก เรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) และ 3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ ความต้องการระดับ ต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมา ได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คุณงานจะมุ่งการ ตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูง

ใจให้มุ่งไปสู่การ ตอบสนองความต้องการทางสังคม Maslow ทำการศึกษาเบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทางลำดับต่ำสุด ความต้องการเหล่านี้หมายถึงแรงผลักดันทางชีวิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ องค์กรจะต้องให้ เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย)

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการลำดับที่ 2 ซึ่งถูกกระตุ้นภัยหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจึงหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ในหลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎหมายและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพากพ้อง มีกุญแจ มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องและให้เกียรติศรีเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้าง การเคารพตนเองและการชูชื่อจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะ เป็นความต้องการประเภทนี้ เช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ถือเป็นตัวอย่างของการตอบสนองความต้องการเกียรติศรีเสียง

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ

จากข้างต้น พิจารณาได้ว่าทฤษฎีนี้มีทัศนะว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน พร้อมทั้งยืนยันว่า ลำดับขั้นของความต้องการนี้เป็นแรงขับพื้นฐานที่จะจูงใจให้แต่ละบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานและไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนงาน แต่กลับที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ ในหน่วยงาน จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ กล่าวคือ ความต้องการใดที่

ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ดังนั้นหากจำเป็นต้องจูงใจ ด้วย ความต้องการในลำดับขั้นต่อไป จึงจะสามารถซักจูงให้เกิดพฤติกรรมได้

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (อ้างอิงจาก นพลักษณ์ หนักแน่น, 2543) แห่งมหาวิทยาลัยเบล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เห็นถึงความต้องการเพียงสาม ระดับ คือ

(1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและ ความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์

(2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่ เกี่ยวนেื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความ ต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์

(3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนา ตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการ เอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชี้อิสระและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตาม แนวคิดของมาสโลว์

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะ ได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการ ตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถูกผลักให้ความสนใจในความความ ต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้น ได้ใน เวลาเดียวกัน หรือนบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและ อิสรภาพในการคิดตัดสินใจ (G)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเกิตแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตามลอดช่วงวิวัฒนาการแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรา มีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

(1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น ในชีวิต มีผู้ความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพุทธิกรรม ดังนี้

- (1.1) มีป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- (1.2) มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- (1.3) ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- (1.4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

(2) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพุทธิกรรม ดังนี้

- (2.1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- (2.2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- (2.3) สนับสนุนในการเชิญหน้าหรือโดยไม่ได้เชิญ ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

(3) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษา มิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้

- (3.1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- (3.2) อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- (3.3) สนับสนุนกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม ภารกิจสาธารณะ
- (3.4) แสดงการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการค้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

2.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทุกอย่างได้ ไม่ขัดต่อหลักการและวัตถุประสงค์ของการทำงาน เป็นสำคัญ โดยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักการเมืองท้องถิ่นมีดังนี้ (นพลักษณ์ หนักแน่น, 2543)

(1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

(2) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คือ มีไหวพริบปฏิภาณ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการโน้มน้าว

(3) คุณลักษณะด้านคุณธรรม คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน

(4) คุณลักษณะด้านมนุษย์สัมพันธ์ คือยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น ประสานความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ทำงานร่วมกัน รู้จักให้เกียรติ

(5) คุณลักษณะด้านความสามารถ คือ มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และมีจิตวิทยาชุมชน

(6) คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน คือ มีความสามารถในการให้คำแนะนำชี้แจง ระเบียบ รู้ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการสร้างและคัดเลือกบุคคล

(7) คุณลักษณะด้านส่วนตัวและครอบครัว คือ มีความประพฤติดี ชีวิตครอบครัวราบรื่น เกยรา ดวงมณี (2546) ได้อธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพสูง นอกจากจะมีคุณวุฒิที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ยังจะต้องเป็นผู้มีความสามารถ ความเก่งกาจ ฉลาดรอบรู้ ที่สำคัญจะต้องเป็นนักบริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และจะต้องเป็นคนที่ชอบเรียนรู้ มีลักษณะเป็นนักเรียนตลอดชีวิต ไม่ปฏิเสธสิ่งใหม่ๆ ไม่มีแนวคิดแบบอนุรักษ์โดยเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง เปิดพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันโลกตลอดเวลา

(2) ต้องเป็นผู้มีคุณประ ประโยชน์ทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความเสียสละ ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พึงประสงค์ต้องทำทุกสิ่งโดยเห็นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่เห็นแก่ตัวและพวกพ้อง ไม่ทำหน้าที่เพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว และต้องไม่ประนีประนอม กระทำการหลักกลุ่ม หากเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือผลร้ายต่อชุมชน

(3) ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้าง ไกล เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม เป็นคนที่ทันสมัย มีลักษณะของความเป็น sapiens คือ ลักษณะความเป็นไทย

(4) ต้องมีคุณลักษณะชีวิตดี ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีลักษณะพื้นฐานของการดำเนินชีวิตแบบเสมอต้นเสมอปลาย คุณลักษณะชีวิตที่ควรมี ได้แก่ ต้องมีความเมตตา กรุณาต่อประชาชน มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับในเรื่องของสิทธิมนุษยชน รู้จักอุดหนอดกลั้นและรักษาจิตสำนึกให้ถูกต้องและชอบธรรมอยู่เสมอ

(5) ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีประวัตดี มีการดำเนินชีวิตด้วยเหตุผลที่โปร่งใส ทั้งในเชิงหน้าที่การทำงานและชีวิตส่วนตัวจะต้องเป็นผู้ที่มีความหวังดีต่อสาธารณะและต้องมีชีวิตครอบครัวเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่มีประวัติเป็นนักเลงเจ้าพ่อ ไม่เกี่ยวข้องกับการพนันหรือธุรกิจที่สร้างปัญหาสังคมมาก่อน

(6) ต้องเป็นผู้มีคุณว่าจ่า คุณกริยา ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่พึงประสงค์ในอนาคตจะต้องเป็นผู้ที่มีวิชาชีวศิลป์ มีคำพูดสุภาพ มีเหตุมีผล รักษาคำพูด ไม่โกหก กริยา มารยาทดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักกาลเทศะ วางแผนดี ให้เหมาะสมทุกสถานการณ์

(7) ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีสติในการพินิจพิเคราะห์เรื่องราวต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบ

(8) ต้องมีทีมทำงานที่มีความสามารถ ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมในการช่วยกันทำงาน ทำการวิจัย เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปกำหนดนโยบายปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นทีมงานมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.6 วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารคือ ผู้มีระเบียบกฎหมายแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ส่วน “ผู้นำ” ไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งตามระเบียบกฎหมายเพียงแต่เป็นบุคคลที่สามารถซักจุ่ง โน้มน้าวให้คนอื่น มีการเปลี่ยนแปลงตามความเชื่อหรือทัศนคติตามตนเอง ได้ ขณะนี้ผู้บริหารที่ดีอันเป็นที่ดีอันเป็นที่พึงประสงค์จะต้องเป็น “ผู้นำ” ด้วย

ผู้บริหารหรือผู้นำ เป็นตำแหน่งที่ทุกคนอยากได้ มันเป็นไปตามความต้องการขึ้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมาสโตร์ ไดระบุไว้ว่า คือ ความต้องการด้านร่างกาย ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านสังคม ด้านมีชื่อเสียง และด้านความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด บริหารหรือ ผู้นำ ถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน บุคคลที่จะก้าวเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำ ต้องมีศักยภาพ (Potential) เหนือคนอื่นในหน่วยงานหรือกลุ่มสังคมของตนเอง ผู้บริหาร

จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะต้องทำหน้าที่ควบคุม ดูแล รับผิดชอบเป็นตัวแทนขององค์กร และประชาชนที่จะต้องนำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนเป็นผู้ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษากับผู้ร่วมงาน ได้ คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการตัดสินใจเลือกของประชาชน ลดคลื่อน

ชนิตา ศรีเมหัน陀 (2550) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ประชาชนมีความพึงประสงค์ต่อคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลนครยะลา โดยพึงพอใจสูงสุดในด้านคุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านคุณลักษณะ (คุณสมบัติ) ล้วนตัวนอกจากนี้ประชาชนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้ คือ ผู้บริหาร ท้องถิ่น ควร้มุ่ยสัมพันธ์ มีไหวพริบ มีสติปัญญาดี ควรมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความสามารถในการวางแผน มีความคิดริเริ่มของการไกล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดการบริหารด้วยความถูกต้อง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ควรพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ

จริยา อนันต์สุวรรณชัย. (2550)จากการศึกษาเรื่อง ในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตเทศบาลตำบลมัณฑะเบ็ร จังหวัดขอนแก่น การที่ผู้บริหารท้องถิ่นมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ผลการศึกษาจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างสัมพันธ์ การเป็นที่ปรึกษาให้กับประชาชน เมื่อประชาชนได้รับความเดือนร้อน มีผลต่อการเลือกผู้บริหารมากที่สุด ด้านคุณลักษณะ พนว่า ความซื่อสัตย์สุจริตมีผลต่อการเลือกผู้บริหารมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีผลต่อการเลือกผู้บริหารมากที่สุด ด้านนโยบายการประชาสัมพันธ์ นโยบายที่ดี มีผลต่อการเลือกผู้บริหารมากที่สุด การเป็นบุคคลในพื้นที่ การมีผลงานการพัฒนาที่เด่นชัดในชุมชนมีผลต่อการเลือกผู้บริหารมากที่สุด

ธีระ อินทรารัตน์ (2547) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลบ้านยาง อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารท้องถิ่น ในเขตเทศบาลตำบลบ้านยาง อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี พนว่า เพศ และอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นในระดับมาก ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพการสมรส ไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น

พงษ์ศักดิ์ เบ็นແສງจันทร์ (2543) ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในจังหวัดสกลนคร ซึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ในจังหวัดสกลนคร และ 3) ศึกษาคุณลักษณะด้านความ เป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คัดเลือกจากประชากรที่เป็นครัวเรือนซึ่งอาศัยในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่รอบป่าอนุรักษ์ จำนวน 381 ครัวเรือน จาก 22 องค์การบริหารส่วนตำบลในห้องที่ 8 อำเภอของจังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for WINDOWS ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติที่เป็น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า

- (1) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
 - (1.1) ด้านการเป็นผู้นำมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยที่การเป็นผู้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชาวบ้าน มีมากที่สุด
 - (1.2) ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติมุ่งส่วนรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่การเป็นผู้เสียสละและเอื้อเฟื้อ มีมากที่สุด 1.3 ด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการชูใจบุคคลอื่นให้มาทำงานร่วมกันได้ อยู่ในระดับมาก โดยที่การเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมากที่สุด
- (2) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
 - (2.1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและความต้องการ มีมากที่สุด
 - (2.2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก โดยที่ประชาชน มีส่วนร่วม ในการใช้แรงงานในการปลูกป่าหรือป้องกันการทำลายป่า มีมากที่สุด
 - (2.3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก โดยที่ประชาชน มีส่วนร่วมรับประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมจากป่าไม้ มีมากที่สุด
 - (2.4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ประชาชน มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุงให้เกิดการทำงานที่ดีในการอนุรักษ์ป่าไม้มีมากที่สุด

(3) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

(3.1) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

(3.2) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

(3.3) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการเป็นผู้มีความสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้มาทำงานร่วมกันได้ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

สามารถ เจ็นรอด (2545) ได้ศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดยะลาในทัศนะของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เชิงเทรา พบว่า

(1) คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการประสานงาน และด้านการจัดการและเทคนิคการประชุม ในทัศนะของพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดยะลา ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะด้านการประสานงานเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมากเป็นอันดับแรก

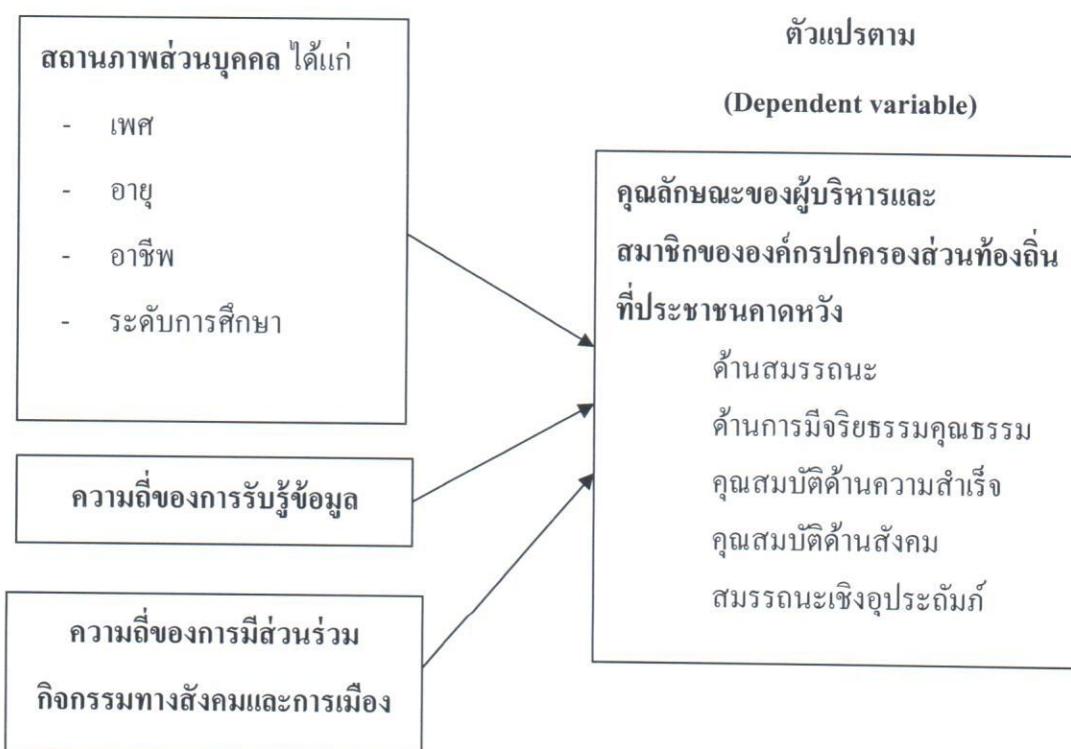
(2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการประสานงาน และด้านการจัดการและเทคนิคการประชุม ในทัศนะของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลาในกลุ่มปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับพนักงาน ส่วนตำบลตำแหน่งอื่นทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent variable)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความคาดหวังของประชาชนในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเสริมเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์สนทนากลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีขึ้นไปและเป็นผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้อาศัยข้อมูลจากแหล่ง ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รายละเอียดดังนี้

- 3.1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ(Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางราชการ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง
- 3.1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บและรวบรวมข้อมูลเองจัดเก็บโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) การสนทนากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีสิทธิเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยด้านประชากรไว้เฉพาะเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนประชาชนที่อาศัยอยู่จริง จำนวน 5,968 คน จาก 15 หมู่บ้าน โดยการสุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ตามทฤษฎีของ Krejcie และ Morgan ได้แบ่งกลุ่มประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งคือผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ตำบลม่วงใหญ่ ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 300 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นคำถามแบบปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลประกอบด้วยตัวแปร อิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ลักษณะการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและการเมือง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านสมรรถนะ
- (2) ด้านสังคม
- (3) ด้านการมีจริยธรรมคุณธรรม
- (4) ด้านความสำเร็จ
- (5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์

คำตามในตอนที่ 2 ได้กำหนด มาตราส่วนในการประเมินค่า (Rating scale) ใช้ 5 ระดับ ชั้นกำหนดคะแนนไว้ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอด, 2545)

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าระดับความคาดหวังของประชาชน กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้ (บุญชุม ศรีสะอด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย	แปลความว่า	มีความคาดหวังระดับน้อยที่สุด
1.00-1.50	แปลความว่า	มีความคาดหวังระดับน้อยที่สุด
1.51-2.50	แปลความว่า	มีความคาดหวังระดับน้อย
2.51-3.50	แปลความว่า	มีความคาดหวังระดับปานกลาง
3.51-4.50	แปลความว่า	มีความคาดหวังระดับมาก
4.51-5.00	แปลความว่า	มีความคาดหวังระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ส่วนท้ายของตัวแบบสอบถามได้พัฒนาขึ้นเป็นลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

3.4.1 การคำนวณหาข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปอุบัติเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การคำนวณหาข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและทางการเมือง ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปอุบัติเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 การคำนวณหาข้อมูลระดับความคาดหวังของประชาชนในเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.4.4 การทดสอบสมมติฐานข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ กับข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสารสื่อสิ่งพิมพ์อื่นๆ การมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและทางการเมือง ใช้ค่า Chi Square (χ^2)

3.4.5 การทดสอบสมมติฐานข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ กับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะ ด้านสังคม ด้านการมีจริยธรรม คุณธรรม ด้านความสำเร็จ และด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ โดยสถานภาพด้านเพศและการเคยเป็น สมาชิกพรรคการเมือง ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธี t-test สำหรับสถานภาพด้านอายุ ระดับ การศึกษา และอาชีพ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่าง เป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี” นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอรายละเอียดมีดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง
- 4.3 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	131	43.70
หญิง	169	56.30
รวม	300	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
18-30 ปี	59	19.70
31-40 ปี	73	24.30
41-50 ปี	77	25.70
51-60 ปี	52	17.30
61 ปีขึ้นไป	39	13.00
รวม	300	100
3. อาชีพ		
เกษตรกร	235	78.30
ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	19	6.30
ค้าขาย	17	5.70
รับจ้างทั่วไป/กรรมการ	25	8.30
อื่นๆ	4	1.30
รวม	300	100
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	216	72.00
มัธยมศึกษา	64	21.30
ปริญญาตรี	20	6.70
รวม	300	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

(1) เพศ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และเป็นเพศชายจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70

(2) อายุ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 กลุ่มประชากรที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 อายุระหว่าง 51-60 ปี

จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และประชากรที่ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

(3) อาชีพ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมา มีอาชีพ รับจ้างทั่วไป/กรรมกร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 อาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 อาชีพค้าขาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และน้อยที่สุดมีอาชีพอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

(4) ระดับการศึกษา ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการนำเสนอตารางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละเรื่องการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชนด้านวิทยุ ด้านโทรทัศน์ ด้านหนังสือพิมพ์ และด้านวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละเรื่องการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน

การติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน	ไม่เคยติดตาม		ติดตามเป็นครั้งคราว		ติดตามเป็นประจำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านวิทยุ	57	19.00	195	65.00	48	16.00
2. ด้านโทรทัศน์	21	7.00	169	56.30	110	36.70
3. ด้านหนังสือพิมพ์	38	12.70	222	74.0	40	13.30
4. ด้านวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ	66	22.00	209	69.70	25	8.30
รวม	300	100	300	100	300	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

(1) การติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านวิทยุ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นครั้งคราว จำนวน 195 คน

คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาประชากรผู้ต้องแบบสอบถามไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และประชากรผู้ต้องแบบสอบถามติดตามติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นประจำ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00

(2) การติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านโทรทัศน์ ประชากรผู้ต้องแบบสอบถามส่วนใหญ่ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นครั้งคราว จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาคือประชากรผู้ต้องแบบสอบถามติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นประจำ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 และไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

(3) การติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านหนังสือพิมพ์ ประชากรผู้ต้องแบบสอบถามส่วนใหญ่ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นครั้งคราว จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 รองลงมาคือประชากรผู้ต้องแบบสอบถามติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นประจำ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

(4) การติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ ประชากรผู้ต้องแบบสอบถามส่วนใหญ่ติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองเป็นครั้งคราว จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมาคือประชากรผู้ต้องแบบสอบถามไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และติดตามเป็นประจำ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30

4.2.2 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละเรื่องการมีส่วนร่วมและประสบการณ์ทางการเมือง

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละเรื่องการเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และการรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูล	ไม่เคย		เคย 1-2 ครั้ง		เคย 3-4 ครั้ง		เคยครั้งขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ในรอบปีท่านเคยเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การประชุม ประชามติ การประชุม ขัดทำแผนพัฒนาฯ บ้างหรือไม่	138	46.00	116	38.70	35	11.70	11	3.70

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละเรื่องการเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ และการรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

ข้อมูล	ไม่เคย		เคย 1-2 ครั้ง		เคย 3-4 ครั้ง		เคยครั้งขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. ท่านเคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่	176	58.70	87	29.00	28	9.30	9	3.00
3. ท่านเคยลงรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่	253	843.0	25	8.30	18	6.00	4	1.30
รวม	300	100	300	100	300	100	300	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

(1) ในรอบปีประชาชนเคยเข้าร่วมประชุมกังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การประชุมประจำคม การประชุมจัดทำแผนพัฒนาฯ ฯ บ้างหรือไม่ ประชากรผู้ต้องแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมประชุมจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา เคย 1-2 ครั้ง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 เคย 3-5 ครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และเคย 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

(2) การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่ ประชากรผู้ต้องแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชนจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมาเคย 1-2 ครั้ง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 เคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชน 3-4 ครั้ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และเคย 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

(3) การเคยลงรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่ ประชากรผู้ต้องแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยลงรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมา

เเกຍ 1-2 ครั้ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 เเกຍ 3-4 ครั้ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และ
เเกຍ 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

4.2.3 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละการเป็นสมาชิกพรรคการเมือง

ข้อมูล	ไม่เคยเป็น		เป็น	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านเป็นหรือเคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองได้ พรรคการเมืองหนึ่งหรือไม่	285	95.00	15	5.00
รวม	300	100	300	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
ไม่เคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองได้พรรคการเมืองหนึ่ง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และ
เป็นสมาชิกพรรคการเมืองจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

4.2.4 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นคุณลักษณะ ของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกของส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง

ผู้จัดนำเสนอข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกของส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง
ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.2.4.1 ด้านสมรรถนะ

**ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะ**

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน (N = 300)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านสมรรถนะ			
1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้าง ไกล สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรได้	4.07	0.82	มาก
2. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงาน	4.06	0.66	มาก
3. เป็นผู้ที่มีไหวพริบที่ดี	4.04	0.93	มาก
4. เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้หลายด้าน	4.08	0.90	มาก
5. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดหาแนวทางใหม่ๆ อุ่นใจ ตลอดเวลา	4.08	0.87	มาก
6. เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	4.14	0.82	มากที่สุด
7. เป็นผู้ที่ประสานงานกับทุกภาคส่วน	4.02	0.89	มาก
8. เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับข้าราชการประจำ	4.10	0.81	มากที่สุด
9. เป็นผู้ที่ฟังความคิดเห็นของข้าราชการประจำ	4.07	0.84	มาก
10. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ทางการเมือง	3.98	0.90	มาก
11. เป็นนักวางแผนที่ดี	4.06	0.84	มาก
12. สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	4.05	0.89	มาก
13. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา	4.10	0.79	มากที่สุด
14. เป็นผู้ที่มีความเด็ดเดี่ยว กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ	4.05	0.85	มาก
ผลรวมด้านสมรรถนะ	4.06	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลโดยรวม คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะ อุปกรณ์ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ $\bar{X} = 4.06$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย รายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 6) เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี $\bar{X} = 4.14$ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันสองข้อ คือ ข้อ 8) เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับข้าราชการประจำ กับข้อ 13) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา $\bar{X} = 4.10$ ข้อ 4) เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้หลายด้านกับ ข้อ 5) เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดหาแนวทางใหม่ๆ อุปสรรคเวลา $\bar{X} = 4.08$ ข้อ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร ได้ กับ ข้อ 9) เป็นผู้ที่ฟังความคิดเห็นของข้าราชการประจำ $\bar{X} = 4.07$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงานกับ ข้อ 11) เป็นนักวางแผนที่ดี $\bar{X} = 4.06$ ข้อ 12) สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสม กับ ข้อ 14) เป็นผู้ที่มีความเด็ดเดี่ยว กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ $\bar{X} = 4.05$ ข้อ 3) เป็นผู้ที่มีไหวพริบที่ดี $\bar{X} = 4.04$ ข้อ 7) เป็นผู้ประสานงานกับทุกภาคส่วนได้ $\bar{X} = 4.02$ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 10) เป็นผู้มีอุดมการณ์ทางการเมือง $\bar{X} = 3.98$

4.2.4.2 ด้านความสำเร็จ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านความสำเร็จ

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน ($N = 300$)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านความสำเร็จ			
1. เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี	3.73	1.13	มาก
2. เป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่มีภาระหนี้สินล้นพื้นดิน	3.86	0.61	มาก
3. เป็นผู้ที่เคยได้รับเลือกตั้งระดับท้องถิ่นหรือหมู่บ้านมาก่อน	3.79	0.88	มาก
4. มีครอบครัวที่เป็นสุข	4.02	0.72	มาก
5. เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง	3.92	0.79	มาก
ผลรวมด้านความสำเร็จ	3.86	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลโดยรวมคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.86$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านความสำเร็จค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 4) มีครอบครัวเป็นปกติสุข $\bar{X} = 4.02$ รองลงมาคือ ข้อ 5) เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานมากก่อนเข้ารับตำแหน่ง $\bar{X} = 3.92$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว $\bar{X} = 3.86$ ข้อ 3) เป็นผู้ที่เคยได้รับเลือกตั้งระดับท้องถิ่นหรือหมู่บ้านมากก่อน $\bar{X} = 3.79$ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1) เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี $\bar{X} = 3.73$

4.2.4.3 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน ($N = 300$)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม			
1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจของตนเอง	4.10	0.85	มาก
2. เป็นผู้มีความยืดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมาย	4.08	0.82	มาก
3. ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข	4.15	0.84	มาก
4. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาประชาชนในการการทำ Hari คำสั่งของตน	4.05	0.83	มาก
5. ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องไม่เคยถูกศาลสั่งฟ้องในคดีต่างๆ	4.18	0.79	มาก
6. เป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ	4.33	0.74	มาก
7. เป็นผู้ที่ทำงานโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.25	0.72	มาก
8. เป็นผู้มีความเป็นกลาง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก	4.10	0.80	มาก
9. เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	4.20	0.84	มาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม (ต่อ)

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน ($N = 300$)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
10. มีครอบครัวที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด	4.28	0.76	มาก
11. เป็นผู้มีครอบครัวที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการพนัน	4.22	0.81	มาก
12. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.28	0.81	มาก
ผลรวมด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.18	0.80	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลโดยรวมคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.18$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 6) เป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.33$ รองลงมาคือข้อ 10) มีครอบครัวที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดกับ ข้อ 12) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต $\bar{X} = 4.28$ ข้อ 7) เป็นผู้ที่ทำงานไปร่วงใส สามารถตรวจสอบได้ $\bar{X} = 4.25$ ข้อ 11) เป็นครอบครัวที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการพนัน $\bar{X} = 4.22$ ข้อ 9) เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย $\bar{X} = 4.20$ ข้อ 5) ผู้บริหารห้องถินจำเป็นต้องไม่เคยถูกศาลสั่งฟ้องในคดีใดๆ $\bar{X} = 4.18$ ข้อ 3) ผู้บริหารห้องถินจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข $\bar{X} = 4.15$ ข้อ 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจของตนเองกับ ข้อ 8) เป็นผู้มีความเป็นกลางไม่เล่นพรรคเล่นพวก $\bar{X} = 4.10$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมายและศีลธรรม $\bar{X} = 4.08$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาประชาชนในการกระทำการหรือคำสั่งของตน $\bar{X} = 4.05$

4.2.4.4 ด้านคุณลักษณะด้านสังคม

**ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ด้านคุณลักษณะด้านสังคม**

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน (N = 300)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านคุณลักษณะด้านสังคม			
1. เป็นผู้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง	4.06	2.99	มาก
2. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี	3.96	0.80	มาก
3. เป็นผู้ที่มีดำเนินทางสังคม	3.77	0.86	มาก
4. เป็นผู้ที่ศรัทธาการปัจจุบันในระบบประชาธิปไตย อันมี พระมหาบารมีตระหง่านเป็นประมุข	4.47	0.71	มาก
5. เป็นสมาชิกชั้นนำ สมาคม หรือสมาชิกกลุ่มต่าง	3.65	0.85	มาก
6. เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในองค์กร ได้อย่างหนึ่งมาก่อน	3.54	0.99	มาก
7. เป็นสมาชิกหรือสังกัดพรรคการเมือง	2.97	1.02	ปานกลาง
8. เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและบารมีในห้องถินนี้	2.83	1.11	ปานกลาง
9. เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนทุกกลุ่มได้	4.19	0.88	มาก
10. เป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนได้ทุก กิจกรรม	4.13	0.84	มาก
11. เป็นผู้ที่อุทิศตนต่อสังคมส่วนรวม	4.01	0.88	มาก
12. เป็นผู้ที่เสียสละเวลาให้กับส่วนรวม	3.98	0.92	มาก
13. เป็นผู้มีจิตสาธารณะ เช่น เป็นผู้ปกป้องและอนุรักษ์ป่า ปักป้องการบุกรุกที่สาธารณะ ที่กำลัง หรือสถานที่สาธารณะ อื่นๆ	3.93	0.93	มาก
ผลรวมด้านคุณลักษณะด้านสังคม	3.80	1.06	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลโดยรวมคุณลักษณะของ
ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสังคมอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.80$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย
รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากคือ ข้อ 4) เป็นผู้ที่ศรัทธาการปกครองในระบบ
ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข $\bar{X} = 4.47$ รองลงมาคือ ข้อ 9) เป็นผู้ที่มีมนุษย์
สัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับคนทุกกลุ่มได้ $\bar{X} = 4.19$ ข้อ 10) เป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ใน
ชุมชนได้ทุกกิจกรรม $\bar{X} = 4.13$ ข้อ 1) เป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง $\bar{X} = 4.06$ ข้อ 11) เป็นผู้ที่
อุทิศตนต่อสังคมส่วนรวม $\bar{X} = 4.01$ ข้อ 12) เป็นผู้ที่เสียสละเวลาให้กับส่วนรวม $\bar{X} = 3.98$
ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี $\bar{X} = 3.96$ ข้อ 13) เป็นผู้มีจิตสาธารณะ เช่น เป็นผู้ปกป้องและอนุรักษ์
ป้าปกป้องการบุกรุกที่สาธารณะหรือที่ทำเล หรือสถานที่สาธารณะอื่นๆ $\bar{X} = 3.93$ ข้อ 3) เป็นผู้ที่มี
ตำแหน่งทางสังคม $\bar{X} = 3.77$ ข้อ 5) เป็นสมาชิกชั้นرم สามาคນ หรือสมาชิกกลุ่มต่างๆ $\bar{X} = 3.65$
ข้อ 6) เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในองค์กรใดองค์กรหนึ่งมาก่อน $\bar{X} = 3.54$ ข้อ 7) เป็นสมาชิกหรือ
สังกัดพรรคการเมือง $\bar{X} = 2.97$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 8) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและบารมีใน
ท้องถิ่นนั้น $\bar{X} = 2.83$

4.2.4.5 ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน (N = 300)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์			
1. เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือท่านได้เวลาเดือดร้อน	3.04	1.19	ปานกลาง
2. เป็นผู้ที่แจกจ่ายตั้งของหรือเงินทองในการเลือกตั้ง	2.86	1.22	ปานกลาง
3. เป็นผู้ที่สามารถพึงพอใจทุกสถานการณ์	3.09	1.17	ปานกลาง
4. เป็นผู้ที่สามารถนำพาหรือนำส่งท่านไปคิดต่อราชการ หรือธุระอื่นได้	3.02	1.18	ปานกลาง
5. สามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือทรัพย์สินอื่นแก่ ท่านได้	2.98	1.23	ปานกลาง
6. เป็นเครื่องยนต์หรือเพื่อนพ้องของท่าน	2.91	1.00	ปานกลาง
7. เป็นผู้ที่มีความรู้จักคุ้นเคย	2.97	1.00	ปานกลาง
8. เป็นผู้ที่มีบุญคุณต่อท่าน	2.84	1.05	ปานกลาง
9. เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้	3.67	1.29	มาก
ผลรวมด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	3.04	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลโดยรวมคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักธงส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะ เชิงอุปถัมภ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.04$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากคือ ข้อ 9) เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ $\bar{X} = 3.67$ รองลงมาคือ ข้อ 3) เป็นผู้ที่ท่านสามารถพึ่งพิงได้ทุกสถานการณ์ $\bar{X} = 3.09$ ข้อ 1) เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือท่านได้เวลาเดือดร้อน $\bar{X} = 3.04$ ข้อ 4) เป็นผู้ที่สามารถนำพาหรือนำส่งท่านไปติดต่อราชการหรือธุระอื่นได้ $\bar{X} = 3.02$ ข้อ 5) สามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือทรัพย์สินอื่นแก่ท่านได้ $\bar{X} = 2.98$ ข้อ 7) เป็นผู้ที่มีความรู้จักคุ้นเคยกัน $\bar{X} = 2.97$ ข้อ 6) เป็นเครือญาติหรือเพื่อนพ้องของท่าน $\bar{X} = 2.91$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่แจกจ่ายสิ่งของหรือเงินทองในการเลือกตั้ง $\bar{X} = 2.86$ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 8) เป็นผู้ที่มีบุญคุณต่อท่าน $\bar{X} = 2.84$

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักธงส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกเป็นรายด้าน

คุณลักษณะที่คาดหวัง	ระดับความคาดหวังของประชาชน ($N = 300$)		
	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. ด้านสมรรถนะ	4.06	0.84	มาก
2. ด้านความสำเร็จ	3.86	0.82	มาก
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.18	0.80	มาก
4. ด้านสังคม	3.80	1.06	มาก
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	3.04	1.14	ปานกลาง
ผลโดยรวมทั้งหมด	3.78	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลโดยรวมคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักธงส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 3.78$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักธงส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมาก ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.18$ รองลงมาคือ 1) ด้านสมรรถนะ $\bar{X} = 4.06$ 2) ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.86$ 4) ด้านสังคม $\bar{X} = 3.80$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ $\bar{X} = 3.04$

4.3 การทดสอบสมมุติฐาน

ผู้จัดได้ตั้งสมมูลฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อ
คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนใหญ่ท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อที่ 1.1 ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อที่ 1.2 ประชาชนที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปัจจุบันที่ต้องคุ้นเคยกับผู้นำ

สมมุติฐานย่อยที่ 1.3 ประชาชนที่มีอาชีพที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปีครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อที่ 1.4 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักธงชัยส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.1 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อด้านวิทยุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อยที่ 2.2 ประชาชนที่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อค้านโกรธศันท์ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์และของผู้บริหารและสามารถคงกรอบร่องส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อที่ 2.3 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อด้านหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปัจจุบันส่วนห้องถินแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อที่ 2.4 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อค้านวารสารและสื่อสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อยที่ 3 ประชาชนที่มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อที่ 3.1 ประชาชนที่มีการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อยที่ 3.2 ประชาชนที่มีการเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อย3.3ประชาชนที่เคยการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมุติฐานย่อยที่ 3.4 ประชาชนที่เคยเป็นหรือไม่เคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย/อิสระ และระดับการศึกษากับคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ได้แก่ ความคาดหวังคุณลักษณะในด้านสมรรถนะความคาดหวังคุณลักษณะในด้านความสำเร็จความคาดหวังคุณลักษณะในด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมความคาดหวังคุณลักษณะในด้านสังคม และความคาดหวังคุณลักษณะในด้านสมรรถนะ ในเชิงอุปถัมภ์ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และ f-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	เพศชาย			เพศหญิง			t	p-value
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD		
1. ด้านสมรรถนะ	131	4.00	0.71	167	4.10	0.62	-1.27	0.20
2. ด้านความสำเร็จ	131	3.84	0.68	167	3.88	0.56	-0.54	0.58
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	131	4.19	0.56	167	4.17	0.52	0.20	0.84
4. ด้านสังคม	131	3.82	0.59	167	3.78	0.52	0.63	0.52
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	131	2.94	0.81	167	3.11	0.75	-1.92	0.05*
รวม	131	3.75	0.67	167	3.80	0.59	-0.58	0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น ไม่ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า p-value = 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

(1) ด้านสมรรถนะ พบร่วมกันว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p-value = 0.20

(2) ด้านความสำเร็จ พบร่วมกันว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p-value = 0.58

(3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบร่วมกันว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.84

(4) ด้านสังคม พบร่วมกันว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
p-value = 0.52

(5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ พบร่วมกันว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.05*

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ประชาชนที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามสถานภาพด้านอายุ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	อายุ									
	18-30ปี (N = 59)		31-40 ปี (N = 73)		41-50ปี (N = 75)		51-60ปี (N=52)		61ปีขึ้นไป (N=39)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	4.01	0.60	3.96	0.74	4.04	0.66	4.12	0.74	4.26	0.41
2. ด้านความสำเร็จ	3.88	0.61	3.78	0.59	3.79	0.58	3.88	0.67	4.04	0.57
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.14	0.43	4.03	0.63	4.18	0.51	4.22	0.56	4.45	0.40
4. ด้านสังคม	3.79	0.49	3.71	0.56	3.78	0.48	3.81	0.53	3.99	0.75
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	2.84	0.69	2.87	0.72	3.06	0.91	3.14	0.75	3.44	0.66
รวม	3.72	0.56	3.67	0.64	3.77	0.62	3.83	0.65	4.03	0.55

จากตารางที่ 4.12 ผลโดยรวมค่าเฉลี่ยอายุของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อายุ 61 ปีขึ้นไป $\bar{X} = 4.03$ รองลงมา อายุ 51-60 ปี $\bar{X} = 3.83$ อายุ 41-50 ปี $\bar{X} = 3.77$ อายุ 18-30 ปี $\bar{X} = 3.72$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อายุ 31-40 ปี $\bar{X} = 3.67$

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติเบรย์บินเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอายุ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.70	4	0.67	1.54	0.19
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	128.56	293	0.43		
รวม	131.26	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.76	4	0.44	1.14	0.33
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	113.32	293	0.38		
รวม	115.08	297			

**ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอายุ (ต่อ)**

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	4.77	4	1.19	4.24	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	82.73	293	0.28		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.96	4	0.49	1.59	0.17
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	90.42	293	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	10.95	4	2.73	4.63	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	173.87	293	0.59		
รวม	184.83	297			
ผลโดยรวม					2.62 0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่ากกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความคาดหวังคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างในด้านที่ 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังปรากฏในตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยเบรย์บีนเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันของส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอายุเป็นรายคู่**

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	อายุ				
	18-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
18-30 ปี	-	0.10	-0.04	-0.08	-0.31*
31-40 ปี		-	-0.15	-0.19	-0.42
41-50 ปี			-	-0.03	0.27*
51-60 ปี				-	-0.23
61 ปีขึ้นไป					-
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
18-30 ปี	-	-0.03	-0.21	0.29*	-0.59
31-40 ปี		-	-0.18	-0.26	0.56*
41-50 ปี			-	-0.08	0.37*
51-60 ปี				-	-0.29
61 ปีขึ้นไป					-

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันของส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอายุรายละเอียดดังนี้ 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบรความแตกต่าง 2 คู่ คือ คู่ อายุ 18-30 ปี กับอายุ 61 ปีขึ้นไป และคู่ อายุ 41-50 ปีกับ อายุ 61 ปีขึ้นไป 5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ พบรความแตกต่าง 3 คู่ คือ คู่ อายุ 18-30 ปี กับอายุ 51-60 ปี คู่ อายุ 31-40 ปี กับอายุ 61 ปีขึ้นไป และคู่ อายุ 41-50 ปี กับ อายุ 61 ปีขึ้นไป

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ประชาชนที่มีอาชีพที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันของส่วนห้องถินที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามสถานภาพด้านอาชีพ (ต่อ)**

คุณลักษณะที่ประชาชน คาดหวัง	อาชีพ														
	เกษตรกร			ข้าราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ			ค้าขาย			รับข้าง/กรรมกร			อื่นๆ		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	235	4.08	0.62	19	4.05	0.55	17	4.02	0.84	25	3.91	0.95	4	4.05	0.31
2. ด้านความสำเร็จ	235	3.87	0.60	19	4.06	0.60	17	3.73	0.62	25	3.80	0.72	4	3.43	1.05
3. ด้านการมีคุณธรรมและ จริยธรรม	235	4.20	0.50	19	4.10	0.71	17	4.13	0.52	25	4.10	0.74	4	4.10	0.62
4. ด้านสังคม	235	3.82	0.56	19	3.59	0.49	17	3.73	0.42	25	3.79	0.60	4	3.98	0.38
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	235	3.06	0.77	19	3.11	0.68	17	2.84	0.74	25	2.96	1.03	4	2.83	0.78
รวม	235	3.80	0.61	19	3.78	0.60	17	3.69	0.62	25	3.71	0.80	4	3.67	0.62

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกของ
องค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุดคืออาชีพเกษตร $\bar{X} = 3.80$ รองลงมาอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ $\bar{X} = 3.78$ อาชีพ
รับข้าง/กรรมกร $\bar{X} = 3.70$ อาชีพค้าขาย $\bar{X} = 3.69$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออาชีพอื่นๆ $\bar{X} = 3.67$

**ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอาชีพ**

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.65	4	0.16	0.36	0.83
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	130.61	293	0.44		
รวม	131.26	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.94	4	0.48	1.26	0.28
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	113.13	293	0.38		
รวม	115.07	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
	0.44	4	0.11	0.37	0.82
	87.06	293	0.29		
	87.50	297			

**ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านอาชีพ (ต่อ)**

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	SS	df	MS	F	p-value
4. ค้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.090	4	0.27	0.87	0.47
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	91.29	293	0.31		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.15	4	0.28	0.46	0.76
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	183.67	293	0.62		
รวม	184.82	297			
ผลโดยรวม				0.66	0.63

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบร่วกคุณลักษณะอาชีพที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนห้องถินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่างในทุกด้านจึงไม่ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ประชาชนที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนห้องถินที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามสถานภาพด้านการศึกษา**

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การศึกษา								
	ประถมศึกษา			มัธยมศึกษา			ปริญญาตรี		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ค้านสมรรถนะ	215	4.11	0.67	63	3.87	0.66	20	4.14	0.50
2. ค้านความสำเร็จ	215	3.87	0.63	63	3.81	0.57	20	3.99	0.66
3. ค้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	215	4.20	0.55	63	4.10	0.53	20	4.22	0.45
4. ค้านสังคม	215	3.82	0.58	63	3.69	0.42	20	3.90	0.57
5. ค้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	215	3.08	0.77	63	2.96	0.77	20	2.81	0.94
รวม	215	3.81	0.64	63	3.68	0.59	20	3.81	0.62

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันที่ส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน $\bar{X} = 3.81$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการศึกษาระดับมัธยมศึกษา \bar{X}

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันที่ส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.40	3.23	0.04*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	128.45	295	0.43		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	0.67	0.51
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	114.56	295	0.38		
รวม	115.08	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	0.96	0.38
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	86.94	295	0.29		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	1.62	0.19
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	91.38	295	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	1.44	0.23
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	183.03	295	0.61		
รวม	184.82	297			
ผลโดยรวม				1.58	0.27

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่าการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างด้าน 1.) ด้านสมรรถนะ จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	ประเมินศึกษา	มัชymศึกษา	ปริญญาตรี
1. ด้านสมรรถนะ			
ประเมินศึกษา	-	0.23*	-0.30
มัชymศึกษา		-	-0.26
ปริญญาตรี			-

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ตามสถานภาพด้านระดับการศึกษา ในด้านสมรรถนะพบความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษากับระดับมัชymศึกษา

สรุป จากสมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ผลจากการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ประชาชนที่มีอายุมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ประชาชนที่มีอาชีพมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ประชาชนที่มีระดับการศึกษามีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ผู้จัดฯ ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง 1.) การติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากวิทยุการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากโทรศัพท์ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากหนังสือพิมพ์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากการสำรวจ และสื่อสิ่งพิมพ์อื่นๆ คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test f-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวิทยุที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ประชาชนที่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสารและสื่อสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปักครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทาง
การเมือง

คุณลักษณะที่ ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านวิทยุ (N = 300)								
	ไม่เคยติดตาม			ติดตามเป็นบางครั้ง			ติดตามเป็นประจำ		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	57	4.06	0.57	194	4.08	0.70	47	3.99	0.61
2. ด้านความสำเร็จ	57	3.97	0.64	194	3.86	0.61	47	3.75	0.61
3. ด้านการมีคุณธรรมและ จริยธรรม	57	4.16	0.49	194	4.20	0.54	47	4.13	0.59
4. ด้านสังคม	57	3.79	0.56	194	3.84	0.58	47	3.66	0.38
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	57	3.13	0.81	194	3.04	0.79	47	2.89	0.72
รวม	57	3.82	0.61	194	3.80	0.64	47	3.68	0.58

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมือง
ด้านวิทยุ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสาร $\bar{X} = 3.82$ รองลงมาติดตามเป็น
ครั้งคราว $\bar{X} = 3.80$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือติดตามเป็นประจำ $\bar{X} = 3.68$

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวิทยุ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านวิทยุ (N = 300)				
	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.30	0.74
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	131.00	295	0.44		
รวม	131.26	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.29	2	0.64	1.68	0.18
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	113.78	295	0.38		
รวม	114.97	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.31	0.73
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	87.32	295	0.29		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.59	1.93	0.14
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	91.19	295	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.72	1.17	0.31
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	183.38	295	0.62		
รวม	184.83	297			
ผลโดยรวม				1.07	0.42

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ พ布ว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวิทยุแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.42

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางสังคมและทางการเมืองด้านโทรศัพท์ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์

คุณลักษณะที่ ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านโทรศัพท์ (N = 300)								
	ไม่เคยติดตาม			ติดตามเป็นบางครั้ง			ติดตามเป็นประจำ		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	21	4.23	0.74	169	4.14	0.54	109	3.90	0.78
2. ด้านความสำเร็จ	21	4.21	0.64	169	3.90	0.60	109	3.73	0.61
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	21	4.34	0.80	169	4.23	0.45	109	4.06	0.58
4. ด้านสังคม	21	4.03	0.68	169	3.82	0.57	109	3.72	0.48
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	21	3.66	1.02	169	3.01	0.72	109	2.95	0.78
รวม	21	4.09	0.77	169	3.82	0.57	109	3.67	0.64

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสาร $\bar{X} = 4.09$ รองลงมาติดตามเป็นครั้งคราว $\bar{X} = 3.82$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือติดตามเป็นประจำ $\bar{X} = 3.67$

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านโทรศัพท์ ($N = 300$)				
	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	4.40	2	2.20	5.12	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	126.86	295	0.43		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	4.74	2	2.37	6.36	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	110.33	295	0.37		
รวม	115.08	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	4.24	0.01*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	85.07	295	0.28		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1820	2	0.91	2.97	0.05*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	90.56	295	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	8.93	2	4.46	7.51	0.00*
175.90	295	0.59			
184.83	297				
ผลโดยรวม				5.24	0.01*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.01*

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างในทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่วิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ปักครองส่วนห้องถ่ายที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านโทรศัพท์มือถือ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสารด้านโทรศัพท์มือถือ ($N = 300$)		
	ไม่เคยติดตาม	ติดตามเป็นครั้งคราว	ติดตามเป็นประจำ
1. ด้านสมรรถนะ			
ไม่เคยติดตาม	-	0.08	0.32*
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	0.23*
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-
2. ด้านความสำเร็จ			
ไม่เคยติดตาม	-	0.30*	0.48*
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	0.17*
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม			
ไม่เคยติดตาม	-	0.10	0.27*
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	0.16*
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-
4. ด้านสังคม			
ไม่เคยติดตาม	-	2.77	4.00*
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	1.22
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์			
ไม่เคยติดตาม	-	5.80*	6.32*
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	5.21
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข่าวสารทางการเมืองด้านโทรศัพท์ พบความแตกต่าง รายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านสมรรถนะ พบความแตกต่าง 2 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ และคู่ติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราวกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

(2) ด้านความสำเร็จ พบความแตกต่าง 3 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นเป็นครั้งคราวคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ และคู่ติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราวกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

(3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบความแตกต่าง 2 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ และคู่ติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราวกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

(4) ด้านสังคม พบความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

(5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

สมนตฐานายอยที่ 2.3 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์ แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันท้องถิ่น แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านหนังสือพิมพ์ (N = 300)								
	ไม่เคยติดตาม			ติดตามเป็นครั้งคราว			ติดตามเป็นประจำ		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	38	4.05	0.68	220	4.11	0.63	40	3.82	0.76
2. ด้านความสำเร็จ	38	3.71	0.64	220	3.92	0.59	40	3.69	0.69
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	38	4.11	0.60	220	4.23	0.50	40	3.97	0.60
4. ด้านสังคม	38	3.73	0.57	220	3.84	0.56	40	3.64	0.47
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	38	3.13	0.76	220	3.05	0.77	40	2.86	0.86
รวม	38	3.74	0.65	220	3.83	0.61	40	3.59	0.67

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือติดตามข้อมูลข่าวสารเป็นครั้งคราว $\bar{X} = 3.83$ รองลงมาไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสาร $\bar{X} = 3.74$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือติดตามเป็นประจำ $\bar{X} = 3.59$

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติเบริญเกี่ยบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านหนังสือพิมพ์ ($N = 300$)				
	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.70	2	1.35	3.10	0.04*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	128.56	295	0.43		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.38	3.65	0.02*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	112.31	295	0.37		
รวม	115.08	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.49	2	1.25	4.35	0.01
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	85.01	295	0.28		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.61	2	0.80	2.63	0.07
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	90.77	295	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.59	2	0.79	1.28	0.27
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	183.23	295	0.61		
รวม	184.82	297			
ผลโดยรวม				3.00	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์พบว่าคุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังไม่ใช่ข้อบัญญัติที่สำคัญมาก แต่เป็นส่วนหนึ่งของการเมืองด้านหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านความสำเร็จ และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเบริยบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านหนังสือพิมพ์

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสารด้านหนังสือพิมพ์ (N = 300)		
	ไม่เคยติดตาม	ติดตามเป็นครั้งคราว	ติดตามเป็นประจำ
1. ด้านสมรรถนะ			
ไม่เคยติดตาม	-	0.05	0.22
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	0.28*
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-
2. ด้านความสำเร็จ			
ไม่เคยติดตาม	-	0.20*	0.02
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	0.23*
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม			
ไม่เคยติดตาม	-	0.11	0.14
ติดตามเป็นครั้งคราว	-	-	0.26*
ติดตามเป็นประจำ	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์พบความแตกต่าง รายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านสมรรถนะ พบรความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราวกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

(2) ด้านความสำเร็จ พนความแตกต่าง 2 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ และคู่ติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราวกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

(3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พนความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

สมมติฐานย่อที่ 2.4 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ (N = 300)								
	ไม่เคยติดตาม			ติดตามเป็นครั้งคราว			ติดตามเป็นประจำ		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	66	3.83	0.85	207	4.14	0.58	25	3.98	0.61
2. ด้านความสำเร็จ	66	3.67	0.73	207	3.92	0.57	25	3.87	0.55
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	66	4.02	0.67	207	4.25	0.46	25	4.02	0.64
4. ด้านสังคม	66	3.68	0.57	207	3.85	0.55	25	3.71	0.50
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	66	3.03	0.80	207	3.02	0.78	25	3.20	0.80
รวม	66	3.64	0.72	207	3.83	0.58	25	3.75	0.62

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือติดตามข้อมูลข่าวสารเป็นครั้งคราว $\bar{X} = 3.83$ รองลงมาติดตามเป็นประจำ $\bar{X} = 3.75$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือไม่เคยติดตามข้อมูลข่าวสาร $\bar{X} = 3.64$

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักธงส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง กับการติดตามข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ (N = 300)				
	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	5.09	2	2.55	5.96	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	126.17	295	0.42		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	3.15	2	1.57	4.16	0.01*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	111.93	295	0.37		
รวม	115.08	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	3.24	2	1.62	5.69	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	84.26	295	0.28		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	1.57	2	0.78	2.57	0.07
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	90.81	295	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.70	2	0.35	0.56	0.57
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	184.12	295	0.62		
รวม	184.83	297			
ผลโดยรวม				3.78	0.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปักธงส่วนห้องถินไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.13

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะ 2) ด้านความสำเร็จ และ 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.29 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเบริยบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ปกครองส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข้อมูลข่าวสารด้าน วารสาร หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การติดตามข้อมูลข่าวสารด้านวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ		
	ไม่เคยติดตาม	ติดตามเป็นครั้งคราว	ติดตามเป็นประจำ
1. ด้านสมรรถนะ			
ไม่เคยติดตาม	-	0.31*	0.15
ติดตามเป็นครั้งคราว		-	0.15
ติดตามเป็นประจำ			-
2. ด้านความสำเร็จ			
ไม่เคยติดตาม	-	0.25*	0.19
ติดตามเป็นครั้งคราว		-	0.05
ติดตามเป็นประจำ			-
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม			
ไม่เคยติดตาม	-	0.22*	0.00
ติดตามเป็นครั้งคราว		-	0.22*
ติดตามเป็นประจำ			-

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการติดตามข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์พบความแตกต่าง รายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านสมรรถนะ พบรความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราว

(2) ด้านความสำเร็จ พบรความแตกต่าง 1 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราว

(3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบรความแตกต่าง 2 คู่ คือคู่ไม่เคยติดตามกับติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราว และติดตามข่าวสารเป็นครั้งคราวกับติดตามข่าวสารเป็นประจำ

สรุป

จากสมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองที่แตกต่างกันนี้ ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกของสถาบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวิทยุที่ แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 $p\text{-value} = 0.42$

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านโทรทัศน์ที่ แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} = 0.01^*$

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 $p\text{-value} = 0.08$

สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ประชาชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองด้านวารสารและ สื่อสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 $p\text{-value} = 0.13$

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและทางการเมืองที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ประชาชนที่มีการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ประชาชนที่มีการเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ประชาชนที่มีการเคยลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ประชาชนที่มีการเป็นสมาชิกพรรคการเมืองที่แตกต่างกันมีความ คาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ประกอบส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการเข้าร่วมประชุมกับองค์กร ประกอบส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะที่ ประชาชนคาดหวัง	การเข้าร่วมประชุมกับองค์กรประกอบส่วนท้องถิ่น (N = 300)											
	ไม่เคย			เคย 1-2 ครั้ง			เคย 3-4 ครั้ง			เคย 5 ครั้งขึ้นไป		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	138	4.01	0.71	115	4.15	0.57	34	4.08	0.76	11	3.75	0.43
2. ด้านความสำเร็จ	138	3.75	0.68	115	3.97	0.52	34	3.91	0.59	11	3.94	0.71
3. ด้านการมีคุณธรรมและ จริยธรรม	138	4.12	0.56	115	4.32	0.46	34	3.98	0.59	11	4.09	0.54
4. ด้านสังคม	138	3.70	0.54	115	3.91	0.55	34	3.82	0.57	11	3.72	0.46
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	138	3.12	0.79	115	2.89	0.75	34	3.06	0.82	11	3.44	0.71
รวม	138	3.74	0.65	115	3.84	0.57	34	3.77	0.78	11	3.78	0.57

จากตารางที่ 4.30ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรประกอบ
ส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ผลดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเคยเข้าร่วมประชุม
1-2 ครั้ง $\bar{X} = 3.84$ รองลงมาเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป $\bar{X} = 3.78$ เคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง
 $\bar{X} = 3.77$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือไม่เคยเข้าร่วมประชุม $\bar{X} = 3.74$

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกของ
องค์กรประกอบส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กับการเข้าร่วมประชุมกับองค์กร
ประกอบส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การเข้าร่วมประชุมกับองค์กรประกอบส่วนท้องถิ่น (N = 300)				
	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.29	3	0.76	1.74	0.15
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	128.97	294	0.43		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	3.09	3	1.030	2.71	0.04*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	111.99	294	0.38		
รวม	115.08	297			

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชานภาคหัวง กับการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

คุณลักษณะที่ประชานภาคหัวง	การเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น (N = 300)				
	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	4.11	3	1.37	4.85	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	83.39	294	0.28		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	2.89	3	0.96	3.17	0.02*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	89.49	294	0.30		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	5.20	3	1.73	2.85	0.03*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	179.62	294	0.60		
รวม	184.83	297			
ผลโดยรวม				3.06	0.04*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์พบว่าการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.04*

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างใน 4 ด้าน ได้แก่ 2) ด้านความสำเร็จ 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านสังคม และ 5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.32 ดังนี้

**ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมประชุมกับองค์กร
ปัจจุบันส่วนท้องถิ่น**

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น			
	ไม่เคย	เคย 1-2 ครั้ง	เคย 3-4 ครั้ง	เคย 5 ครั้งขึ้นไป
2. ด้านความสำเร็จ				
ไม่เคย	-	0.21*	0.15	0.19
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.05	0.24*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.03
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม				
ไม่เคย	-	0.19	0.14	0.03
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.33*	0.22*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.10
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
4. ด้านสังคม				
ไม่เคย	-	0.21*	0.11	0.01
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.09	0.19
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.09
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
5. ด้านสมรรถนะเชิงอปัตติมิก				
ไม่เคย	-	0.22*	0.05	0.32*
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.17	0.54*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.37*
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.32 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น พนความแตกต่างมีรายละเอียด ดังนี้ 2) ด้านความสำเร็จ พนความแตกต่าง 2 คู่ คือคู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง และคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป 3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พนความแตกต่าง 2 คู่ คือคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง และคู่เคยเข้าร่วมประชุม

1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป 4) ด้านสังคม พบรความแตกต่าง 1 ถู คือคู่ไม่เคยเข้าร่วม การประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง 5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ พบรความแตกต่าง 4 ถู คือคู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง คู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป คู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป และเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ประชาชนที่มีการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชานคาดหวังจำแนกตามการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะที่ ประชาชนคาดหวัง	การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($N = 300$)											
	ไม่เคย			เคย 1-2 ครั้ง			เคย 3-4 ครั้ง			เคย 5 ครั้งขึ้นไป		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	175	4.10	0.63	87	3.95	0.72	28	4.28	0.60	8	3.52	0.44
2. ด้านความสำเร็จ	175	3.85	0.59	87	3.83	0.62	28	4.22	0.60	8	3.33	0.58
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	175	4.25	0.53	87	4.08	0.54	28	4.24	0.36	8	3.54	0.56
4. ด้านสังคม	175	3.77	0.56	87	3.78	0.53	28	4.17	0.44	8	3.35	0.28
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	175	3.16	0.79	87	2.84	0.79	28	2.86	0.63	8	3.01	0.48
รวม	175	3.82	0.62	87	3.69	0.64	28	3.95	0.52	8	3.35	0.46

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ผลดังนี้

ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง $\bar{X} = 3.95$ รองลงมา ไม่เคยเข้าร่วมประชุม $\bar{X} = 3.82$ เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง $\bar{X} = 3.69$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป $\bar{X} = 3.35$

ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง กับการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปักครองส่วนห้องถิน

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปักครองส่วนห้องถิน (N = 300)				
	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	4.94	3	1.64	3.83	0.01*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	126.32	294	0.43		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	6.34	3	2.11	5.74	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	108.73	294	0.36		
รวม	115.08	297			
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	5.51	3	1.83	6.61	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	81.99	294	0.27		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	5.77	3	1.92	6.55	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	86.61	294	0.29		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	7.05	3	2.35	3.90	0.00*
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	177.77	294	0.60		
รวม	184.83	297			
ผลโดยรวม				5.32	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์พบว่าการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปักครองส่วนห้องถินที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนห้องถินที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.00*

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างในทุกด้าน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตารางที่ 4.35 ดังนี้

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร ปัจจุบันส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ กับองค์กรปัจจุบันส่วนห้องถิน

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปัจจุบันส่วนห้องถิน			
	ไม่เคย	เคย 1-2 ครั้ง	เคย 3-4 ครั้ง	เคย 5 ครั้งขึ้นไป
1. ด้านสมรรถนะ				
ไม่เคย	-	0.14	0.17	0.57*
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.32*	0.47*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.759
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
2. ด้านความสำเร็จ				
ไม่เคย	-	0.01	0.37*	0.51*
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.39*	0.50*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.89*
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม				
ไม่เคย	-	0.17	0.00	0.55*
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.16	0.70*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.70*
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
4. ด้านสังคม				
ไม่เคย	-	0.01	0.39*	0.42*
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.38*	0.43*
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.81*
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์				
ไม่เคย	-	0.32*	0.29	0.15
เคย 1-2 ครั้ง		-	0.02	0.17
เคย 3-4 ครั้ง			-	0.14
เคย 5 ครั้งขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.35 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่ามีความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จำแนกตามการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น พบความแตกต่างมีรายละเอียด ดังนี้

(1) ด้านสมรรถนะ พบความแตกต่าง 4 คู่ คือ คู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไปคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง คู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไปคู่เคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป

(2) ด้านความสำเร็จ พบความแตกต่าง 4 คู่ คือ คู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไปคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง กับเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง และคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป

(3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบความแตกต่าง 3 คู่ คือ คู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไปคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไปและคู่เคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป

(4) ด้านสังคม พบความแตกต่าง 4 คู่ คือ คู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไปคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง และคู่เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้งกับเคยเข้าร่วมประชุม 5 ครั้งขึ้นไป

(5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ คู่ไม่เคยเข้าร่วมการประชุมกับเคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ประชาชนที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองกับองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กร
ปักครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกกับ²
องค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะที่ ประชาชนคาดหวัง	การลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น (N = 300)											
	ไม่เคย			เคย 1-2 ครั้ง			เคย 3-4 ครั้ง			เคย 5 ครั้งขึ้นไป		
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD
1. ด้านสมรรถนะ	252	4.08	0.63	25	4.01	0.86	17	3.72	0.61	4	4.53	0.81
2. ด้านความสำเร็จ	252	3.85	0.61	25	3.89	0.69	17	3.89	0.62	4	4.18	0.56
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	252	4.19	0.54	25	4.05	0.65	17	4.17	0.38	4	4.50	0.33
4. ด้านสังคม	252	3.79	0.56	25	3.83	0.56	17	3.80	0.44	4	4.05	0.55
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	252	3.07	0.76	25	2.95	0.86	17	2.76	0.95	4	2.36	0.69
รวม	252	3.79	0.62	25	3.74	0.72	17	3.66	0.60	4	3.92	0.58

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์กร
ปักครองส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ผลดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือเคยเข้าร่วม²
ประชุม 5 ครั้งขึ้นไป $\bar{X} = 3.92$ รองลงมาไม่เคยเข้าร่วมประชุม $\bar{X} = 3.79$ เคยเข้าร่วมประชุม 1-2 ครั้ง²
 $\bar{X} = 3.74$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเคยเข้าร่วมประชุม 3-4 ครั้ง $\bar{X} = 3.66$

ตารางที่ 4.37 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกของ²
องค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังกับการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิก
องค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านสมรรถนะ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	3.03	3	1.01	2.31	0.07
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	128.24	294	0.43		
รวม	131.27	297			
2. ด้านความสำเร็จ					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.43	3	0.14	0.37	0.77
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	114.64	294	0.38		
รวม	115.08	297			

ตารางที่ 4.37 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนห้องถินที่ประชาชนภาคหวังกับการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิก องค์กรปักครองส่วนห้องถิน (ต่อ)

คุณลักษณะที่ประชาชนภาคหวัง	SS	df	MS	F	p-value
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.26	0.91	0.43
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	86.70	294	0.29		
รวม	87.50	297			
4. ด้านสังคม					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.28	3	0.09	0.30	0.81
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	92.10	294	0.31		
รวม	92.38	297			
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
แหล่งความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	3.79	3	1.26	2.06	0.10
แหล่งความแปรปรวนภายในกลุ่ม	181.03	294	0.61		
รวม	184.83	297			
ผลโดยรวม				1.19	0.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์พบว่าการลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนห้องถินที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนห้องถินไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.43

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่พบความแตกต่างในทุกด้าน จึงไม่ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ประชาชนที่เคยและไม่เคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปักครองส่วนห้องถินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กร
ปกครองส่วนห้องถินที่ประชาชนคาดหวังจำแนกตามการเคยเป็นสมาชิกพรรค
การเมือง

คุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง	การเคยเป็นสมาชิกพรรคการเมือง (N = 300)						t	p-value		
	ไม่เคยเป็น			เคยเป็น						
	N	\bar{X}	SD	N	\bar{X}	SD				
1. ด้านสมรรถนะ	283	4.10	0.61	14	3.12	0.94	5.71	0.00*		
2. ด้านความสำเร็จ	283	3.90	0.59	14	3.01	0.63	5.49	0.00*		
3. ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	283	4.22	0.48	14	3.22	0.66	7.38	0.00*		
4. ด้านสังคม	283	3.83	0.53	14	3.06	0.43	5.33	0.00*		
5. ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์	283	3.05	0.78	14	2.58	0.62	2.14	0.03*		
รวม	283	3.82	0.59	14	2.99	0.65	5.21	0.00*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์พบว่าการเคยเป็นสมาชิกพรรคร่วมเมืองที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนห้องถินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.00* มีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านสมรรถนะ พบร่วมกับการเคยเป็นสมาชิกพรรคร่วมเมืองที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนห้องถินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.00*

(2) ด้านความสำเร็จ พบร่วมกับการเคยเป็นสมาชิกพรรคร่วมเมืองที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนห้องถินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.00*

(3) ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม พบร่วมกับการเคยเป็นสมาชิกพรรคร่วมเมืองที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนห้องถินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.00*

(4) ด้านสังคม พบร่วมกับการเคยเป็นสมาชิกพรรคร่วมเมืองที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนห้องถินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 p-value = 0.00*

(5) ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ พนวิ่งการเคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 $p\text{-value} = 0.03^*$

4.4 ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดและข้อมูลจากการสอบถามและสนทนาระบบทามเชิงคุณภาพ

คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ระบุไว้ในรายชื่อโภช์ไทย จังหวัดอุบลราชธานีที่ท่านต้องการ

จากแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามประชาชนส่วนใหญ่มีความคาดหวังให้ผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีตามที่ระบุไว้ มีความเป็นเป็นคนดี มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในการใช้ชีวิต และการทำงาน มีความรับผิดชอบในผลที่เกิด การกระทำการของตน มีความรู้ ไหวพริบ เฉลียวฉลาด มีความอดทน ผู้มีมนุษย์ดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พร้อมที่จะเสียสละแรงกาย ไม่หัวบันดาลใจต่อความลำบากและอุปสรรคใดๆ เป็นผู้มีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม มีมาตรฐานในตัวเองมีความซื่อสัตย์ และมีความโปร่งใสสูง สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงในการออกแบบหมู่บ้านจำนวน 15 หมู่บ้านส่วนมากกล่าวว่า ผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้ ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควร และสิ่งที่สมควรที่จะต้องมีอย่างยิ่งคือ ความรู้จักอุดลั้น และอดทน ทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุกด้วยคือการรู้จักให้อภัย ไม่อาฆาตแค้น เรื่องที่แล้วก็ให้แล้วกันไป มีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประชาชนที่มี อายุพื้นที่ 15 คน มีความเห็นในลักษณะเดียวกันว่าผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดการที่ดี มีทีมงานที่แข็งแกร่งมีความเป็นปึกแผ่นเนียนยิ่งนั่น การทำงานต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องมากพอและทันสมัย รู้จักในโอกาสและจังหวะเวลาที่ดีและเหมาะสม รู้จักกรอ เมื่อยังไม่ถึงเวลาที่สมควร มีการวางแผนการทำงาน กการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดทิศทางและวิธีการทำงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเดินตามแนวทางที่กำหนดไว้ได้โดยสะดวก มีการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละขณะ ให้อย่างเหมาะสมลงตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามครูโรงเรียนบ้านม่วงใหญ่และโรงเรียนบ้านนานาawan เห็นว่าผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา คู่ว่าปัญหาใดเป็นปัญหาหลัก ปัญหาใดเป็นปัญหาร่อง ปัญหาใดสำคัญเร่งด่วน รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นับตั้งแต่ทรัพยากรณ์นุ่มยืด วัสดุอุปกรณ์ ทรัพย์สินอื่นๆ รวมทั้งเวลาเหล่านี้ล้วนเป็นต้นทุนในการทำงาน เป็นนักประชาธิปไตย ต้องใจกว้างพอจะยอมรับความแตกต่างทางความคิด และต้องอยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งต้องพยายามประสานความค่า่กันให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ มีศีลปะในการรองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่

กลุ่มผู้ให้บ้านจำนวน 10 หมู่บ้าน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า อยากให้ผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินม่วงใหญ่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมตลอดจนความต้องการของชุมชน ร่วมคิดหา และสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ปัญหาและปัญหาของชุมชนหรือ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือตอบสนองความต้องการของชุมชน ร่วมวางแผนนโยบายหรือ แผนงานหรือโครงการหรือ กิจกรรมเพื่อขัดแย้งแก้ไขปัญหา สนองความต้องการของชุมชน ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนตำบลม่วงใหญ่ต้องมีความสามารถที่จะพัฒนาวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเจ้าหน้าที่ของทุกฝ่ายจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

เจ้าหน้าที่กลุ่ม อ.ส.ม. มีความคิดเห็นคล้ายกันในเรื่องผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตำบลม่วงใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีอำนาจ หมายถึงเป็นผู้มีอิทธิพลและกว้างขวางในพื้นที่ รู้จักคนมาก มีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้คนทุกฝ่าย ทั้งราชการ นักการเมือง รวมทั้งประชาชนในเขตปกครอง เพื่อจ่ายต่อดำเนินนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ต้องไม่คดโกง ซื่อสัตย์สุจริต ขยายทำงานและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความเจริญ แต่เจ้าหน้าที่กลุ่ม อ.ส.ม. ไม่สนใจว่าพื้นฐานครอบครัวของบุคคลที่จะมาเป็นนักการเมืองท้องถิ่นนั้น จะมีพื้นฐานครอบครัวแบบใด ขอแค่มีความจริงใจ จริงจัง ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดก็พอแล้ว

แม่บ้านกลุ่มสตรีตำบลม่วงใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลม่วงใหญ่นั้นมีการสนับสนุนให้สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุกๆ ด้าน ที่สำคัญต้องให้โอกาสและสนับสนุนกลุ่มสตรีและสหกรณ์ให้มีรายได้ที่มั่นคง ควรจัดการอบรมเพิ่มพูนทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ และส่งเสริมให้มีการขยายตลาดรองรับ ผลิตภัณฑ์จากผลงานของกลุ่มสตรี ให้โอกาสแก่ร่วมวางแผน นโยบายหรือ แผนงานหรือโครงการหรือ กิจกรรมเพื่อขัดและแก้ไขปัญหา สนองความต้องการของชุมชนด้วย

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง จากการวิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และปรับปรุงการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้ง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) เพื่อเชิญข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 เพศ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และเป็นเพศชายจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70

5.1.1.2 อายุ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 กลุ่มประชากรที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และประชากรที่ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุดมีอายุ 61 ปี ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

5.1.1.3 อาชีพ ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมาเป็นอาชีพ รับจ้างทั่วไป/กรรมกร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ

8.30 อาชีพข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 อาชีพค้าขาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และน้อยที่สุดมีอาชีพอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

5.1.1.4 ระดับการศึกษา ประชากรผู้ต้องแบนสอบตามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

5.1.2 การมีส่วนร่วมทางการเมือง

5.1.2.1 ในรอบปีท่านเคยเข้าร่วมประชุมกังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การประชุมประชาชน การประชุมจัดทำแผนพัฒนาฯ บ้างหรือไม่ ประชากรผู้ต้องแบนสอบตามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมประชุมจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา เคย 1-2 ครั้ง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 เคย 3-5 ครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และเคย 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

5.1.2.2 ท่านเคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่ ประชากรผู้ต้องแบนสอบตามส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชนจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมา เคย 1-2 ครั้ง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 เคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชน 3-4 ครั้ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และเคย 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

5.1.2.3 ท่านเคยลงรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่ ประชากรผู้ต้องแบนสอบตามส่วนใหญ่ไม่เคยลงรับสมัครเลือกตั้ง สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมา เคย 1-2 ครั้ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 เคย 3-4 ครั้ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และเคย 5 ครั้งขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

5.1.2.4 ประชากรผู้ต้องแบนสอบตามส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นสมาชิกพรรคการเมือง ได้พรรครการเมืองหนึ่ง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และเป็นสมาชิกพรรครการเมืองจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

5.1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 3.78$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านรายละเอียดดังนี้

ด้านสมรรถนะ จากการศึกษาวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กร ปัจจุบันองค์กรส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังอยู่ด้านสมรรถนะในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย คือ $\bar{X} = 4.06$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 6) เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี $\bar{X} = 4.14$ รองลงมาค่าเฉลี่ยเท่ากันสองข้อคือ มากที่สุดคือ ข้อ 8) เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับข้าราชการประจำ กับข้อ 13) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา $\bar{X} = 4.10$ ข้อ 4) เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้หลายด้านกับ ข้อ 5) เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดหาแนวทางใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา $\bar{X} = 4.08$ ข้อ 1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร ได้กับ ข้อ 9) เป็นผู้ที่ฟังความคิดเห็นของข้าราชการประจำ $\bar{X} = 4.07$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตั้งตัวในการทำงานกับ ข้อ 11) เป็นนักวางแผนที่ดี $\bar{X} = 4.06$ ข้อ 12) สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสมกับ ข้อ 14) เป็นผู้ที่มีความเด็ดเดี่ยว กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ $\bar{X} = 4.05$ ข้อ 3) เป็นผู้ที่มีไหวพริบที่ดี $\bar{X} = 4.04$ ข้อ 7) เป็นผู้ประสานงานกับทุกภาคส่วนได้ $\bar{X} = 4.02$ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 10) เป็นผู้มีอุดมการณ์ทางการเมือง $\bar{X} = 3.98$

ด้านความสำเร็จ คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.86$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านความสำเร็จค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 4) มีครอบครัวเป็นปกติสุข $\bar{X} = 4.02$ รองลงมาคือ ข้อ 5) เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง $\bar{X} = 3.92$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่มีหนี้สิน ล้วนพื้นตัว $\bar{X} = 3.86$ ข้อ 3) เป็นผู้ที่เคยได้รับเลือกตั้งระดับห้องถิ่นหรือหมู่บ้านมาก่อน $\bar{X} = 3.79$ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 1) เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี $\bar{X} = 3.73$

ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.18$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 6) เป็นผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.33$ รองลงมาคือ ข้อ 10) มีครอบครัวที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดกับ ข้อ 12) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต $\bar{X} = 4.28$ ข้อ 7) เป็นผู้ที่ทำงานโปรด়ร์ใส สามารถตรวจสอบได้ $\bar{X} = 4.25$ ข้อ 11) เป็นครอบครัวที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการพนัน $\bar{X} = 4.22$ ข้อ 9) เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย $\bar{X} = 4.20$ ข้อ 5) ผู้บริหารห้องถิ่นจำเป็นต้องไม่เคยถูกศาลสั่งฟ้องในคดีใดๆ $\bar{X} = 4.18$ ข้อ 3) ผู้บริหารห้องถิ่นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข $\bar{X} = 4.15$ ข้อ 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นใน

การตัดสินใจของตนเองกับข้อ 8) เป็นผู้มีความเป็นกลางไม่เล่นพรรคเล่นพวก $\bar{X} = 4.10$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีความยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมายและศีลธรรม $\bar{X} = 4.08$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 4) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาประชาชนในการกระทำหรือคำสั่งของตน $\bar{X} = 4.05$

ด้านสังคม คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านคุณลักษณะด้านสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.80$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 4) เป็นผู้ที่สร้างสรรค์การปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากรุณาธิคุณเป็นประมุข $\bar{X} = 4.47$ รองลงมาคือ ข้อ 9) เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับคนทุกกลุ่มได้ $\bar{X} = 4.19$ ข้อ 10) เป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนได้ทุกกิจกรรม $\bar{X} = 4.13$ ข้อ 1) เป็นผู้ที่มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง $\bar{X} = 4.06$ ข้อ 11) เป็นผู้ที่อุทิศตนต่อสังคมส่วนรวม $\bar{X} = 4.01$ ข้อ 12) เป็นผู้ที่เสียสละเวลาให้กับส่วนรวม $\bar{X} = 3.98$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี $\bar{X} = 3.96$ ข้อ 13) เป็นผู้มีจิตสาธารณะ เช่น เป็นผู้ปกป้องและอนรักษ์ป่า ปกป้องการบุกรุกที่สาธารณะหรือที่ทำเล หรือสถานที่สาธารณะอื่นๆ $\bar{X} = 3.93$ ข้อ 3) เป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางสังคม $\bar{X} = 3.77$ ข้อ 5) เป็นสมาชิกชั้นนำ หรือสมาชิกกลุ่มต่างๆ $\bar{X} = 3.65$ ข้อ 6) เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในองค์กรใดองค์กรหนึ่งมาก่อน $\bar{X} = 3.54$ ข้อ 7) เป็นสมาชิกหรือสังกัดพรรคการเมือง $\bar{X} = 2.97$ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อ 8) เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและบารมีในท้องถิ่นนั้น $\bar{X} = 2.83$

ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์ คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.04$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังนี้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 9) เป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ $\bar{X} = 3.67$ รองลงมาคือ ข้อ 3) เป็นผู้ที่ท่านสามารถพึงพอใจทุกสถานการณ์ $\bar{X} = 3.09$ ข้อ 1) เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือท่านได้เวลาเดือดร้อน $\bar{X} = 3.04$ ข้อ 4) เป็นผู้ที่สามารถนำพาหรือนำส่งท่านไปติดต่อราชการหรือธุระอื่นได้ $\bar{X} = 3.02$ ข้อ 5) สามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือทรัพย์สินอื่นแก่ท่านได้ $\bar{X} = 2.98$ ข้อ 7) เป็นผู้ที่มีความรู้จักคุ้นเคยกัน $\bar{X} = 2.97$ ข้อ 6) เป็นเครือญาติหรือเพื่อนพ้องของท่าน $\bar{X} = 2.91$ ข้อ 2) เป็นผู้ที่แจกจ่ายสิ่งของหรือเงินทองในการเลือกตั้ง $\bar{X} = 2.86$ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 8) เป็นผู้ที่มีบุญคุณต่อท่าน $\bar{X} = 2.84$

5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานหลักที่ 1 ประชาชนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ผลจาก การวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานหลักที่ 1

รายละเอียดสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่าง กันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่าง		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่าง กันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่าง		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ประชาชนที่มีอาชีพ แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแตกต่าง		✓
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ประชาชนที่มีการศึกษา แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแตกต่างกัน		✓

สมมติฐานหลักที่ 2 ความถี่ของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองแตกต่างกันมีความ คาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ผลการ วิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5.2 ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานหลักที่ 2

รายละเอียดสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ความถี่ของการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารทางการเมืองด้านวิทยุแตกต่างกันมี ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและ สมาชิกองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ความถี่ของการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารทางการเมืองด้านโทรทัศน์แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร และสมาชิกองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ความถี่ของการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารทางการเมืองด้านหนังสือพิมพ์แตกต่าง กันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร และสมาชิกองค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ความถี่ของการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารทางการเมืองด้านวารสารและสื่อ สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กร ปัจจุบันส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน		✓

สมมติฐานหลักที่ 3 ประชาชนที่มีความถี่ของการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมและ
การเมืองแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปัจจุบัน
ส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5.3 ผลจากการวิเคราะห์สมมติฐานหลักที่ 3

รายละเอียดสมมติฐาน	ยอมรับสมมติฐาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานย่อที่ 3.1 ประชาชนที่มีความถี่ของการเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานย่อที่ 3.2 ประชาชนที่มีความถี่ของการเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานย่อที่ 3.3 ประชาชนที่มีความถี่ของการเคยลงสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานย่อที่ 3.4 ประชาชนที่มีความถี่ของการเคยเป็นหรือไม่เคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน	✓	

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และในด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิต ศรีเมหัน陀 (2550) ซึ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยพึงพอใจสูงสุดในด้านคุณธรรม จริยธรรม ในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีผลต่อคุณลักษณะ

ของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2558 : 6-7) ที่ว่าการการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเองอย่างแท้จริง คือการกระจายอำนาจไปสู่ระดับล่าง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง นอกจากจะได้รับการเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบการบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิออกเสียงลงประชามติ และประชาชนมีอำนาจจัดตั้งและทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกร่วมกันในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัจจุบันของท้องถิ่นของตน

ผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังพบว่า สถานภาพด้านเพศ อายุ อาชีพ การศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ อินทร์ลาวัณย์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นในเขตเทศบาลตัวบ้านบ้านย่าง อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าเพศและอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น

ผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันชา อุ่นเกรียง (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของข้าราชการและพนักงานวิทยาลัย ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ต้องการอธิการบดีที่มีสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาต้องสูงกว่าระดับปริญญาโท จบการศึกษาจากต่างประเทศหรือไม่ก็ต้องจบจากสถาบันที่มีชื่อเสียง มีตำแหน่งงานในระดับ 8 ขึ้นไป มีบุคลิกภาพที่ดี มั่นคงยั่งยืน พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง การติดตามข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและศักยภาพผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครุภูมิแบบการปกครองในระบบประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวังเพิ่มเติม ในเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมือง การติดตามข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพและศักยภาพผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครุภูมิแบบการปกครองในระบบประชาธิปไตยอย่างสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- เกยรา ดวงมณี. (2546). การศึกษาคุณลักษณะนักการเมืองท้องถิ่นในความคาดหวังของคณะกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาตรีสาขาวิชาสตรอมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โภกิธย์ พวงงาม. (2544). ความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ไทยพานิชย์ การพิมพ์
- จริยา อนันต์สุวรรณชัย. (2550). บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามความคิดเห็นของประชาชน จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิตา ศรีนันหันโต. (2550). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ของเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีสาขาวิชาสตรอมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. (2528). การบริหารการปกครองท้องถิ่นเบรียบเที่ยบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิตยา สุวรรณชฎา. (2527). วิทยาศาสตร์สังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร.
- ธีระ อินทรล่าวัณย์. (2547). ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลบ้านยาง อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.
- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2543). คุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษาร. (2526). ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประหยด หงษ์ทองคำ. (2526). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พงษ์ศักดิ์ เย็นแสงจันทร์. (2543). ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พัชนี วรกริน. (2522). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครุภัณฑ์.
- ยีดฟอง อินทโกเม. (2537). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่เสียงกับ จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลิขิต ธีระเวคิน. (2527). การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา นาภาศิริกุลกิจ. (2519). การเมืองและการปกครองไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สงวน สิทธิเดิศอรุณ และคณะ. (2529). ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ชัยศิริการพิมพ์.
- สมบูรณ์ ชุมพาลี. (2549). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลในท้องที่ของประชาชน : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสักที่นี จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา
- สาธิต แก้วรามกุล. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหาร ส่วนตำบล : ศึกษารณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สามารถ เจิมรอด. (2545). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา : กรณีศึกษาในท้องที่ของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). ทฤษฎีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2533). การบริหารหารพัฒนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อโนชา อุ่นเจริญ. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในท้องที่ของพนักงานครุภัณฑ์เมืองศรีราชา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โอดีเยนส์โตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำศัพท์

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนคาดหวัง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี
 2. โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหรือช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือ ความคิดเห็นของท่านที่สุด
- ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป**
1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
 2. อายุ

<input type="checkbox"/> 18 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี
<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี	<input type="checkbox"/> 61 ปีขึ้นไป	
 3. อาชีพ

<input type="checkbox"/> เกษตรกร	<input type="checkbox"/> ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ	<input type="checkbox"/> ค้าขาย
<input type="checkbox"/> รับจำนำ/กรรมกร	<input type="checkbox"/> อื่นๆ	
 4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ประถมศึกษา	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
 5. ท่านติดตามข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านวิทยุบ้างหรือไม่

<input type="checkbox"/> ไม่	
<input type="checkbox"/> ติดตามเป็นครั้งคราว	
<input type="checkbox"/> ติดตามเป็นประจำ	
 6. ท่านติดตามข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านโทรทัศน์บ้างหรือไม่

<input type="checkbox"/> ไม่	
<input type="checkbox"/> ติดตามเป็นครั้งคราว	
<input type="checkbox"/> ติดตามเป็นประจำ	

7. ท่านติดตามข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านหนังสือพิมพ์บ้างหรือไม่
 () ไม่
 () ติดตามเป็นครั้งคราว
 () ติดตามเป็นประจำ
8. ท่านติดตามข่าวสารทางการเมืองจากสื่อมวลชน ด้านวารสาร หรือสิ่งพิมพ์ อื่นๆ บ้างหรือไม่
 () ไม่
 () ติดตามเป็นครั้งคราว
 () ติดตามเป็นประจำ
9. ท่านเคยเข้าร่วมประชุมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การประชุมประชาคม การประชุม
 จัดทำแผนพัฒนาฯ ฯบ้างหรือไม่
 () ไม่เคย
 () เคย 1-2 ครั้ง
 () เคย 3-4 ครั้ง
 () เคย 5 ครั้งขึ้นไป
10. ท่านเคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมู่บ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่
 () ไม่เคย
 () เคย 1-2 ครั้ง
 () เคย 3-4 ครั้ง
 () เคย 5 ครั้งขึ้นไป
11. ท่านเคยลงรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำบ้าน/ชุมชน บ้างหรือไม่
 () ไม่เคย
 () เคย 1-2 ครั้ง
 () เคย 3-4 ครั้ง
 () เคย 5 ครั้งขึ้นไป
12. ท่านเป็นหรือเคยเป็นสมาชิกพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งหรือไม่
 () ไม่เคย
 () เคย

ตอนที่ 2 ท่านคิดว่าบุนการเมืองท้องถิ่น ตามข้อความต่อไปนี้อยู่ในระดับใด
คำ释 คง ตอบ 5 = เห็นด้วยย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
คุณลักษณะด้านสมรรถนะ					
1. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้าง ใกล้สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร ได้					
2. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวในการทำงาน					
3. เป็นผู้ที่มีไหวพริบที่ดี					
4. เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้หลายด้าน					
5. เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดหาแนวทางใหม่ๆ อยู่					
ตลอดเวลา					
6. เป็นผู้ที่มั่นหมายสัมพันธ์ที่ดี					
7. เป็นผู้ที่ประสานงานกับทุกภาคส่วน ได้					
8. เป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับข้าราชการประจำ					
9. ต้องรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการประจำ					
10. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ทางการเมือง					

คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
คุณลักษณะด้านสมรรถนะ(ต่อ)					
11. เป็นนักวางแผนที่ดี					
12. สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างเหมาะสม					
13. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา					
14. เป็นผู้ที่มีความเด็ดเดือยกล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ					
ด้านความสำเร็จ					
1. เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี					
2. เป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่มีภาระหนี้สินล้นพื้นตัว					
3. เป็นผู้ที่เคยได้รับเลือกตั้งระดับห้องถิ่นหรือหมู่บ้านมาก่อน					
4. มีครอบครัวที่เป็นสุข					
5. เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง					
ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม					
1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจของตนเอง					
2. เป็นผู้มีความยึดมั่นในความถูกต้องตามหลักกฎหมาย และศีลธรรม					
3. ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับนโยบายอื่นๆ					
4. มีความรับชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา/ประชาชนในการกระทำการหรือคำสั่งของตน					
5. ผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องไม่เกยถูกศาลอสั่งฟ้องในคดีใดๆ					
6. เป็นต้องนับถือศาสนาพุทธ					
7. บริหารงานอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
8. เป็นผู้มีความเป็นกลางไม่แบ่งพระเครื่องแบ่ง派阀					
9. เป็นผู้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนถูกต้องตาม ระเบียบกฎหมาย					
10. มีครอบครัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด					

คุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวัง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. เป็นผู้มีครอบครัวที่ไม่ยุ่งกับการพนัน					
12. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต					
ด้านสังคม					
1. เป็นผู้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง					
2. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี					
3. ต้องมีตำแหน่งทางสังคม					
4. เป็นผู้ที่ศรัทธาการปกครองในประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
5. เป็นสมาชิกชุมชน สมาคม หรือสมาชิกกลุ่มต่างๆ					
6. เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในองค์กร ได้องค์กรหนึ่งมาก่อน					
7. เป็นสมาชิกหรือสังกัดพรรคการเมือง					
8. เป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีในท้องถิ่นนั้น					
9. เป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับคนทุกกลุ่มได้					
10. เป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนได้ทุกกิจกรรม					
11. เป็นผู้ที่อุทิศตนต่อสังคมส่วนรวม					
12. เป็นผู้ที่เลียสละเวลาให้แก่ส่วนรวม					
13. เป็นผู้มีจิตสาธารณะ เช่น เป็นผู้ปกป้องและอนุรักษ์ป่า, ปกป้องการบูรณะสถานที่สำคัญ หรือทำ gele หรือสถานที่สาธารณะต่างๆ					
คุณลักษณะด้านสมรรถนะเชิงอุปถัมภ์					
1. เป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือท่านได้เวลาเดือดร้อน					
2. มีการแจกจ่ายสิ่งของหรือเงินทองเวลาเลือกตั้ง					
3. เป็นผู้ที่ท่านสามารถพึ่งพิงได้ทุกสถานการณ์					

คุณลักษณะของคุณลักษณะของคุณลักษณะของผู้บริหารและสมาชิกสภากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คาดหวังที่คาดหวังดำเนินมีวงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานีที่ต้องการ

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้บ้านในเขตอำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบราชธานี

1. นายนิรakash เก็นบุพา
2. นายประสิทธิ์ บุญประเสริฐ
3. นายบุญส่ง ทองจินดา
4. นายวิเชียร โคงรมงค์
5. นายประสิทธิ์ วงศ์ลักษ์
6. นายสั่งกานต์ ภารันย์
7. นายวิมล เสียงไส
8. นายวิมล มัชชุรัง
9. นายสุรัตน์ มีเลิศ
10. นายทองพันธ์ แสงแดง

คณะกรรมการบ้านม่วงและโรงเรียนบ้านนานางวน

1. นายดาวร พอไทร
2. นายมนตรี แก้วชิน
3. นางพัทยา แสนทวีสุข
4. นายเสนอ รัตนมูด
5. นางวาสนา นาคำมูด
6. นายสัจพันธ์ ชาเรชุม

กลุ่มผู้ประกอบอาชีพค้าขาย

1. นางสุดตา เหนี่ยวพันธ์
2. นายสมพงษ์ พันโนบ
3. นางจินดา วงศ์โสภาค
4. นางวิมล กุลโขติ
5. นางรังสี ดวงพุฒ
6. นางวาสนา สุขสบายน
7. นางมาดี เกื้อขา
8. นางสมปอง ไชยพันโนท

กลุ่มเจ้าหน้าที่ อ.ส.ม.

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. นางจุพา | ประสาร |
| 2. นายวิชัย | ศิราราช |
| 3. นายโภวิท | ไชยพันโท |
| 4. นายสมพร | กุนพงษ์ |
| 5. นางกาญจนารณ์ | เรืองรัตน์ศรีสูร |
| 6. นางจวง | พรนศร |
| 7. นายชัมนา | เชื้อจำพร |

กลุ่มแม่บ้านสตรีม่วงให้ณ

- | | |
|----------------|------------|
| 1. นางอํานวย | ขัคแม |
| 2. นางอุ๊ด | จรดี |
| 3. นางจำเนียร | คำเหลา |
| 4. นางนิภาวรรณ | วงศ์สุวรรณ |
| 5. นางจินตรา | ขันทอง |
| 6. นางผ่องศรี | ไชยพันโท |
| 7. นางทิพวรรณ | วรรณลี |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ประวัติการศึกษา	นายพีระพัฒน์ วงศ์สุวรรณ พ.ศ. 2542 รังสิตราบัณฑิต คณะรังสิตราตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2547 - 2548 เข้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลนาบยางพร อำเภอป璇เดง จังหวัดระยอง
	พ.ศ. 2549 - 2553 เข้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงใหญ่ อำเภอโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี